

现代企业招聘现状及管理建议

吴蓉

成都宽东方智科发展技术有限公司, 四川 成都 610000

[摘要]随着经济转型以及产业结构调整, 现代企业对于人才的需求变得日益多元且专业, 招聘管理也面临着新的挑战与机遇。选取 Z 公司当作研究对象, 参照当前企业的招聘实际状况, 剖析其招聘管理里存在的诸多问题, 给出优化招聘策略与流程的相关建议, 同时展望未来招聘管理的发展走向, 期望能为现代企业构建科学且高效的人才招聘体系给予一定的参考。

[关键词]现代企业; 招聘现状; 管理建议

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16672

中图分类号: F272

文献标识码: A

Current Situation and Management Suggestions of Modern Enterprise Recruitment

WU Rong

Chengdu Kuandongfang Zhike Development Technology Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: With economic transformation and industrial restructuring, modern enterprises' demand for talent has become increasingly diverse and professional, and recruitment management is also facing new challenges and opportunities. Selecting Z company as the research object, referring to the current recruitment situation of the enterprise, analyzing the many problems in its recruitment management, providing relevant suggestions for optimizing recruitment strategies and processes, and looking forward to the future development direction of recruitment management, hoping to provide some reference for modern enterprises to build a scientific and efficient talent recruitment system.

Keywords: modern enterprise; recruitment current situation; management recommendations

引言

在全球经济走向一体化以及数字技术迅猛发展的大背景之下, 人才已然成为企业核心竞争力当中极为关键的因素, 而且正受到越来越多的企业给予的高度关注。企业招聘乃是人才获取环节里极为重要的一环, 其效率以及质量会直接对企业后续的可持续发展产生影响。近些年来, 随着文化创意产业同科技创新不断融合这一浪潮的兴起, 企业对于人才的需求出现了颇为显著的变化, 怎样在市场竞争激烈程度颇高的环境当中有效地开展招聘工作并且成功留住人才, 这无疑成为了极为重要的研究课题。依据 Z 公司所处的实际状况, 全面且细致地去分析现代企业招聘当下的实际情况, 从而将招聘管理当中存在的一些问题充分地揭示出来, 再结合企业自身战略方面的需求, 给出具有切实可行性的管理优化方面的建议, 并且对企业未来招聘管理的发展趋势做出相应的展望。

1 招聘的基本概念

招聘最简单、最直接的一个解释就是用公告的方式招收和聘请工人、职员参加工作。但随着社会发展, 人们对招聘的定义也逐步地完善, 在中国人民大学出版社出版的《招聘与录用》中将招聘作如下解释: 招聘是企业获取合格人才的渠道, 是组织为了生存和发展的需要, 根据组织人力资源规划和工作分析的数量与质量要求, 通过信息发布和科学甄选, 获得本企业所需的合格人才, 并安排他们

到企业所需岗位工作的过程。这个解释点明了招聘的目的、招聘的渠道和途径以及招聘的重要性, 对招聘进行了比较合理且全面的解释。

2 现代企业招聘现状分析

2.1 产业背景与人才需求特点

当下, 企业所处的产业环境正发生着极为深刻且快速的变革, 特别是在文化科技融合以及城市更新领域, 新兴业态接连不断涌现出来, 这推动着产业结构以及人才需求产生了根本性的变化。Z 公司是一家专门从事存量商业资产更新以及文创园建设运营的企业, 其产业属性决定了其对复合型人才有着高度的依赖性。这些人才一方面要具备传统的资产管理、项目运营以及招商引资的能力, 另一方面还得熟练掌握数字化管理工具、数据分析技术以及文化创意产业的运作模式, 要能灵活地去应对不断变化的市场环境以及技术创新所带来的种种挑战。与此随着产业升级以及消费场景变得多样化, 企业对于人才的专业化水平以及跨界整合能力提出了更高的要求, 着重强调创新思维以及适应未来发展的潜力。所以, 复杂且多样的产业背景所带来的多元化人才需求, 使得 Z 公司在招聘的过程当中更加看重人才的综合素质以及发展潜力, 努力借助科学的人才战略来支撑企业的可持续发展以及竞争力的提升。

2.2 现代企业招聘的主要特点

现代企业招聘有着数字化、智能化以及精准化等明显

特点。信息技术发展迅速，促使招聘渠道从传统线下转至线上平台，智能招聘工具的应用让招聘流程更为高效。企业对人才的要求变得多元，既要专业技术能力，也要文化认同与创新精神，招聘策略侧重人才长期发展潜力与企业文化的契合度，强调人才与企业战略的协同性。

