

## Talent Recruitment of Port Engineering Construction Enterprises and Analysis of Countermeasures

Peng LI

China Jiaotong First Navigation Engineering Bureau Co., Ltd., Tianjin, 300461

### Abstract

The recruitment of talents in enterprises will not only affect the implementation of the overall management of human resources in enterprises, but also have a far-reaching impact on the future development of enterprises. This paper mainly analyses the problems and Countermeasures in the recruitment of talents in port engineering construction enterprises, hoping to provide reference for the recruitment of talents in the same industry.

### Key Words

Port Engineering Construction Enterprises, Recruitment, Problems, Measures

DOI: 10.18686/kygl.v1i2.611

## 港口工程施工企业人才招聘问题及应对措施分析

李 鹏

中交第一航务工程局有限公司, 天津市, 300461

### 摘 要

企业人才招聘工作不仅会影响企业人力资源整体管理工作的实施成效,同样对企业的未来发展有着深远影响。本文主要针对港口工程施工企业人才招聘中存在的问题及应对措施进行分析, 希望可以为同行业人才招聘工作提供借鉴和参考。

### 关键词

港口工程施工企业; 招聘; 问题; 措施

### 1.引言

伴随着国家经济体制改革的不断深化以及“一带一路”倡议的深入推进,港口工程建设行业的发展日益成熟,人才也已成为左右企业保持持续健康高质量发展的核心资源。对于港口工程施工企业来说,人才招聘工作已成为人力资源管理工作中一项十分核心的内容。尽管港口工程施工企业在人才招聘与引进方面投入了大量人力、物力和时间精力,但因多方面原因导致招聘效果并不理想、现状并不乐观。因此,现就进一步理清港口工程施工企业人才招聘与引进工作方面所存在的问题,以及如何提升人才招聘工作的质量做简要分析与论述。

### 2.招聘常见问题分析

#### 2.1 人才队伍建设前瞻性不足

随着现代施工技术水平提升和先进施工设备全面应用,港口工程施工型企业对劳动力依靠程度相对下降,但其仍属于劳动密集型企业。虽然现代港口工程施工企业在纯劳动力人员数量上的相对需求有所减少,但对人才整体的能力素质却提出了更高的要求,因此在人才队伍建设的过程中需要注重前瞻性的建设,有必要结合自身实际制定一份详细的人才队伍建设计划。当前,大部分港口施工企业往往只局限于眼前的需求,哪个岗位缺人就招哪个岗位,对人才储备的重要性认识不足、重视不够,日常招聘工作长期处于被动状态,人才招聘工作往往又开展的比较仓促,因此容易造成人才队伍长期发展稳定性不够,对招聘引进人员了解程度不够,从而造成招聘效果不理想。

#### 2.2 招聘理念相对比较落伍

港口工程施工型企业在人才招聘理念方面相对比较落伍,对自身需求的人才缺乏客观公正的界定,尤其是对高素质的人才需求定位往往不是十分清晰,一方面对综合素质高的人才招聘的主动性不足,另一方面对综合素质高的人才又充满期待,但又担心自身留不住,从而最终导致很难找到合适人才。此外,港口工程施工企业对当前拟引进人才队伍的主力军 90 后缺乏细致分析。由于 90 后青年人才往往是独生子女,再加上家庭条件较上个世纪均有了明显改善,因此此类群体对工作环境、工作范围、工作地点以及相应薪酬福利待遇等方面均有明显的不同要求,作为企业方有必要针对上述问题开展响应的沟通,更多地考虑好人性化问题,不断提升人才招聘的质量。

### 2.3 招聘的组织安排不规范

目前大部分港口工程施工企业均面临是招人难的问题,企业在招聘过程中往往只从应聘人员性别、年龄、学历、专业、意愿等方面判断是否符合岗位基本要求,而往往忽略了对应聘人员业务能力、思维逻辑、创新应变等综合能力素质的考核,导致招聘方式流于形式、招聘程序缺乏专业性、面试问题简单且缺乏统一标准、面试安排简单随意。此外,港口工程施工型企业往往参加的是集团统一组织的专场招聘会,招聘现场对集团整体介绍比较充足,但往往对港口工程施工企业自身的特性介绍不足,再加上面试过程的不规范,最终导致双方均缺乏深入的沟通了解,造成企业可能招聘到许多与岗位要求不匹配的人员,从而在一定程度上影响企业招聘的有效性。

