

# 关于人力资源招聘与培训管理的研究

王艳

中国水利水电第十二工程局有限公司

DOI:10.12238/ej.v4i5.779

**[摘要]** 国有企业作为我国经济发展的支柱,对其人力资源的招聘与培训工作进行研究可以有效提升国有企业的综合能力发展,确保国有企业可以充分吸收新一代技术型人才,实现新旧人才专业知识的相互融合,从而促进企业的健康发展。因此,要求国有企业人力资源相关负责人建立完善的企业招聘与培训制度,优化企业内部的人力资源配置,从而更好的推进国有企业队伍的优化与建设。本文主要通过阐述国有企业人力资源管理中招聘与培训的意义,从规划与管理的角度出发,提出相关工作的实施方案,为促进国有企业的可持续发展提供参考。

**[关键词]** 国有企业; 人力资源; 招聘; 培训管理

**中图分类号:** F276.1 **文献标识码:** A

## Research on Human Resources Recruitment and Training Management

Yan Wang

Sinohydro Bureau 12 Co., Ltd

**[Abstract]** State-owned enterprises are the backbone of my country's economic development. Research on the recruitment and training of their human resources can effectively improve the comprehensive capacity development of state-owned enterprises, ensure that state-owned enterprises can fully absorb the new generation of technical talents, and realize the mutual integration of the professional knowledge of old and new talents, thereby promoting the healthy development of enterprises. Therefore, the relevant people in charge of human resources of state-owned enterprises are required to establish a perfect enterprise recruitment and training system to optimize the allocation of human resources within the enterprise and better promote the optimization and construction of the state-owned enterprise team. This article mainly expounds the significance of recruitment and training in the human resource management of state-owned enterprises, proposes implementation scheme for relevant work from the perspective of planning and management, so as to provide references for promoting the sustainable development of state-owned enterprises.

**[Key words]** state-owned enterprises; human resources; recruitment; training management

### 引言

在激烈的市场竞争背景下,国有企业的人力资源管理制度也在不断向市场化进行转型,深化改革招聘与培训制度已经成为现阶段国有企业人力资源工作的发展方向。优秀的人才可以提升企业在市场中的竞争力,健康的管理制度可以使员工树立积极向上的工作理念,促使国有企业管理人员发挥其引导作用,根据不同企业的实际情况对招聘与培训管理制度进行规范化、标准化的制定,以此确保国有企业的业务经营可以顺利发展。

### 1 人力资源招聘与培训管理意义

1.1 有利于企业的长远发展。招聘和培训是企业实现扩张战略目标、是提升市场形象的有力保证。如今,国有企业企业更加多元化发展。因此重视人力资源的招聘是提高企业经济效益的有效途径。国有企业的改进和建设需要后备力量的支持,以巩固国有企业的经营基础。因此企业发展过程中需要不断加强人才储备与人力资源管理。作为人力资源工作建设的核心内容,国有企业高度重视人才队伍建设,做好新旧交替的准备,

保持国有企业的可持续发展态势。

1.2 有利于管理水平的提升。高效的招聘与培训可以为企储备更多专业型技术人才,是国企管理中不可或缺环节,完善的招聘培训机制是每个企业发展必备的基础。即使部分员工已经成为企业的骨干份子,也仍然需要不断提升与进步,以便为企业的未来发展作出规划,带动新员工对企业进行了解,良好的招聘与培训计划对国有企业的发展具有现实意义,除了可以提升人才素质外,还可以有效提升员工的凝聚力,防止

人才外流导致国有企业管理混乱,促进国有企业人力资源得到合理的配置。

1.3有利于提升企业人才整体素质。招聘后必须对员工进行相关培训,让员工了解具体的工作内容,提高工作技能,确保工作顺利进行。尤其是现在很多公司更倾向于聘用刚毕业的学生,学生具有学习能力强、更易服从管理的优势,但缺乏实际工作经验也是其不可忽略的问题所在。因此进行全面的培训,必须理论联系实际,当实践与所学不一致时,还必须向他们解释变化部分的历史和背景。同时,加强员工培训也有助于提高员工的综合素质和企业文化认同,使员工以公司利益为第一利益,努力实现公司的发展战略目标,从根本上提高公司的发展动力。

## 2 国有企业人才招聘与培训的原则

2.1思想政治原则。国有企业的人才招聘与培训首先需要遵守思想政治原则,确保员工思想积极向上,从而促进国有企业的健康发展。充分发挥人力资源招聘与培训的实用价值和优势,确保员工及时意识到自己的责任和义务,并将这些内容融入实际行动,确保企业稳定发展。国有企业中的人力资源招聘需要严格按照企业的相关制度选拔合格的人才,培养一支优秀的团队,加强对员工行为和日常工作的指导管理,为国有企业的长远发展提供持续的帮助和保障。

