# 人才选择与招聘研究

**【摘要】：**人才是最具竞争力的核心要素，人力资源也逐渐成为企业获取竞争优势的主要来源。企业在市场竞争中，为求得自身的生存和发展，更加重视人的的综合素质和主观能动性，注重人在企业中的作用和价值。而招聘工作是企业人才选择的一个基础性环节，它是企业获取高素质人才的主要途径，招聘工作的好坏关系到企业的生存和发展。本文结合自己多年的工作经验，浅析我国现在企业招聘中存在的种种问题，具体阐明了针对企业人才招聘中存在问题的解决对策，可为企业的人才选择和招聘工作提供理论参考。

**【关键词】：** 企业文化 人才竞争 选择 招聘 措施

## 1、前言：

随着社会主义经济体制改革的不断深入,特别是在科学技术飞速发展、市场千变万化的今天,企业更需要与此相适应的管理、技术和经营人才。从某种意义上讲,企业的人才状况决定着企业的命运。企业的人才选用工作直接涉及到社会人力资源配置问题。在市场经济体制下,企业对人才的需求要主动地面向社会这个大市场去招聘和选择。社会主义市场经济的建立,既为企业提供了广阔的人才市场,使企业能够在全社会范围来挑选各自所需的人才,增加了企业的发展机会,同时也对企业的内部管理、经营规模与效益提出了更高的要求,使企业要靠自己良好的形象和社会信誉来吸引优秀人才,以满足企业的发展需要。故在面向社会招聘、选择自己所需的人才前,必须对企业人才招聘与选择有一个全面的理解和认识。

## 2、人才选择与招聘的重要意义

随着知识经济时代的到来，选用合适的人才对于提高企业的竞争力起着至关重要的推动作用，人才招聘的有效性，不仅对人力资源管理本身，而且对整个企业也是具有非常中高的意义，这主要表现在：一是人才招聘首先应满足企业工作的需要；二是人才招聘满足企业稳定发展的需要；三是人才招聘是调整企业的组织机构的需要；四是人才招聘决定了企业能否吸纳到优秀的人力资源；五是人才招聘是企业进行对外宣传的一条有效途径。

## 3、我国人才选择与招聘现状

目前人才选择招聘中普遍存在的现状主要有：一是注重专业和学历，不注重人才的素质；二是人力资源管理机构和人员的设置不到位；三是对招聘工作不够重视；四是招聘渠道相对单一；五是注重工作经验，不注重人才的成长，没有工作经验的高校毕业生的流失，无疑是人力资源的一种极大的浪费。一个企业如果能够拿出一部分资金作为培养这些人才的投资，那么这种投资肯定会带来巨大的效益，可以给企业注入一些新鲜的血液，使企业更加充满活力。

## 4、人才选择与招聘的原则

  企业面向社会挑选各自所需的人才,要使所选人才真正满足企业的实际需要,其人才招聘与选择应遵循以下原则:一是合理配置的计划原则；二是切合实际的选优原则；三是中长期兼顾的发展原则。企业人才招聘与选择必须从企业生存、发展的高度来考虑,不仅要解决企业现实人才需求,而且还必须围绕企业中长期发展目标,从战略的高度为企业的发展和未来储备必要的科研人才及现代化管理人才,并通过实践的培养锻炼,使之更加成熟,更具有实践经验,使企业在生存发展过程中更具有行业挑战力,更具应付市场变化的实力。

## 5、提高企业人才招聘工作绩效的措施

## 5.1、对企业的正确评估

企业在招聘前，要对企业文化、企业发展阶段及人才招聘标准进行准确的评估。作为企业的招聘人员必须要对企业的文化有很好的理解，并以此作为招聘过程中评估应聘者的一个重要依据。正确评估企业的发展阶段，可以使企业在招聘工作中迅速找到企业所需要的对口人才。只有在招聘工作开展以前搞清楚所要招聘的职位都应该做什么工作，要负担什么样的责任，需要的人才应该具备什么样的能力等具体的细节，才能使招聘工作有序高效地开展，才能在人才市场上各取所需。

