

# 国企人员招聘存在的问题与解决对策研究

● 范琳



**[摘要]** 国企作为社会经济发展的重要支柱,其人员招聘工作直接关系企业的健康有序发展。本文深入分析了国企人员招聘中存在的问题,包括招聘理念滞后、招聘流程不规范、缺乏科学的人才测评体系、忽视企业文化匹配度及招聘渠道单一等。针对这些问题,提出了相应的解决对策,包括更新招聘理念、优化招聘流程、建立科学的人才测评体系、注重企业文化匹配度及拓展多元化招聘渠道等,旨在提高国企人员招聘的质量和效率,为国企的可持续发展提供有力的人才支持。

**[关键词]** 国企;人员招聘;问题;解决对策

国有企业作为国民经济的重要支柱,在我国社会经济发展中发挥着至关重要的作用。随着市场竞争的日益激烈和企业发展的不断推进,人才已成为影响国企核心竞争力的关键因素。人员招聘作为获取人才的重要手段,其质量和效率直接影响着国企的发展。然而,目前国企人员招聘中仍存在一定问题,制约了国企的人才团队建设和发展。因此,深入研究国企人员招聘存在的问题,并提出有效的解决对策,具有重要的现实意义。

## Q 优化国企人员招聘的意义

### (一)提升企业核心竞争力

优化国企人员招聘有助于提升企业的核心竞争力。国有企业通常在国民经济的关键领域占据重要地位,承担着重大的社会责任。通过科学、高效的人员招聘,可以吸引具备专业知识、技能和创新能力的优秀人才。这些人才能够为企业带来新的思想、方法和技术,推动企业在产品研发、生产管理、市场营销等方面不断创新和进步。例如,在科技领域,招聘具有前沿技术研发能力的人才,可以帮助企业提升产品的科技含量,增强市场竞争力;在管理领域,引进具有先进管理理念和经验的人才,可以优化企业的管理流程,提高运营效率。同时,优秀的人才还能够在团队中发挥引领和示范作用,激发其他员工的工作积极性和创造力,形成良好的企业创新氛围,从而整体提升企业的核心竞争力。

### (二)增强企业人力资源稳定性

优化国企人员招聘对增强企业人力资源稳定性起着关键作用。一个合理、有效的人员招聘过程能够确保企业招聘

到与岗位需求高度匹配、价值观与企业相符的人才。当员工与岗位和企业的契合度高时,他们更容易在工作中找到成就感和归属感,从而降低离职率。一方面,从岗位匹配角度看,通过精准的岗位分析和人才筛选,招聘到的员工能够更好地胜任工作任务,减少因能力不足或岗位不适应而产生的离职倾向。另一方面,价值观的契合使得员工更加认同企业的发展目标和文化理念,愿意为企业的长期发展贡献力量。此外,良好的招聘体验也会给求职者留下深刻印象,即使最终未被录用,也可能成为企业的潜在人才资源或品牌传播者。而对于被录用的员工来说,他们会更加珍惜这份工作机会,对企业的忠诚度也会更高。稳定的人力资源队伍能够保证企业各项工作的连续性和稳定性,减少因人员频繁流动带来的培训成本增加和业务中断风险。

### (三)促进企业可持续发展

优化国企人员招聘有利于促进企业的可持续发展。国有企业肩负着推动社会经济发展等重要使命。为了实现这些使命,企业需要不断适应市场变化和社会经济发展需求,进行战略调整和业务拓展。而这离不开一支高素质、多元化的人才队伍。通过优化人员招聘,企业可以吸引不同专业背景、不同经验层次的人才,为企业的发展注入新的活力和动力。在企业进行产业升级和转型时,招聘具有相关行业经验和专业技能的人才,可以帮助企业快速适应新的业务领域,实现可持续发展。同时,优秀的人才还能够为企业带来先进的管理经验和理念,推动企业不断创新和完善管理机制,提高企业的整体管理水平。良好的人员招聘工作还能够提升企业的社会形象和声誉,吸引更多优秀人才的关注和加入,为企业的可持续发展提供源源不断的人才

支持。

## Q 国企人员招聘存在的问题

### （一）招聘理念滞后

部分国企在人员招聘中过于看重学历，将学历作为筛选人才的主要标准，而忽视了对候选人实际能力和综合素质的考察。这种做法可能导致有能力但学历不高的人才被排除在外，影响企业的人才团队建设。国企在招聘时缺乏长期的人才规划，往往是根据当前的业务需求进行临时性的招聘，没有考虑企业的长远发展和人才储备。这种短视的招聘行为可能导致企业在未来面临人才短缺的困境。