2.2规范性原则。在国有企业的人才招聘与培训中,需要严格实施规范性原则,以确保企业制度、企业经营可以按计划实施。在招聘前,首先,需要根据招聘岗位对人才资质进行规定,包括学历、经验、年龄等;其次,招聘流程也需要规范化管理,包括招聘渠道、面试方式、初试复试时间、录用标准都要进行严格的控制。最后,对招聘职位需要明确的公示,其中包括薪资、工作时间、福利待遇、岗位职责等。招聘与培训过程需要有据可依,确保工作进行的公开公正,严禁徇私舞弊。

2.3科学性原则。企业人才的选拔是为企业今后的发展提供基础,因此在人力资源招聘过程中需要负有强烈的责任意识。人才招聘必须是专业技术过强、思

想觉悟过硬的双重标准。国有企业的员工必须有超强的服务意识与奉献精神。不仅要做好自己的工作,还要团结、积极、进取。在生产经营中以身作则,为提升企业效益作出贡献。国有企业要建立健全人力资源招聘制度,作为企业人才队伍发展基础和保障。科学制定人才招聘的标准和要求,并作出明确规定。

## 3 人力资源招聘的误区

3.1缺乏人力资源招聘规划。现阶段,在人力资源招聘过程中,部分企业并没有根据企业的实际情况和实际需求进行动态、系统的人力资源规划,而只是根据企业内部现阶段员工的实际需求进行规划,招聘都是盲目进行的。而且,有的公司没有明确公司内部空缺职位的需求,就开始招聘相应的人才。此外,有的在开展相应的人力资源招聘工作前,并未预先预约相应的需求规划和规范流程,而是等到招聘开始后才进入招聘现场。同时,他们认为招聘人力资源是为了筛选人才,把简历通过面试招到相关部门就够了,这种敷衍的做法不利于企业人力资源的有效招聘。

3.2缺乏合理的人力资源招聘标准。在大部分的人力资源招聘会上,可以发现大部分企业对于人力资源招聘岗位的标准过于死板。他们只是一味地要求应聘者具有高学历、多经验、多技能的特点,而忽视了应聘者的潜在能力,错过了大部分具有内在潜力的优秀人力资源。此外,人力资源的招聘方式和渠道是否合理、科学、有效,也会影响到人力资源招聘的有效开展。例如,网上招聘或亲戚朋友推荐。这种方式无法让应聘者与企业进行面对面的对话,也无法让企业真正了解应聘者的能力。

3.3人力资源的招聘面试安排不够合理。对于现阶段的人力资源招聘来说,招聘面试的作用越来越显著。只有让应聘者实现了与公司面对面交谈的目的,才能更加确定应聘者是否适合公司空缺职位的相应人选。但是,现阶段大部分企业在安排招聘面试的过程中,始终存在面试准备不足、面试方式和面试题不足、面试观念不合理等问题。此外,一些公司总是安排招聘面试。喜欢问应聘者一些

个人问题或者一些与招聘无关的问题,会造成面试效率和面试质量下降,不利于企业人力资源招聘的有效开展。

## 4 人力资源招聘的要点策略研究

4.1完善招聘制度。在国有企业的发展过程中,要根据企业改革的需要和对人才的招聘进行深入分析,综合企业人力资源的结构配置、薪资成本等因素,在实施人才招聘的过程中,要提高招聘的能力与招聘要求。积极开展人才综合能力培养,全面推进人才招聘计划的实施,确保招聘工作稳步推进,同时确保应聘人员具有高度的思想觉悟,可以以企业的利益点出发。实现个人价值与企业效益的协调发展。在此基础上构建优化人才队伍结构,推动人力资源队伍逐步向健康专业化队伍转变。

4.2规划招聘标准。在国有企业的发展中,人才招聘的重要性逐渐被认识。在招聘过程中,一些企业人力资源管理者没有明确的招聘规则与方案。因此,在实施人力资源管理的同时,还要制定严格的人员招聘标准,在此基础上,首先需要明确招聘岗位职责,充分考虑人才能力要素,将素质和岗位要求纳入人才招聘标准,为提高相关部门的业务水平,降低招聘管理人员主观意识的判断,制定公平的、经过公正和公开的人次招聘标准。

4.3强化人才的岗位能力。想要增强企业的竞争力,在招聘中要注意岗位能力的概念。一是对于高科技职位,员工必须持有相应的专业证书或文凭。例如,水利工程建设技术岗位要求员工掌握足够的水利知识。二是员工必须运用一定的专业技术才能胜任工作。例如,财务人员必须充分掌握当前企业的财务模型和财务报表,并具有较强的计算机记账能力。三是员工必须具有健康的人生观,价值观和世界观。能够团结公司的同事,积极进取。如果一个员工的个性化过于强硬,比如追求名利、金钱或人生冒险,就有必要考虑员工是否适合岗位要求。

