

人力资源管理在人才招聘中的策略分析及研究

李龙海

(金寨县南溪镇社会事业管理服务中心, 安徽 六安 237361)

【摘要】在经济发展中,人才是最重要的动力来源,在不同的行业、领域、发展阶段等方面,从运营管理和业务发展的实际情况来看,采取一企一策的人才配置原则,实施精准的人才分配战略,让人才发展计划更具针对性,提升资源分配的效率与效益。要做好人才招聘工作的重点,就是要解放思想,多渠道、多策略地开展人才的开发和招聘工作,要不拘一格地招聘和使用各类人才,建立一个更加开放、更加灵活的人才引进制度,发挥出人才真正的价值。

【关键词】人力资源管理;人才招聘;经济发展

引言:

在经济和社会发展中,人才是第一资源。随着知识经济时代的到来,科技的飞速发展,使得各个行业之间的竞争日趋激烈。创新型人才不仅具有较高的理论知识水平,还具有一定的科学研究与创新能力,因此,他们在人才竞争中具有明显的优势,同时也可以在当地的经济发展中起到更重要的作用。面向区域经济发展的人才招聘策略能够为区域经济的整体发展注入新的动能,使得当地政府能够迅速地把握并抓住机会,全方位提升自身的核心竞争力。并以此来推动我国区域创新能力的提升,从而更好地服务于当地经济的发展。

一、人力资源管理现状分析

与国外先进国家相比,我国人力资源管理的发展相对滞后。到了上个世纪末,一些外资企业才开始引入较为先进的人事管理体系,但还没有建立起专门的人事管理部门。随着二十一世纪的到来,越来越多的企业认识到了人力资源管理的重要性,纷纷成立了人力资源管理部门。在当今社会,人力资源管理已经成为每个企业的核心机构。人力资源管理已广泛应用于现代企业的运作与管理之中,对提高用人单位的管理水平有着重要的促进作用。在这样的大环境下,人力资源管理的内容和内涵也在不断地丰富和完善,它从一开始的单纯的人才选拔逐渐演变成了一种综合的人事管理、绩效考核等管理功能,形成了一套较为完整的管理机制。

近几年来,随着我国人力资源的快速发展和广泛运用,很多高校都开设了人力资源相关的专业和课程,以此来为社会、市场、企业培养专业人才,很好地适应了当前我国企业对各类人力资源人才的需要。从总体上说,当前的人力资源管理处在一个持续发展和改进的时期,各类新的工作方式和管理

方法层出不穷。

二、人力资源管理在人才招聘中面临的问题

(一) 缺少对人才招聘的规划

在当前的就业形势日益严峻的今天,招聘岗位的数量与市场上求职者的人数严重不平衡,用人单位所提供的职位数量是有限的,从而导致了許多人才的竞争。在前期的招聘中,要有针对性地制定出人才招聘规划,根据各个部门的职责,对岗位编制的数量进行合理的设定,然后再选择招聘的方法,对招聘的时间、地点等内容进行明确的规定,这些都要由人力资源管理部门来统筹制定,这样才能有秩序地筛选出候选人。但是,有些用人单位在招聘时,没有制定相应的人才招聘规划,只是通过简历,对求职者的总体情况进行了大致的了解,这就导致了优秀人才的流失,也导致了人才市场招聘的效果和质量下降。

(二) 缺乏有效的人力资源培养

一般来说,要提高人力资源管理的整体水平,就必须对其进行定期的专业培训,这样,人才的基本技能素养和职业教育水平都会得到提高,从而保证人力资源管理工作质量和效果。一般来说,人才培养一般分为入职干部培训和在职干部培训两种形式,强化对用人单位干部的组织培训,可以保证人事管理队伍更专业化。然而,目前很多用人单位更多地关注于营销和专业技能方面的训练,在某种程度上会忽略了对其进行专业的培训。有些用人单位认为,人力资源培训没有任何意义,又浪费了大量的金钱与时间。这就给用人单位的整体发展带来了很大的困难。

(三) 招聘模式落后和消极

部分用人单位在进行人才市场的招聘工作时,所采取的方法比较落后和简单,从而导致了招聘的质量和效果都不够理想。招聘考试分为初试、笔试和面试三个部分。第一轮考试,是对应聘者的综合素质进

行考核,包括学位、学历、获奖情况和工作经历等。而笔试则对人才的专业性要求较高。由于测试的时间有限,测试的内容又不够全面,所以测试结果并不能很好地反映应聘者的能力。而面试则主要是考察应聘者的适应能力和临时发挥。但是,这种调查、招聘方式仍然存在着许多问题,不能将专业理论与实际工作相结合,难以对所招聘的人才进行全面评价。而且,这种招聘方式非常消极,而且还会导致大量的人才流失。在选拔过程中,所选用的人才总体素质和能力都很一般,不能为用人单位的健康发展提供足够的人才保证和支撑。也有一些用人单位比较宽松,在招聘过程中太过被动,导致在招聘人才时受到了一些制约。总的来说,这样的市场招聘管理心态极为消极。

