

企业人力资源管理中招聘甄选方法应用探微

王秀馨

(唐山钢铁集团高强汽车板有限公司, 河北 唐山 063000)

【摘要】随着市场竞争的日益激烈,企业人力资源管理的重要性越来越凸显。作为企业人力资源管理的重要组成部分,人才招聘甄选对于企业的长远发展具有至关重要的作用。基于此,本文将重点探讨企业人力资源管理中招聘甄选方法的应用,以期为企业人力资源管理工作提供一些有益的参考。

【关键词】企业管理; 人力资源管理; 招聘; 甄选; 应用策略

引言:

人才招聘甄选在企业人力资源管理工作中的地位,是企业获取优秀人才、优化人力资源配置、提高组织绩效的关键环节。通过科学的招聘流程和选拔标准,企业可以吸引和选拔符合企业需求的优秀人才,为组织的可持续发展提供保障。

一、企业人力资源管理背景

企业人力资源管理的背景可以追溯到20世纪60年代,当时西方国家开始进入经济繁荣期,企业规模不断扩大,员工数量也相应增加。在这个背景下,如何有效地管理和开发人力资源成为企业面临的重要问题。传统的人事管理已经无法满足企业的需求,因此企业开始转向人力资源管理。在人力资源管理发展的初期,它的主要工作是招聘、选拔、培训和福利等,以适应企业发展的需要。随着市场竞争的加剧和企业规模的扩大,人力资源管理逐渐成了企业战略目标实现的重要手段。企业开始注重员工的职业生涯规划、绩效管理、企业文化建设等方面,以吸引和留住人才,提高企业的核心竞争力^[1]。目前,企业人力资源管理已经成为企业不可或缺的一部分。在全球化、信息化和知识经济的背景下,人力资源管理需要不断地适应新的挑战和变化,包括技术创新、多元化和可持续发展等方面的要求。同时,人力资源管理也需要更加注重员工的参与和沟通,提高员工的满意度和忠诚度,以实现企业和员工的共同发展。总之,企业人力资源管理是企业发展的重要支撑,需要不断地适应市场的变化和企业的需要。未来的人力资源管理将更加注重员工的体验和发展,以实现更加高效和可持续的人力资源管理^[2]。

二、人才招聘甄选在企业人力资源管理中的重要地位

人才招聘甄选在企业人力资源管理工作中的地位,是企业获取优秀人才、优化人力资源配置、提高组织绩效的关键环节。通过科学的招聘流程和选拔标准,企业可以吸引和选拔符合企业需求的优秀人才,为组织的可持续发展提供保障。

取优秀人才的主要途径。通过科学的招聘流程和选拔标准,企业可以吸引和选拔符合企业需求的优秀人才,为组织的可持续发展提供保障。2. 人才招聘甄选不仅是为了填补岗位空缺,还是优化企业人力资源配置的重要手段。通过招聘甄选,企业可以合理调整人力资源的分布和结构,使员工与岗位更加匹配,提高人力资源的利用效率。3. 优秀的人才企业提高绩效的关键因素。通过招聘甄选,企业可以引进具有创新精神、专业技能和高度责任感的人才,这些人才能够为企业带来新的思路和方法,推动组织的创新和发展,提高企业的绩效水平。4. 招聘甄选也是塑造企业文化的重要途径。通过在招聘过程中宣传企业的价值观、愿景和使命,企业可以向潜在的候选人展示企业的特点和优势,吸引志同道合的人才加入企业,从而巩固和强化企业文化。5. 科学的招聘甄选方法不仅能够预测员工在岗位上的表现,还可以对员工的发展潜力和职业规划进行评估。这种预测能力有助于企业在人力资源开发和管理中做出更加明智的决策。6. 有效的招聘甄选可以确保新员工具备必要的技能和知识,从而减少企业在培训方面的投入。这不仅降低了企业的成本,也为新员工提供了更快适应工作环境的机会。7. 当企业能够招聘到符合员工期望的优秀人才时,员工的满意度和忠诚度会提高。这不仅有助于提高员工的工作积极性和效率,还有助于减少员工的离职率。8. 随着市场的不断变化,企业需要不断地进行组织变革以适应市场的需求。招聘甄选可以为组织注入新的血液和思想,促进企业的创新和发展,推动组织的变革^[3]。

三、企业人力资源管理中招聘甄选方法应用策略

(一) 制定科学的招聘计划

制定科学的招聘计划是人才招聘甄选工作的基础。许多传统企业在招聘时缺乏详细的计划,没有明确的人才需求和招聘流程,往往凭借经验和感觉进行

招聘。这可能导致招聘过程缺乏效率,错过优秀人才,或者招聘到的人才无法满足企业的实际需求。为此,企业需要根据自身的发展战略和市场环境,制定科学合理的招聘计划。在制定招聘计划时,需要考虑岗位需求、人员数量、招聘渠道、招聘时间等方面的因素,以确保招聘计划的合理性和可行性。首先,根据企业发展战略和业务需求,明确各个岗位的具体职责、任职要求和数量,确保招聘计划的针对性和准确性。其次,根据企业发展规划和人员流动情况,合理规划人员数量,避免招聘过多或过少造成资源浪费。再次,根据岗位特点和招聘需求,选择合适的招聘渠道,如社会招聘、校园招聘、内部推荐、猎头公司等,以确保招聘到合适的人才。与此同时,根据企业业务节奏和市场竞争情况,合理规划招聘时间,确保招聘活动与业务需求同步进行。最后,根据企业财务状况和招聘计划,设定合理的招聘预算,以确保招聘活动的可持续性和成本控制。除此之外,除了短期招聘计划外,企业还需要制定长期招聘策略,关注人才市场的变化和发展趋势,不断调整和优化招聘计划^[4]。