2.3 企业招聘渠道现状

企业招聘所涉及的渠道正呈现出多元化的态势，其中囊括了传统招聘会这一形式，还有校园招聘以及社会招聘等常规渠道，另外像猎头服务这类较为专业的招聘方式也在其中，新兴的数字招聘平台同样属于企业招聘渠道的一部分。Z 公司在选择招聘渠道的时候，积极地将线上资源和线下资源结合起来加以运用。其借助专业招聘网站、社交媒体平台、自身企业的官方网站以及行业展会等多种途径来广泛地发布各类职位的相关信息，以此来进一步扩大招聘所能覆盖到的范围。与此该公司还十分看重与高校以及行业协会展开合作，进而建立起相对稳定的人才引进渠道，推动校企之间在合作方面以及人才培养领域取得进展。多渠道的整合举措，一方面使得人才来源变得更加丰富多样，另一方面也强化了招聘工作的针对性与实际效果，从而能够较好地契合不同岗位对于专业方面的需求。

2.4 招聘效率与效果评估

招聘效率对于企业而言极为重要，它关乎企业人力资源配置的质量以及整体运营成本，是企业提升自身竞争力的关键环节所在。Z 公司十分看重借助信息化手段以及智能化工具来开展工作，其目的就是要尽可能缩短招聘周期，对招聘流程予以优化，并且提高面试以及筛选环节的效率，进而达成快速且精准的人才匹配效果。与此公司还结合数据分析技术，针对招聘过程中的各项关键绩效指标展开全面的监控与评估，这些指标涵盖了职位填补所需的时间、应聘者的质量状况、录用的比例、员工留存的比例以及新员工在工作中的具体表现等方面。凭借多维度的数据反馈情况，能够及时察觉到招聘流程当中存在的不足之处以及出现的瓶颈问题，以此来引导管理层依据实际情况有针对性地去调整招聘策略以及资源配置方式。除此之外，招聘效果评估并不是仅仅着眼于短期的岗位填补情况，而是更加着重于招聘成果与企业战略目标之间是否能够高度契合，要确保所引进的人才能够符合企业当下发展的实际需求，并且还具备适应未来变革的潜在能力，从而实现人力资源的充分利用，推动企业朝着可持续发展的方向迈进，促使企业的核心竞争力得以不断提升。

3 公司招聘现状及存在问题

3.1 公司背景简介与人才战略定位

Z 公司身为一家把存量资产更新、文化创意园区建设以及创新商业社区运营融为一体的现代企业，有着十分突出的产业特点，同时也有着深厚的文化底蕴。该公司在传统资产管理方面有着丰富的经验，并且能紧密贴合当代文

化与科技相融合的发展走向，积极去探索全新的商业模式，一心一意要打造出一个充满生机活力并且拥有很强市场竞争力的产业生态体系。在这样的情况之下，Z 公司对于人才的需求就呈现出多个层次、多个方面的特性，一方面需要有专业技术能力的技术类人才，另一方面还得引入那些具备跨界创新才能以及综合素质较高的复合类人才。公司的人才战略着重集中在对专业化人才以及复合型人才展开培养以及引进工作上，十分看重人才对于文化的认同感觉以及其驱动创新的能力，努力去构建起强有力的能够给予人才有力支撑的体系，以此来推动企业实现转型升级以及达成高质量的发展目标。通过不断对人才结构加以优化以及强化人才梯队的建设工作，Z 公司期望能把人才的优势转变成企业持续发展当中的核心竞争力，凸显出人才作为公司最为关键的战略资源所具有的地位以及价值。

3.2 公司当前招聘模式与渠道分析

Z 公司当下的招聘模式把线上招聘当作核心，另外还辅之以线下校园招聘以及行业合作等形式，粗略地搭建起了一套相对系统的引进人才的渠道。在实际的操作过程当中，该公司充分借助前程无忧、智联招聘、BOSS 直聘这类主流的招聘网站，还有微信公众号、微信社群、LinkedIn 等社交媒体平台来开展岗位信息的发布工作以及品牌的宣传事宜，并且运用数字化工具针对简历展开初步的筛选操作，安排视频面试，如此一来便使得招聘的效率以及流程的透明程度都得到了提高。与此公司还和多所高校以及行业协会构建起了稳定的人才输送方面的合作机制，给专业人才的储备以及培养给予了相应的支持。不过，伴随着业务范围以及专业需求不断地扩大，公司在部分技术密集型或者综合管理类岗位的招聘环节当中依旧面临着诸多挑战，尤其是在获取高端复合型人才这件事上，现有的招聘渠道在覆盖面以及精准度这两个方面表现得还不够完善。所以，依然需要进一步去拓展并且优化招聘的路径，提升招聘渠道所具备的多样性以及战略匹配的能力。

