成长期企业人才招聘面临的问题及对策研究

杨雨忱

[摘要] 本文分析了成长期企业人才需求特征，详细阐述了人才招聘面临的问题，包括人力资源规划不科学、招聘标准不合理、人才招聘渠道不规范、面试流程复杂、高层次人才引进困难、人才不易于留存以及人力资源的匹配困难等。针对存在的问题，提出了相应的对策，包括科学规划人力资源、合理设定招聘标准、规范人才招聘渠道、简化优化面试流程、优化人才招聘体系、留住高层次的人才、精准匹配人力资源以及推进企业人文建设。本文旨在深入探讨成长期企业人才招聘所面临的问题，提出相应的对策，以期为成长期企业的人力资源管理提供有效的指导和建议。

[关键词] 成长期企业；人才招聘；人力资源管理

在成长期阶段，企业面临着快速扩张和发展的挑战，而人才招聘作为企业发展的关键环节，对企业的发展至关重要。然而，成长期企业在人才招聘方面常常面临着一系列问题，如人才需求与实际情况不匹配、招聘流程不规范、高层次人才引进困难等。本文旨在深入探讨成长期企业人才招聘所面临的问题，并提出相应的对策，以期为成长期企业的人力资源管理提供有效的指导和建议。

成长期企业人才需求

成长期企业是指企业在其生命周期中经历的一个重要阶段。这一阶段是企业战略重点转变的关键时期，从最初的生存期转向争夺发展机会和资源的发展期，同时需要大量研发投入以扩大生产规模、进行技术升级，从而获得市场的认可并提高市场地位。因此，这一阶段的企业，应当尽力吸引和获取企业所需的关键人才。成长期企业人才需求的特征包括：人才需求量大、应用型人才需求高、跨专业人才需求旺盛、要求人才具备适应性和创新能力等。

成长期企业人才招聘面临的问题

（一）人力资源规划不科学，招聘标准不合理

科学的人力资源规划和招聘标准能够有效提升人才招聘效率，对企业的长期发展具有积极作用。但现阶段，部分成长期企业在招聘工作上缺乏前瞻性，对企业的招聘需求没有进行充分的规划，对招聘的周期、招聘渠道甚至任务分配都缺乏足够的规划和考虑。不少企业通常在需要大量使用人才时才开始招聘工作，招聘计划缺乏明确的目标。招聘规划存在盲目性和片面性，招聘的过程实施混乱无序，无法为企业人力资源管理提供有效的帮助。

同时，部分成长期企业在制定招聘标准时过于机械，过分强调学历和工作经验等硬性条件，忽略了求职者的实际能力和潜力。这种做法不仅会使部分有能力但缺乏相关背景的人才被忽视，也会造成招聘进来的人员与用人需求不相符，出现“大材小用”的现象。

（二）人才招聘渠道不规范，面试的流程复杂

规范的人才招聘渠道，有效的面试流程，可以帮助企业快速、精准匹配所需人才，且能够提高企业的招聘效率和对人才的吸引力。但现阶段，部分成长期企业在招聘渠道的选择上过于依赖单一的招聘渠道，如网络招聘，而忽视了其他有效的招聘方式，使得企业在招聘过程中难以覆盖潜在的优秀人才。

部分成长期企业的面试流程比较复杂，通知参加初次面试环节的候选人到面率低而流失率较高。面试标准难以量化，容易受到面试人主观偏见的影响。因此，冗长的面试流程不仅增加了候选人的等待时间，还可能导致候选人失去兴趣，从而错失心仪的人才。研究表明，40%的公司曾因招聘流程过长而失去心仪的候选人，主要原因包括候选人对职位的热情降低和组织混乱等。

（三）高层次人才引进困难，人才不易于留存

引进高层次人才，并留住人才，能够为企业带来强劲发展动力，对成长期企业迈入下一个发展阶段具有重要意义。但现阶段，部分成长期企业的高层次人才引进困难，人才留存较为不易，难以赋能成长期企业高质量发展。

首先，部分成长期企业缺乏高层次人才结构规划，使企业难以找到符合岗位要求和组织文化的人才。高层次人才通常受到其他企业的追逐，竞争激烈，使得企业在招聘过程中面临较大的竞争压力。同时，成长期企业通常无法提供与大型企业相媲美的薪酬福利，这使得高层次人才更倾向于选择薪酬更为优厚的企业。