### 2.4 招聘人员业务能力层次不齐

港口工程施工企业的人力资源管理部门部分招聘人员来源于技术人才队伍,虽然这些招聘人员对项目现场工作内容、工作环境更清楚,但这些招聘人员受限于没有接受系统的人力资源理论和专业知识学习,业务能力相对来说层次不齐,对招聘的程序认知程度不足、缺乏面试技巧,再加上招聘工作启动前又没有统一部署与培训,所以在招聘的过程中往往会出现一系列的问题,给企业招聘工作造成一定的影响。

## 3. 招聘常见问题的解决对策

### 3.1 制定合理人才队伍建设计划

伴随着港口工程行业的成熟发展,企业有必要在保障企业发展目标实现的前提下,做好人才队伍建设的统筹计划工作,确保能够从长远的角度考虑企业人才队伍的建设。企业要想保证持续健康的高质量发展,就有必要做好人才梯队建设,而人才引进与培养是人才梯队建设的核心关键。人才招聘工作作为人才队伍建设中一项重点工作,是提升企业人力资源配置的重要途径。从企业人才队伍建设规划的要求来看,人才引进不仅需要考察人员结构和层次方面,还需要满足组织自身的承受能力,挑选出真正合适的人才,减少人才招聘的随意性和盲目性。

### 3.2 转变招聘工作理念

企业的发展不能只驻足于当下的目标,更要着眼企业未来的发展。只有充分地把握好未来,企业才能保持持续健康的发展,因此想要确保企业未来发展好,就必须转变理念,尤其是在招聘工作方面更要更新招聘理念,引进更多优秀、符合岗位要求、满足企业战略需要的人才,确保人才队伍发展与企业发展相匹配。此外,对于大多数港口工程施工企业来说,应届高校毕业生仍然是当前招聘的主要对象,因此企业也要转变观念,做好 90 后、95 后人群的需求分析,确保双方就工作环境、工作内容、薪资福利、考核激励等核心点做到细致沟通,从而提升招聘工作的针对性。

### 3.3 优化招聘工作组织安排

招聘工作组织安排情况直接决定了招聘工作成效,因此在招聘工作正式开始前,首先要根据岗位需求的实际情况选择合适的招聘渠道,既要关注外部引进也不能忽视内部的开发。其次,在外部招聘尤其是校园招聘开展过程中一定要提前做好宣传,包括公司基本情况、岗位具体要求等,条件允许情况下可以开展校企合作项目,努力为后续招聘工作的具体实施打好基础。第三,统一面试标准,确保考核内容全面,既要关注学历、年龄等硬条件也要考核思维逻辑、沟通协调等软实力,既要了解招聘对象的需求也要注重企业自身发展的需求,通过面试过程的标准统一,确保招聘工作专业有序,从而提升企业的专业化形象。

### 3.4 提升招聘队伍专业技能

作为企业整体形象代表的招聘队伍是确保企业招

聘工作有序推进的核心关键,可以说招聘人员的言行举止完全可以体现企业管理水平高低,他们直接影响了企业能否吸引到更多优秀合适的人才,所以企业首先有必要严格选拔负责招聘的工作人员,不仅需要考虑他们的工作经历和工作能力,重点还要对他们的性格特征、学习背景、年龄等进行合理的搭配,既要有人力资源部门的专业招聘人员,也要有用工需求部门的专业技术人员,从而为企业配置一只综合素质高、执行能力强的招聘队伍,为招聘工作的高质量完成奠定基础。其次,在正式招聘工作开展前企业需要对招聘工作人员进行整体部署与培训,一方面做好招聘面试工作整体部署与安排,确保招聘工作井然有序;另一方面做好招聘队伍的专业培训,确保招聘队伍综合素质和业务水平达到统一标准,从而做好企业形象的代言人。

#### 4.结束语

企业的发展离不开人才队伍建设,企业要想保持自身持续高效的发展就必须重视人才引进与招聘工作。虽然招聘工作有一定的复杂性,但要想保障企业得到良好的发展,就必须保证人才招聘工作的全面优化与完善,只有把人才规划做好、把招聘理念学习好、招聘工作组织好、招聘队伍建设好,港口工程施工企业的人才队伍才会得到保障,企业的发展才会有动力。

#### 参考文献

- [1]建筑施工企业人才招聘中的问题及应对措施分析.邱冬萍
- [2]基于国有企业人才招聘现状及解决对策的几点思考.刘建林
- [3]浅谈企业人才招聘面试存在的问题及解决对策.张海.华进