4 招聘管理优化建议

4.1 构建战略导向的人才招聘体系

Z 公司应当紧密围绕企业的整体战略目标来展开相关工作，要科学地去构建人才招聘体系，并且持续不断地对这个体系加以完善，以此来保证人才规划能够和企业的发展实现高度的融合。具体来讲，企业有必要借助系统性的调研以及分析手段，清楚明确地知晓各个岗位具体的人才需求情况、职责方面的定位状况以及关键能力模型的构建情况，进而使得招聘工作具备更强的针对性，也更具科学合理性，确保每次开展的招聘活动都能够精准地契合企业发展的实际所需。与此 Z 公司还需建立起具有动态特性的、用于预测人才需求的机制，依据市场所发生的种种变化以及业务发展呈现出的趋势走向，提前着手布局人才储备的相关计划，进而形成那种既稳定又富有弹性的、能

够源源不断供应人才的链条。如此一来，既能够满足当下的人才需求，又拥有着灵活调整的能力，可以用来应对未来可能出现的各种各样的挑战^[1]。凭借这样有着战略导向性质的招聘体系，企业不但能够提升人才引进时的质量水平，而且能够提高引进的效率，还能够为企业达成战略目标给予坚实且持久的人才方面的有力保障，促使 Z 公司在极为激烈的市场竞争环境当中能够稳稳地占据领先的地位。

4.2 加强数字化招聘平台建设与应用

Z 公司需充分利用大数据与人工智能技术优势，积极完善并升级数字化招聘平台，提升简历筛选、人才匹配及招聘流程管理的自动化水平，引入先进智能分析工具，对海量人才数据展开深度挖掘与精准分析，构建详尽且动态更新的人才画像，提高招聘精准度与整体效率，降低人工干预导致的主观偏差与时间成本，数字化平台要注重用户体验优化，营造流畅便捷的线上招聘流程，增强应聘者参与感与互动性，提升企业在求职者心中专业形象与吸引力，借助数字化技术实现招聘全过程透明化与数据可视化，方便管理层实时监控招聘进展，科学评估招聘效果，推动招聘管理智能化转型，保障企业高效获取契合战略需求的优质人才，助力企业可持续发展。

4.3 多渠道整合人才资源，丰富人才储备

Z 公司要丰富人才储备，需拓展多元招聘渠道，整合线上平台、协会、校企合作和猎头服务，建全方位人才引进网，多渠道整合资源能精准锁定高质量人才，提升招聘效果。企业还要健全人才储备库，完善人才信息收集、分类、管理体系，配人才跟踪机制，持续关注潜在人才，合理配置人才资源，快速响应人才市场变化和业务需求，保障关键岗位人才充足稳定，提升企业竞争力和发展韧性。

4.4 提升企业文化建设，增强人才吸引力

要提升人才吸引力，Z 公司需着力于企业文化的建设以及传播工作，去打造出有着明显特色且能获得高度认同的企业价值观念体系，塑造出积极向上、开放包容的品牌形象。借助线上与线下相结合的方式从多个维度来展示企业文化的内涵，以此提高外部人才对于企业的认知程度以及认可程度。与此要重视内部文化的渗透以及员工体验的优化事宜，定期举办各式各样的文化活动，营造出团结合作、满是活力的工作氛围。在员工管理这块，应当强化人文关怀方面的机制，构建起科学合理的职业发展规划以及晋升通道，助力员工达成个人的成长以及职业上的成就。通过营造有温度、有发展前景、有激励作用的企业环境，提升员工的归属感、认同感以及忠诚度，这既能提高人才的留存比例，也能为企业长期可持续发展打下稳固的人力资源根基。

4.5 完善招聘全流程管理，提高人才匹配度

Z 公司在开展招聘管理工作的时候，需要着重对招聘

全流程加以优化设计，去构建起一套标准化且科学合理的流程体系。从岗位的发布环节开始，一直到简历的筛选、面试的评估，再到录用决策以及入职后的跟踪等各个环节，都要做到有机地相互衔接起来，并且实现闭环式的管理方式。要制定出清晰明确的招聘标准，同时构建岗位胜任力模型，以此来保证在每一个阶段都能够有可以量化的评估依据存在，进而提升整个流程所具有的透明程度以及执行时的效率。与此还得强化招聘团队成员的专业能力方面的培训工作，提高他们在人才甄别、面试技巧运用以及沟通管理等多个方面所具备的综合素质，从而确保面试得出的结果是公平的并且专业的。在对人才展开评估的这个过程中，应当把岗位能力与企业文化的多重匹配情况都重视起来，借助结构化面试、情境模拟以及性格测评等多种不同方式，全方位地去判断候选人是不是和企业的发展目标以及组织氛围是相契合的。最终达成招聘质量与效率的双双提升，为企业的发展给予更高品质的人才方面的有力支撑，让人力资源能够最大程度地发挥出其战略层面的价值作用。