其次，成长期企业的未来发展空间和前景相对不明确，使得高层次人才在考虑职业发展时更倾向于选择成熟稳定的大型企业。成长期企业的管理体系可能相对不完善，缺乏完善的培训和晋升机制，使得高层次人才在职业发展方面感到一定的不确定性，从而影响了他们选择成长期企业。

最后，部分成长期企业没有制定完善的激励机制，高层次人才缺乏长期留存的动力。且成长期企业的发展空间有限，高层次人才易感到职业发展受限，使得人才留存不易。

（四）人力资源的匹配困难，忽视了企业文化建设

精准匹配人力资源，推进企业人文建设，不仅是企业人力资源管理的重要内容，更是吸引人才、发挥人才效能的重要路径。但现阶段，部分成长期企业的人力资源匹配困难，且忽视了企业人文建设。

（1）成长期企业人力资源管理部门内设岗位不明确，不少岗位为一岗多责。对于企业人才招聘工作，没有专门从事招聘岗位的员工对招聘工作进行详细规划，甚至对招聘工作的流程不熟悉，对需要招聘的人员数量、基本条件、岗位所需资格要求、技能要求等不明确，导致招聘到的人员不能满足企业要求，有些无法胜任工作或者工作表现不符合预期。

（2）部分成长期企业没有形成明确的企业组织文化，难以为员工创造一个良好的团队氛围。因此招聘到的新员工缺乏对企业的认同感，短时间内难以融入企业群体。

（3）部分成长期企业将管理重点放在业务、财务管理方面，认为“看得见”的效益才该狠抓，忽视了企业文化建设，企业认识不到“看不见”的精神建设也是企业无形的财富。这种情况使得少部分员工感到不满意或无法适应企业环境，从而选择离职。

成长期企业人才招聘对策

（一）科学规划人力资源，合理设定招聘标准

科学的人力资源规划和合理的招聘标准是成长期企业成功招聘的关键。企业的实际情况不同，招聘的流程和内容也会不同。在实际招聘过程中，不应按照教科书对整个招聘流程和标准照搬照抄，而要根据企业的具体情况进行分析，量体裁衣，为企业和应聘人员创造更多合适的机会。

在科学规划人力资源方面，成长期企业应制定长期和短期相结合的人力资源规划，以确保企业在未来的发展过程中能够满足各部门的人才需求。其中，长期规划可以帮助企业预测未来的发展方向和人才需求；短期规划可以更灵活地应对当前的人才需求变化。

成长期企业应将人力资源规划与企业的战略发展目标相结合，以确保招聘工作与企业的发展方向和目标相一致。在合理设定和制定招聘标准的方面，成长期企业应当通过科学的方法进行人力资源需求的预测和供给分析，以确保招聘计划的合理性和有效性。一方面可以规避人力财力物力的浪费，另一方面能帮助企业更好地应对人才市场的变化，避免出现人力资源的匹配困难。

成长期企业在招聘工作中，要制定具体的招聘计划。包括招聘岗位名称，招聘数量，岗位基本资格条件，岗位经验和能力要求，薪资福利待遇等等。在招聘过程中，招聘人员要根据招聘要求认真筛选简历，对应聘人员进行初步的评估，帮助企业更准确地评估求职者是否适合岗位。要避免因为依葫芦画瓢、跟风市场趋势而过分强调学历和工作经验，要更多地关注求职者的实际能力和潜力。基于此，成长期企业应建立和企业自身相匹配的统一的甄选标准，最大限度地减少招聘主观性，提高招聘的公平性和有效性。

在进行简历筛选和初步评估之后，根据具体岗位要求，对初步符合条件的应聘人员，进行必要的笔试或者面试，以选取符合企业岗位要求的合格人才。

（二）规范人才招聘渠道，简化优化面试流程

规范人才招聘渠道和简化优化面试流程，成长期企业可以更好也更快地吸引和筛选合适的人才，提高招聘效率和准确性，且有助于提升企业形象，吸引更多优秀的求职者投递简历。

在规范人才招聘渠道方面，成长期企业应该通过多种渠道广泛发布招聘信息，包括在线招聘平台、社交媒体、校园招聘、内部推荐等，全方位多角度地面向社会和学校吸引更多的求职者，提高招聘的覆盖范围。同时可与人力资源服务机构、专业组织等建立合作关系，以获取更专业更优质的人才推荐和咨询服务，提高招聘的质量和效果。人力资源管理部门要积极建立和及时维护人才储备库，定期更新和筛选人才信息，以便在需要时快速匹配合适的候选人，从而节省企业招聘时间，降低招聘成本。