## 5.2、规范人才档案管理、建立必要的人才储备信息

当今我国企业人才招聘中存在的一个重要问题就是人才档案管理不够规范，这对应聘者以及用人单位都造成了一定程度的损失，此外，招聘实践中，经过层层筛选、面试，常会发现一些条件不错且适合企业需求的人才，因为岗位编制、企业阶段发展计划等因素限制无法现时录用，但确定在将来某个时期需要这方面的人才。作为招聘部门，就应该将这类人才的信息纳人企业的人才信息库(包括个人资料、面试小组意见、评价等)不定期地与之保持联系，一旦将来出现岗位空缺或企业发展需要即可招入，既提高了招聘速度，又降低了招聘成本。

## 5.3、招聘环节的创新

首先复合型人才在工作中比专业型人才较有创新性，在做好本职工作的同时，还能够自己处理好与本职工作有关的其他事件，还能够创新性的完成本职工作。因此，企业在招聘工作中将重心放在对复合型人才的寻求上是对企业发展有利的。其次招聘途径的创新，传统的招聘途径不仅耗用的时间长，而且耗费人力物力。目前，很多企业开始利用互联网招聘员工，有些甚至已经摒弃传统的卷面考试方式而改用让应聘者在网上填写问卷的方式来进行筛选。应聘者只要采取网投的方式就可以找到工作，既省时又省力且快捷。

## 5.4、进行工作分析，完善招聘计划

工作分析就是确定组织中职位的职责以及这些职位任职特征的程序。提供用于编写职位说明书和任职资格说明书，以及雇用什么样的人来承担该职位的信息。一套科学适用的工作分析程序可以有效地指导企业的工作分析活动使企业避免走弯路，大大节省操作成本。

## 5.5、招聘队伍专业化，提高面试官的素质

招聘人员是公司的一面镜子，决定着企业招聘的质量，他们不仅仅是招聘者，而且是企业人才管理者，他们影响着公司里是否能拥有合适的人才。因此，企业需要提高招聘人员的综合素质并增强其责任心，使得招聘队伍专业化。优秀的招聘人员不仅要有较高的专业素质，有良好的分析能力和敏锐的判断力，同时还要有高度的责任心。招聘人员必须要对本公司的业务很熟悉，言行举止要能代表公司的文化。企业的招聘过程是应聘者了解企业的窗口，招聘人员的自身形象都是企业人力资源管理状况和企业形象的一个缩影，它是应聘者衡量企业的基点。

## 5.6、发挥企业文化的软性作用

企业文化是企业一直信奉和遵循的无形的行为规则，由企业环境、价值观、英雄人物、习俗仪式和文化网络等五个因素组成。企业文化是企业核心竞争力的关键所在，企业文化是构成企业核心竞争力的关键，是企业发展的原动力。没有文化的企业,是愚蠢的企业,而愚蠢的企业是不能在竞争中取胜的。企业要进一步发展，要真正成为一流企业，就是要借助企业文化强大的推动力，建立企业文化制度，充分发挥企业文化的力量，提升企业的竞争能力，使企业立于不败之地。

## 结尾：

总之，人才选择与招牌是人力资源管理的核心环节，其是一项系统工程。人员选拔与招聘对人员测评术提出了较高的要求，在对招聘人员进行了可靠的选拔测试或面试后，才能对合格的人员予以录。招聘工作对于任何企业来说都是十分重要的，中国企业目前正处于快速沉浮的阶段，而人又是企业最宝贵的资产，能否招聘到合适且优秀的人才，形成优秀的人才队伍，决定着一个企业是否能够茁壮成长。因此，在这样一个机遇和挑战并存的时代里，更加要树立以人为本的理念，重视对人才的招聘，认真地做好招聘前的准备工作且有效地组织面试，提高招聘的有效性。

## 【参考文献】：

[1] 《招聘管理与人才选拔》[边文霞](http://www.amazon.cn/s?ie=UTF8&field-author=%E8%BE%B9%E6%96%87%E9%9C%9E&search-alias=books)等，首都经济贸易大学出版社

[2] 《招聘与录用》[王贵军](http://www.amazon.cn/s?ie=UTF8&field-author=%E7%8E%8B%E8%B4%B5%E5%86%9B&search-alias=books)等，东北财经大学出版社

[3] 《人才管理》[伯杰平](http://www.amazon.cn/s?ie=UTF8&field-author=%E5%85%B0%E6%96%AFA.%E4%BC%AF%E6%9D%B0%E5%B9%B3&search-alias=books)等，中国经济出版社

[4] 《求职与创业》[杨柏](http://www.amazon.cn/s?ie=UTF8&field-author=%E6%9D%A8%E6%9F%8F&search-alias=books)等，上海交通大学出版社