5 未来招聘管理趋势展望

5.1 人工智能与大数据驱动的招聘革新

未来招聘管理会深度依靠人工智能及大数据技术，达成招聘流程的智能化、精准化与个性化，借助智能简历筛选系统，企业能从众多候选人里迅速且精准地筛出契合岗位需求的优质人才，明显缩短人工筛选时间并降低人为误差。在线面试机器人以及智能评估工具会成为招聘环节的关键部分，它们可标准化面试流程，借助情绪识别、行为分析等技术，全方位评估候选人的综合素养与潜力。大数据分析技术让企业依据历史招聘数据与人才市场动态展开科学预测分析，优化招聘策略，提前识别关键岗位人才需求变化趋向，完成人才储备的前瞻性安排。这些技术融合运用，大幅提升招聘效率与人才质量，助力企业在激烈的人才争夺中占据优势，保证人才资源与企业战略高度契合，推动企业持续创新与发展。

5.2 绿色招聘与可持续人才发展

随着可持续发展这一理念不断地得以深化，绿色招聘已然逐渐变成现代企业招聘管理领域里极为重要的一种趋势。企业在着手人才引进的相关工作进程当中，会一步步地把绿色招聘理念融入进去，既着眼于人才的数量以及质量方面的情况，同时也更为着重于他们在环境保护、社会责任等等层面所展现出的认知状况以及行为方面的具体表现。Z 公司需要在招聘环节当中积极引导候选人去树立起绿色发展方面的意识，比如说可以通过去设定带有绿色价值导向的评估方面的标准，另外开展具有环保主题的面试相关活动，以此来提高企业在可持续发展方面所能够获得的认同程度以及所产生的影响力^[2]。与此绿色招聘还着重强调用工方式要朝着节能降耗的方向努力，举例来讲，

可以通过运用视频面试的方式、实施无纸化的招聘流程、设置远程办公的岗位等这类手段,进而使得招聘过程中的资源消耗量以及碳排放量都能够有所降低。在这样的基础之上,企业还应当着手构建起长期的人才可持续发展的战略规划,借助系统且完善的职业发展路径、行之有效的员工培训机制以及贴心的健康关怀计划等方式,强化人才对于企业的归属感并促使他们保持稳定的状态,如此一来便能够在推动企业达成经济效益目标的过程之中,同步推动社会价值以及生态效益得以提升。

5.3 跨界复合型人才的引进与培养

随着科技持续取得进展以及产业不断走向融合,那种传统的仅仅拥有单一技能的人才,已经没办法满足企业在环境日益复杂且变化莫测之下所提出的发展方面的需求了。而跨界复合型人才正在慢慢变成企业想要提升自身竞争力时极为关键的一种资源。在未来,Z公司在招聘人才的过程中会更为着重于去引进那些有着多学科知识背景、具备跨领域思考能力并且还富有创新精神的人才^[3]。尤其是在文化创意、数字科技、资产管理等多种业务相互交织这样的大背景之下,更是迫切需要那种能够突破专业方面的壁垒、对多维资源加以整合的颇具发展潜力的人才。与此企业还需借助构建起跨部门轮岗的相关机制、制定出内部培训的具体计划以及搭建起项目实践的相应平台等方式,强化对现有员工复合能力的培养工作,促使他们从单纯的“专业人才”逐步转变为“复合型人才”,进而逐步打造起一支既有战略眼光又具备执行力的多元化的人才队伍。这样的一次转型,一方面有利于提升组织应

对环境变化时的灵活性,另一方面也能为企业不断地开展创新活动、进一步拓展自身的业务范围给予稳固的人才方面的保障。

6 结语

现代企业招聘已然迈入了呈现出数字化以及战略化特点的新阶段,Z公司属于典型的代表案例,在招聘管理方面收获了一定程度的成绩,不过依旧面临着数字化应用有所欠缺、人才储备较为薄弱以及企业文化吸引力不够等诸多挑战。借助构建以战略为导向的招聘体系、强化数字化平台的建设工作、拓展丰富的人才渠道并且提升企业文化方面的建设水平,企业是能够切实有效地提升招聘效率以及人才质量的。展望未来的发展态势,人工智能、大数据还有绿色招聘等新兴的趋势将会对企业招聘管理模式产生颇为深刻的影响,企业需要积极主动地去应对这些变化,打造出契合新时代需求的高效招聘体系,以此来推动企业实现持续不断的创新以及发展进程。

[参考文献]

- [1]杨波.现代企业招聘现状及管理建议[J].现代企业文化,2025(1):140-142.
 - [2]樊秋梅.企业招聘现状及对策研究——以A公司为例[J].现代企业文化,2024(2):121-124.
 - [3]杨乐.企业人才招聘现状与对策分析[J].中国集体经济,2023(10):117-120.
- 作者简介:吴蓉(1990.9—),毕业院校:江西科技学院,所学专业:物流管理,当前就职单位:成都宽东方智科发展技术有限公司。