### （二）招聘流程不够规范

部分国企在制定招聘计划时，没有充分考虑企业的实际需求和岗位特点，导致招聘计划缺乏针对性和可行性。有些企业在招聘时没有明确的岗位要求和任职资格，使得招聘过程中难以筛选出符合岗位需求的人才。国企在发布招聘信息时，存在信息不完整、不清晰的问题。招聘信息中没有明确的岗位职责、任职资格、薪资待遇等关键信息，导致求职者对企业的招聘需求了解不全面，影响了招聘效果。此外，面试是人员招聘的关键环节，但部分国企在面试过程中存在不严谨的问题。面试题目标缺乏针对性、面试官专业素质不高、面试过程缺乏有效的记录和评估等，这些问题都可能导致企业错过优秀的人才。

### （三）缺乏科学的人才测评体系

目前，很多国企在人员招聘中主要采用面试和笔试的测评方法，测评方法较为单一。这种单一的测评方法难以全面、准确地评估候选人的能力和素质，容易导致招聘决策的失误。部分国企在人员招聘中缺乏明确的测评标准，使得面试官在评估候选人时缺乏依据，主观因素影响较大。这种不明确的测评标准可能导致不同面试官对同一候选人的评价差异较大，影响招聘的透明度和客观性。

### （四）忽视企业文化匹配度

国企在人员招聘中对企业文化的认识不足，没有将企业文化作为招聘的重要考量因素。企业文化是企业的灵魂，决定了企业的价值观、行为准则和工作氛围。如果招聘的人才与企业文化不匹配，可能会导致人才在企业中难以融入，影响工作效率和团队协作。在人员招聘过程中，部分国企缺乏对候选人企业文化匹配度的评估环节。这使得企业在招聘时难以筛选出与企业文化相契合的人才，增加了人才流失的风险。

### （五）招聘渠道较为单一

目前，很多国企在人员招聘中过度依赖传统的招聘渠道，如校园招聘、社会招聘等。这些传统招聘渠道虽然有一定的优势，但也存在着覆盖面有限、针对性不强等问题。

校园招聘主要针对应届毕业生，难以满足企业对有工作经验人才的需求；社会招聘则竞争激烈，企业难以从中筛选出符合自身需求的人才。随着互联网技术的发展，新兴的招聘渠道不断涌现，如网络招聘平台、社交媒体招聘、猎头公司等。然而，部分国企对这些新兴招聘渠道的利用不足，没有充分发挥它们的优势。网络招聘平台可以快速、广泛地发布招聘信息，吸引大量的求职者；社交媒体招聘可以利用社交网络的传播力，提高企业的知名度和招聘效果；猎头公司则可以为企业提供专业的人才搜索和推荐服务。

## Q 国企人员招聘问题的解决对策

### （一）更新招聘理念

国企在人员招聘中应树立以能力为导向的招聘理念。在过去，部分国企可能过于注重学历等硬性指标，而忽视了候选人的实际能力和综合素质。如今，随着市场的变化和企业发展的需求，国企需要更加注重考察候选人的多方面能力。首先，在筛选人才时，不能仅仅关注学历，而要综合考虑候选人的专业技能、工作经验、沟通能力、团队协作能力等。专业技能是候选人能否胜任特定岗位的关键。为了全面评估候选人的能力和素质，可以通过设置实际工作场景的测试、案例分析等方式进行。实际工作场景测试可以让候选人在模拟的工作环境中完成特定的任务，从而观察他们的实际操作能力、问题解决能力和应变能力。案例分析则可以考察候选人的分析思维和决策能力。通过这些方式，国企能够更加准确地了解候选人的实际能力，避免仅凭简历和面试印象做出招聘决策。其次，国企应制定长期的人才规划。企业的发展是一个长期的过程，需要有稳定的人才支持。根据企业的战略发展目标和业务需求，提前预测人才需求，制定相应的招聘计划至关重要。在制定人才规划时，要充分考虑企业的长远发展和人才储备，要满足当前的业务需求，确保招聘到的人才能够迅速适应岗位要求，为企业创造价值，也要为企业的未来发展做好准备。最后，通过建立人才储备库、开展校园招聘提前锁定优秀人才等方式，为企业的未来发展提供有力的人才支持。人才储备库可以收集和整理潜在人才的信息，包括他们的简历、能力评估结果等。当企业有人才需求时，可以从储备库中快速筛选出合适的候选人。校园招聘则是一种有效的人才储备方式，通过与高校合作，提前接触优秀的应届毕业生，为他们提供实习机会和职业发展规划，吸引他们毕业后加入企业。