在简化优化面试流程方面，成长期企业应根据岗位需求和企业特点，设计相对合理的面试流程，包括初步筛选、面试环节和终面环节等。要注重采用科学的面试评估工具，如行为面试、案例面试、能力测试等，以客观的方式评估求职者的能力和适应性。要避免过多的冗余环节和繁琐的面试流程，降低主观印象在面试评估中的比重，科学地简化面试流程。在面试结束后，招聘人员要及时准确地向求职者提供面试结果和反馈，与求职者保持积极沟通，以增加招聘

的透明度，树立良好的企业形象。

（三）优化人才招聘体系，留住高层次的人才

要进一步优化人才招聘体系和留住高层次人才，使成长期企业可以吸引到更多符合需求的人才，并保持他们的长期稳定发展。

在优化人才招聘体系方面，企业可以根据不同岗位的特点和要求，制定相对应的招聘策略，选择合适的招聘渠道和方法，吸引和筛选符合岗位需求的优秀人才。 要全方位组建专业的招聘团队，包括招聘经理、面试官等，确保招聘过程的专业性和高效性；要建立属于企业自身的优质人才储备库，定期进行人才搜集和评估，以便在需要时能够快速找到合适的候选人。

在留住高层次人才方面，企业应注重为高层次人才提供良好的发展机会和晋升通道，让他们真实地感受到自身在企业所能实现的价值和在企业所能拥有的成长空间。 同时，企业要制定合理的薪酬福利体系，确保高层次人才的薪酬待遇在市场中具有竞争力。 同时在企业政策的范围内，给人才提供激励措施，如股权激励、年终奖励等，以有效地留住人才。 各类激励措施要在切合实际的基础上，与企业自身情况相匹配，避免照搬同类型企业的激励措施。 要为高层次人才提供持续的培训和学习机会，帮助他们不断提升自身能力和专业素养，以能留住人才并充分发挥人才的作用，从而为企业的发展提供助力。

（四）精准匹配人力资源，推进企业人文建设

要精准匹配人力资源和推进企业人文建设，使成长期企业可以更好地发挥人力资源的作用。 要从多方面多角度入手，提高员工的工作效率和满意度，从而增强企业的竞争力和可持续发展能力。

在精准匹配人力资源方面，企业应该对每个岗位进行详细的需求分析，明确岗位所需的技能、经验和素质等。 合理利用科学的评估工具和方法，对候选人进行全面系统的能力和素质评估，确保其与岗位要求相匹配。

新员工报到后，人力资源部门要为新员工提供必要的岗前培训，使其能够快速适应岗位要求并发挥能力。 要为员工提供持续的培训和职业发展机会，提高其专业能力和职业素养。 在推进企业人文建设方面，企业应着力打造积极向上、开放包容、团结互助的企业文化，鼓励员工发扬创新精神，培养合作意识，以此提高员工的工作满意度和企业归属感。 还应建立畅通的内外部沟通渠道，促进员工与管理层之间的有效沟通，增强团队合作和协作能力。

在此基础上，企业要关注和重视员工的工作环境和生活质量，给员工提供真心的关怀和支持，从而增强员工的归属感，打造一支积极向上又有凝聚力的员工团队。

结束语

成长期企业在人才招聘方面面临着诸多挑战，但通过采取科学规划人力资源、合理设定招聘标准、规范人才招聘渠道、简化优化面试流程、优化人才招聘体系、留住高层次的人才、精准匹配人力资源以及推进企业人文建设等措施，可以有效地解决这些问题，从而提升企业的人才招聘水平和竞争力，为企业的持续发展奠定坚实的人才基础。

参考文献

[1]余明莉，彭程.浅谈成长期企业人才有效招聘的策略[J].企业导报，2011(21)：206.

[2]吴保林，龙海军.成长期企业成长：影响因素、成长路径与未来展望[J].财会月刊，2023，44(19)：143-152.

[3]马广奇，张欢.构建成长期企业中高层管理人员培训体系[J].人力资源，2021(12)：70-73.

[4]刘兴凤.成长期企业人才有效招聘策略的浅析[J].中小企业管理与科技(下旬刊)，2015(02)：14-15.

作者简介：

杨雨忱(1995—)，女，汉族，四川乐山人，本科，对外经济贸易大学，研究方向：人才招聘。