（二）优化招聘渠道

选择合适的招聘渠道对于人员招聘甄选工作至关重要。传统企业在招聘时,往往依赖于传统的招聘网站或招聘会等途径,而忽视了其他新兴的招聘渠道,如社交媒体、内部推荐等。这些新的渠道可以更有效地吸引和挖掘优秀人才,提高招聘效率。为此,企业需要根据岗位需求和人员特点选择合适的招聘渠道,以便能够吸引到更多的优秀人才。同时,企业还需要不断优化招聘渠道,提高招聘效果和效率。

1. 根据岗位需求和人员特点,选择合适的招聘渠道,如网络招聘适用于招聘大量基础岗位或临时岗位,猎头公司适用于招聘中高级岗位等。
2. 社交媒体已成为现代人获取信息的重要渠道,企业可以通过社交媒体发布招聘信息,吸引更多潜在人才的关注。
3. 对于需要大量人才的企业,可以扩大校园招聘的范围,不仅限于本地区的高校,还可以考虑与其他地区的企业合作,共同开展校园招聘活动。
4. 内部推荐是一种高效且可靠的招聘渠道,企业可以通过建立员工推荐奖励机制,鼓励员工推荐优秀人才。
5. 随着科技的发展,新兴招聘渠道不断涌现,如视频面试、AI人才识别等,企业需要持续关注这些新兴渠道,并根据实际需求进行尝试和运用。
6. 企业需要定期评估各种招聘渠道的效果,根据评估结果调整招聘渠道的选择,以提高招聘效率和质量。

（三）完善面试流程和评估标准

面试是人员招聘甄选工作中非常重要的一个环节。传统企业在面试时可能缺乏规范的流程和科学的

评估标准,导致面试结果主观且不可靠。为此,企业需要制定完善的面试流程和评估标准,以确保能够准确地评估应聘者的能力和素质。首先,企业需要根据岗位需求和人员特点制定相应的面试流程,包括面试时间、面试官、面试内容等。同时,企业还需要确定面试场所和设备,为应聘者提供良好的面试环境。其次,企业需要根据岗位需求和人员特点制定相应的评估标准,以便能够准确地评估应聘者的能力和素质。评估标准应该包括知识技能、工作经验、沟通能力、团队合作等方面。再次,面试官是评估应聘者的重要人员,因此需要对面试官进行培训,确保他们能够准确地评估应聘者的能力和素质。培训内容包括面试技巧、评估标准解读、面试流程等^[5]。与此同时,面试内容应该与岗位需求和人员特点相关,能够全面评估应聘者的能力和素质。同时,面试内容应该具有针对性和可操作性,避免出现过于主观或难以评估的问题。最后,企业需要建立面试反馈机制,及时向应聘者提供面试结果反馈,以及在面试过程中发现的问题和建议。这可以帮助企业更好地了解应聘者的需求和能力,同时也能够提高企业的招聘效率和质量。除此之外,企业需要定期评估面试流程和评估标准的适用性和有效性,并根据实际情况进行相应的调整和改进。这可以帮助企业不断优化招聘甄选工作,提高招聘效果和效率^[6]。

（四）加强员工背景调查和诚信管理

员工背景调查和诚信管理是人员招聘甄选工作中非常重要的一个环节。传统企业在招聘时,往往重视候选人的技能和经验,而忽视了其职业素养和价值观等方面的考察。这可能导致一些候选人虽然技能优秀,但与企业的文化和价值观不符,无法融入企业,甚至可能带来负面影响。通过加强员工背景调查和诚信管理,可以有效地避免出现虚假简历和欺诈行为等问题,确保员工的质量和可靠性。首先,在招聘过程中,企业需要对求职者进行背景调查,以了解其过往的工作经历、教育背景等信息。通过背景调查,企业可以有效地避免求职者提供虚假简历或隐瞒重要信息等欺诈行为。在进行背景调查时,企业可以采用多种手段和方法,如电话询问前任雇主、核实学历和工作经历等。其次,企业需要建立诚信管理制度,以确保员工在工作期间保持诚实、守信用的行为。诚信管理制度可以包括员工入职时签署诚信承诺书、定期进行员工诚信教育、制定员工奖惩制度等措施。通过诚信管理,企业可以有效地避免员工的不诚实行为,提高员工的工作质量和效率。再次,企业需要对员工进行诚信教育,以增强员工的诚信意识和责任感。通过培训,员工可以了解诚信的重要性以及不诚