### （二）优化招聘流程

国企在制定招聘计划时，应充分考虑企业的实际需求和岗位特点，明确招聘的岗位、人数、任职资格、薪资待遇等关键信息，要对招聘计划进行充分的论证和评估，确保招聘计划的针对性和可行性。通过与业务部门沟通、开展岗位

分析等方式，制定科学合理的招聘计划。国企在发布招聘信息时，应确保信息完整、清晰、准确。招聘信息中应明确岗位职责、任职资格、薪资待遇、福利政策等关键信息，让求职者对企业的招聘需求有全面的了解，可以通过多种渠道发布招聘信息，提高招聘信息的覆盖面和传播效果。此外，面试是人员招聘的关键环节，国企应严谨组织面试环节，确保面试的客观性和有效性。在面试前，应制定详细的面试方案，明确面试的流程、题目、评分标准等。面试过程中，应选择专业素质高的面试官，确保面试的专业性和客观性。同时，要对面试过程进行有效的记录和评估，为招聘决策提供依据。

### （三）建立科学的人才测评体系

国企在人员招聘中应采用多元化的测评方法，全面、准确地评估候选人的能力和素质。除了面试和笔试外，还可以采用心理测试、情景模拟等测评方法。这些测评方法可以从不同的角度考察候选人的能力和素质，提高招聘决策的准确性。心理测试可以了解候选人的性格特点、职业倾向、心理素质等方面的信息。例如，通过性格测试可以了解候选人是否具有开朗、乐观、积极向上的性格特点，是否适合团队合作。职业倾向测试可以帮助企业了解候选人的职业兴趣和发展方向，以便为他们提供合适的岗位。情景模拟则是通过模拟实际工作场景，让候选人在特定的情境中完成任务，考察他们的实际操作能力、问题解决能力和应变能力。此外，国企应明确人员招聘的测评标准，为面试官提供明确的评估依据。测评标准应根据岗位的特点和要求制定，包括专业技能、工作经验、沟通能力、团队协作能力、创新能力等方面，要对测评标准进行量化和细化，确保评估的客观性。

### （四）注重企业文化匹配度

国企应加强企业文化建设，明确企业的价值观、行为准则和工作氛围。通过企业文化培训、宣传等方式，让员工深入了解企业文化，增强员工对企业文化的认同感和归属感。要将企业文化融入企业的各项管理制度和工作流程中，确保企业文化的落地实施。在人员招聘过程中，国企应建立企业文化评估环节，考察候选人对企业文化的认同度

和适应能力。可以通过面试、心理测试等方式，了解候选人的价值观、工作态度、团队协作精神等方面与企业文化的匹配度。对于与企业文化不匹配的候选人，应谨慎考虑是否录用。

### （五）拓展多元化招聘渠道

国企在人员招聘中应综合利用传统的招聘渠道，充分发挥它们的优势。校园招聘可以提供大量的应届毕业生资源，为企业的人才储备提供有力支持；社会招聘则可以吸引有工作经验的人才，满足企业的业务需求。在利用传统招聘渠道时，应根据企业的实际需求和岗位特点，选择合适的招聘方式和时间。此外，国企应积极探索新兴的招聘渠道，充分发挥它们的优势。网络招聘平台可以快速、广泛地发布招聘信息，吸引大量的求职者；社交媒体招聘可以利用社交网络的传播力，提高企业的知名度和招聘效果；猎头公司则可以提供专业的人才搜索和推荐服务。在利用新兴招聘渠道时，应注意选择正规、可靠的平台和机构，确保招聘信息的真实性和有效性。

## Q 结束语

综上所述，国企人员招聘是一项复杂而重要的工作，关系国企的人才团队建设和发展。目前，国企人员招聘存在一系列问题。针对这些问题，国企应采取相应解决对策，提高人员招聘的质量和效率。只有这样，国企才能吸引优秀人才，为企业的可持续发展提供有力的人才支持。

## 参考文献

- [1]李宇斯.企业人力资源招聘与合理配置的措施探究[J].企业改革与管理,2023(04):92-93.
- [2]徐丽颖.企业人力资源招聘和培训成本控制探析[J].财讯,2023(05):238-240.
- [3]王爱玲.我国企业人力资源招聘中存在的问题及对策研究[J].南北桥,2023(23):73-75.

### 作者简介:

范琳(1977-),女,汉族,江苏宿迁人,本科,经济师,南京越城建设集团有限公司,研究方向:企业人力资源。