(四) 缺乏知识型人才

目前,我国的经济正处于快速的发展阶段,用人单位的发展和市场的环境正在逐步完善。产业结构的升级与转变,是今后我国企业发展的中心任务。对于企业来说,目前最重要的问题就是在产业结构调整转型过程中,如何更好地实现稳定长期的发展,这就要求用人单位提高所提供的服务的附加值和产品的质量,例如创新服务水平和高新技术水平。在这种情况下,对人力资源的需求也发生了巨大的结构性变化,急需大量的知识人才。而以我国的专业技能人才为基础,逐渐形成了专业化、高质量的新标准。它要求员工具有较高的业务水平和较高的理论水平,具有较强的灵活性,能够较好地解决实际问题,并具有一定的独立创新能力。

与传统的专业人才相比,知识人才往往要求有一定的学历要求,也就是所谓的“蓝领”。但是,从目前的知识人才的供应结构来看,目前还不能满足企业对人才的需要,这在很大程度上影响了我国企业的转型和优化,并且对我国的现代产业结构进行了转型、升级和优化产生影响。从人力资源招聘人员的角度来看,这是一个必须面对的问题。知识型人才短缺也是目前我国人力资源招聘管理中面临的最大问题,其招聘条件,人才管理方法,人才培养模式等方面都还存在着一些问题。

(五) 缺乏招聘人才的途径

一般来说,用人单位在招聘人才的时候,最大的问题就是缺乏招聘系统性,人力资源管理部门的领导没有对人才需要进行全面的分析,只是根据资源管理的要求来招聘一些岗位所需的人才。在招聘过程中,往往还会对程序进行简单的处理,这就导致了在招聘人才的过程中,人才质量和数量都难以满足用人单位的稳定和长期发展的需求。此外,用人单位在招聘时通常都是通过外部直接招聘,在某种程度上会忽略了用人单位内部的专业人才,这极大地影响了招聘人力

资源人才的积极性,需要花费大量的时间来提高内部人力资源管理人才的专业水平,增加了招聘人才的人力成本。

三、优化人力资源管理人才招聘工作的策略

为了充分调动和发挥各种人才的活力和创造性、创新性,为他们搭建一个干事创业的事业平台,必须密切结合国家发展战略和地方建设规划,对相应的人才发展计划进行持续优化,使其与当地的政治经济、社会文化、生态文明等各个方面都有更深的结合。加快推进政府人才工作的转变,发挥市场对人才的配置起到计量和评估的作用,充分尊重人才的自主权,健全和完善人才的评估、流动和激励机制,使人才的价值能够被充分地体现出来。此外,根据不同的行业、领域、发展阶段等特征,从运营管理、业务发展的实际情况来看,采取一企一策的人才分配原则,实施精准的人才分配战略,让人才发展计划更具针对性,提升人力资源的分配效率和效益。在组织和执行人才工作的过程中,最重要的就是要解放思想,多策略、多渠道地开展人才的发掘和招聘工作,不拘一格地吸纳和使用各类人才,建立更加开放、更加灵活的人才引进制度,发挥出实效和价值。

(一) 外部招聘

围绕着城市的发展和建设计划,在招聘方面,不受地域、专业、年龄、性别等限制,对当地迫切需要的特殊人才,尤其是高层次人才,开辟绿色通道,采取“精准”的方式,鼓励用人单位设立“引才计划”,并加强对人才的动态管理。在此基础上,进一步完善人才工作平台和地方服务体系,引导用人单位充分信任和使用所需人才,并将人才工作中的服务资源进行整合,并完善相应的支持政策。要重视主管部门的宏观管理与单位的用人自主权的统一,对人才招聘的工作程序与标准进行规范化,加强招聘面试的工作,以最大程度地反映出招聘岗位的特征,对面试的内容、要素、面试方式等进行科学的设置,充分体现出“为用而考”“以岗择人”的原则。

(二) 内部人员的流动

人才流动是人才发展和城市建设的另一项重大任务,要对人事档案管理服务的信息化建设进行新的思路 and 措施,健全社会保障制度,为人才的跨地区、跨行业、跨体制的流动创造条件。要打破户籍、学历和人事等方面的限制,畅通人才流动的渠道,推动人才资源的合理流动和高效配置。要让各种类型的用人单位都能更好地进行人才的流动,要对非国有企业与社会团体的人才流动方式进行研究,把重点放在对人选的思想道德素质、职业素养、工作经历、专业能力等方面进行全面的评价。推动人才向艰苦岗位和基层一线流动。研究制定鼓励和引导优秀人才到基层一线