实行为的后果,从而自觉地遵守企业的规章制度和行
为准则。与此同时,企业需要建立完善的背景调查和
诚信管理制度,明确相关规定和操作流程。同时,企
业还需要制定相应的惩罚措施,对不诚实行为进行严
肃处理,以维护企业的形象和利益。最后,企业可以
与第三方机构合作,如专业背景调查公司或信用评估
机构等,以提高员工背景调查和诚信管理的效率和准
确性。第三方机构可以提供专业的调查工具和方法,
帮助企业更好地了解员工的背景和诚信情况。

(五) 建立人才储备库

人才储备库是企业的一项长期投资,可以为企
业的未来发展提供有力支持。许多传统企业在招聘
时没有建立人才储备库,当有职位空缺时,只能临
时寻找候选人,这不仅增加了招聘成本,也降低了
招聘效率。通过建立人才储备库,企业可以提前储
备优秀人才,避免出现人才短缺和紧急招聘等问题,
提高企业的稳定性和竞争力。与此同时,企业需要
定期更新人才储备库的信息和数据,以确保信息的
准确性和时效性。企业可以根据人才的表现、岗位
需求等因素进行相应的调整和优化,以提高人才储
备库的实用性和有效性。在此基础上,企业可以从
多个渠道获取人才信息,如招聘网站、社交媒体、
内部推荐等。通过多样化的来源,企业可以获得更
多样化、更精准的人才信息,提高人才储备库的丰
富度和质量。除此之外,企业还需要注重培养内部
人才,以提高员工的归属感和忠诚度。通过内部选
拔和培养,企业可以减少外部招聘的成本和风险,
同时也可以为人才储备库提供更多的人才资源。这
样一来,企业可以认识到建立人才储备库的重要性,
并采取相应的措施和方法,不断完善人才储备库的
建设和管理。这样不仅可以提高企业的稳定性和竞
争力,还可以促进员工的成长和发展。

四、企业人力资源管理中人才招聘甄选工作未来发展趋势

(一) 社交媒体和在线招聘平台的广泛应用

社交媒体和在线招聘平台为企业提供了更广泛
的招聘渠道,通过这些平台,企业可以更快地发布
招聘信息,吸引更多的应聘者。同时,这些平台的数
据分析功能可以帮助企业更好地了解应聘者的分布
和需求,提高招聘的精准度和效率。

(二) 视频面试和远程面试的普及

视频面试和远程面试的普及改变了招聘流程,使
得企业可以在更广阔的范围内进行面试,降低了面
试的门槛和成本。同时,这些技术也可以提高面试的
效率和准确性,通过视频和音频的传输,可以更真实地
评估应聘者的能力和表现。

(三) 基于大数据和人工智能的招聘甄选系统

随着大数据和人工智能技术的发展,越来越多的
企业开始应用这些技术进行招聘甄选。通过大数据分
析,可以更好地了解应聘者的职业背景、技能和行为
模式等信息,提高招聘的精准度和效率。而人工智能
技术的应用则可以自动化地完成一些繁琐的招聘流
程,如简历筛选、面试安排等,提高招聘的效率和准
确性。

(四) 重视候选人的职业素养和价值观

随着企业对员工综合素质的要求不断提高,越来
越多的企业开始重视候选人的职业素养和价值观等
方面的考察。在招聘甄选过程中,企业不再仅仅关
注候选人的技能和经验,而是更加注重其沟通能力、
团队协作能力、创新能力等方面的表现。

(五) 员工推荐和内部选拔

员工推荐和内部选拔是一种高效且可靠的招聘方
式。通过员工推荐,可以更好地了解候选人的能力和潜
力,提高招聘的准确性。而内部选拔则可以激励员工积
极参与企业事务,提高员工的忠诚度和工作积极性。

结语:

总而言之,人员招聘甄选是企业人力资源管理中
非常重要的一个环节。通过制定科学的招聘计划、优
化招聘渠道、完善面试流程和评估标准、加强员工背
景调查和诚信管理以及建立人才储备库等策略应用,
可以有效地提高人员招聘甄选工作的效果和质量,为
企业的长远发展提供有力的支持和保障。

参考文献:

- [1] 王茜.基于组织导师制的新进大学生培养模式构建——以烟草商业企业为例[J].现代商贸工业,2023,44(5):212-214.
- [2] 韩丹.基于PDCA循环对互联网品牌企业招聘面试环节的优化——以滴滴公司为例[J].品牌与标准化,2023(1):163-165.
- [3] 尚赛.建筑施工企业高校毕业生招聘工作面临的挑战及策略探讨——以某国有建筑施工企业为例[J].企业改革与管理,2022(12):80-82.
- [4] 王江.互联网环境下网络招聘会存在的问题及对策——以北京市中小企业专场网络招聘会为例[J].科技与创新,2021(13):55-57.
- [5] 杨航.基于胜任力模型的企业销售工程师招聘策略研究——以福建MD暖通设备销售有限公司为例[J].企业改革与管理,2021(19):48-49.
- [6] 聂戈.企业招聘中的问题及对策研究——以L企业招聘面试环节中的问题为例[J].同行,2021(19):67-69.