工作的意见,改善艰苦岗位和基层一线人才的保障,让他们得到政治重视、社会尊重、经济实惠。

(三) 人才的精准定位

为了让人才的分配更加公正合理,大力发展各类专业的社会团体和人才中介,将政府转移的人才培养、评估、流动、激励等功能进行有序承接,并将其扩展到更广的范围内,从而提高人才的引进效率,并使人才自己的职业导向更加精准。建立以市场化和社会化为导向的人才管理和服务体系,鼓励发展专业性和行业性的人才市场,尤其是高端人才的猎头和其他专业的人才服务组织;同时,要充分利用数字技术,健全人才信用制度,构建失信惩戒机制,为我国人才事业的深化改革提供全方位的服务。此外,还注重对人才创造价值的计量评估机制的建立,推动各种岗位的绩效评估体系的建立,对各种岗位进行详细的评估,增加岗位评估的比例,把评估的结果作为向关键岗位和战略人才倾斜的重要参考。在工作环境、组织文化建设中,要加大对优秀人才和模范标杆的宣传力度,同时,也要引导用人单位鼓励创新、宽容失败,同时,还要为员工提供合适的薪酬、公开平等、竞争择优的工作环境和制度建设,为各类人才创造价值创造良好的环境,从而促进区域城市化建设的各项工作顺利、有序地进行。切实发挥好当地人才工作的宏观政策、协调服务等作用,对区域人才工作的科学决策、宏观指导、统筹协调督促落实,不断完善人才开发和分配的途径和方法。同时,要建立起一个领导协调相关部门和社会力量共同努力的新型人才工作格局。

(四) 扩大引进人才的途径

在引进创新创业人才时,要根据当地的实际,进一步拓宽引进的途径。一是设立“引才例会”制度,吸引更多的创新创业人才。这一体系由用人单位、地方政府、科研院、高校等单位定期召开专家座谈会,邀请各学科领域的领军人物及各学科领域的专家参会。各部门的有关领导制定人才引进的政策,对有需要的用人单位进行细化。同时,积极动员地方用人单位、高等院校参与引进工作。根据当地实际,建立和健全高层次人才资料定期通报制度,明确专人跟踪落实,定期通报或发布领导人才需求。另外,为了进一步扩大人才引进途径,还需要设立一个专门为本地创新创业人才服务的数据库,并为他们提供一个高效、方便的信息平台。鼓励地方用人单位通过短聘、兼职、全职等形式,加强与创新创业人员的接触与合作,为高质量的创新创业人才开拓更广泛、更稳定的就业途径,推动经济发展。

(五) 加强对人才的服务保障

要做好优化营商环境工作,做好“链主”“公共平台”“中介”“产投基金”“领军人才”等五个

方面的协作招商工作,促进一批产业链上的重点项目落地。同时,要加强对基层干部的服务。根据当地的实际,设立“一站式”服务单位,以更专业化、更有个性的方式,为引进的创新创业人才提供个性化的服务。同时,优化现有的引进流程,缩短引进时间。在这一基础上,建立更具弹性的薪酬制度,增强本地用人单位对人才的吸引。

(六) 人才的合理安置

为实施地方经济的发展战略,不仅要精心安排好人力资本的配置,还要解决好重点人才的居住和安置问题,所以,在整个人才引进计划中,包括了住房分配、家属安排、进修、子女入学、社保福利等等,由人才服务组织牵头实施一系列的举措,保证当地的人才引进工作的成效,推动城市建设的各项战略。在人力资源管理中,人才的精准招聘是非常重要的一环,而人才引进只是一个城市建设在人力资源配置上的第一步,它可以为地方的城市建设创造价值,也可以将当地的用人单位作为一个职业平台,来实现自己的职业价值,这也是实施地方人才发展战略计划的主要目的。

四、结语

城镇化是一个人口不断向城市聚集的过程,它包含了人口的职业分布、产业结构和土地使用方式的转变。但是,人才的发展是伴随着经济建设的过程而发生的,对人才存量和人才结构进行的优化调整,必然会带动人才的选拔工作更加精确,贯彻按需引进、人尽其才的人才发展观,遵循都市的兴衰规律,因地制宜地利用新兴小城在产业、项目等职业发展方面的特殊优势,营造一个良好的职业生态,促进大中小城市之间的和谐发展,建立起疏密有致、分工协作、功能完备的城镇化空间模式。

参考文献:

- [1] 官易.企业人力资源招聘存在的问题及改善对策[J].企业改革与管理,2021(7): 81-82.
- [2] 刘干文,左巧媛,黄妹.新常态下企业校园招聘的问题及对策研究[J].产业科技创新,2021(2): 122-124.
- [3] 刘轩,章建石,石晓勇.职业价值观视野下的员工招聘与企业文化建设[J].华东经济管理,2005,19(7): 53-55.
- [4] 刘青,韩菁.基于岗位“胜任力”的人才甄选多准则模糊决策——以企业领导人才选拔为例[J].技术经济与管理研究,2006(3): 21-23.
- [5] 王浩庆.地震局人力资源管理问题及对策分析[J].人文之友,2019,0(24): 26-27.
- [6] 刘波.现代企业人力资源管理中的招聘有效性研究[J].企业改革与管理,2019,0(12): 67-68.