4.4优化招聘渠道。传统的招聘形式往往通过现场招聘的模式来进行,例如:社会招聘会、校园招聘等方式。然而随着信息化的不断发展,网络招聘已经成为主

流趋势,尤其是近两年新冠疫情的爆发,更促进了互联网技术在招聘中的应用。网络发布招聘信息,求职者通过信息进行简历投递,人力资源负责人经过筛选简历通知资质合格的面试者进行面试是比较常规的招聘方式。现阶段的招聘面试也已经逐渐趋向于线上操作。利用视频会议软件召开招聘宣传会以及岗位职责讲解,确定应试者人数以及初试过程。然后经过有计划地组织,确定复试时间及人选。这一方式更有利于节省招聘时间,同时也方便了应聘者,节省了双方的时间与精力。为进一步提升企业招聘效率提供有力保障。

4.5应用素质模型。应用素质模型是优化企业人才队招聘质量的有效途径。不仅可以保证招聘过程的合理性和科学性,素质模型还可以提高人才选拔效率。招聘过程中应使用素质模型构建的面谈评估工具。将素质模型应用于岗位能力时,评估标准应基于实际工作需要和完成岗位绩效所需的相应能力。质量为本的人力资源管理理念的有效实施中,人才招聘能力模型的导向功能可以直接体现在招聘信息中,无论是求职者还是员工,企业对人才的期望都是明确的。

## 5 人力资源培训管理现存的问题

5.1企业人力资源管理团队水平参差不齐。目前,我国人力资源管理市场准入门槛较低。许多公司的人力资源经理实际上并不具备专业素养和能力。虽然原则上,人力资源经理必须持有证书才能工作,但在我们国家,这是极其重要的。大多数企业的人力资源经理还没有获得人力资源经理的资格。造成这种现象的原因有很多。首先,一些企业为了组建公司,降低成本,在招聘时并没有严格选拔人力资源经理。其次,部分企业的人力资源管理人员对自身要求较低,缺乏先进的人力资源管理理念和技术。人力资源管理人员的能力水平没有达到要求的水平,自然无法做好人力资源管理培训。

5.2人力资源培训没有得到企业的足够重视。虽然人力资源培训是企业管理中比较重要的任务,但仍有很多企业对人力资源培训不够重视。首先,在很多企业中,经营理念落后,重生产轻管理的

思维依然盛行。在这种经营理念下,在硬件、软件、人才支撑等方面的人力资源培训建设难以保障。其次,人力资源培训不是人力资源管理部门的事情,而是企业整体的事情。但是,在很多企业中,企业其他部门对人力资源培训的意识不够,导致人力资源培训不足。

5.3单一的企业人力资源培训方式。培训方式单一也是现阶段中国企业人力资源培训普遍存在的问题。单一的培训方式会降低培训效果,降低员工参与的积极性。首先,企业人力资源培训没有针对性。我国很多企业都抄袭了他们的人力资源培训。没有根据自身企业状况和员工实际需要制定人力资源培训方案,降低了人力资源培训的有效性。其次,随着信息技术的不断完善和发展,企业人力资源培训应加强信息技术的应用,利用信息技术的针对性和效率进行数据分析,提高培训效果,但很多企业并没有这样做。加之不少企业在人力资源培训方面缺乏创新能力,限制了企业人力资源培训的发展与创新。

## 6 人力资源培训管理的策略研究

6.1提升技术人员的专业素质。对于技术型人才,企业培训主要是针对其工作流程、技术、操作规范性进行指导,以提升其专业的技术素质。技术型人才往往只针对某一项工作进行研究,因此一些老员工常常忽视企业新的规章制度,按照自己的主观意识进行操作。这一情况会导致再生产过程中无法与时俱进,甚至造成一定的安全隐患。这就要求对技术型人才定期培训,发挥人力资源在实际生产中的意义。确保企业管理生产质量的提高和经济效益的增长,切实发挥技术创新能力和管理者的主导作用,逐步激发相关人员的积极性和参与性,把人才的技术素质与专业能力与人力资源管理有机结,从而不断创新与优化技术型人才的专业素质。

6.2强化管理人员的责任意识。针对企业管理人员的培训,需要充分考虑企业的管理者和员工在日常工作中面临着大量的任务,很难合理分配精力和时间去进行学习,从而削弱了管理人员的责

任感。当管理者的责任感较弱时,不利于部门工作进度的改善,部门日常工作中难以有效规避风险问题。因此需要积极提高管理者和员工的责任感,提高技术部日常工作质量。并且培训计划可以促进管理者责任感的增强,使管理人员具有高度的协调性和系统性,从根本上强化企业的经营与管理。

6.3制定心理素质培训。在企业的培训中除了专业技术与管理能力等实际业务培训,还需要对员工的心素质进行培训。强化员工的主观积极意识。在企业培训中,除了要继承传统的培训方法和内容外,了解员工在工作和生活中的心理状况,找出存在的负面情绪,使公司员工更热衷于对话培训,培训形式也应改变和多样化也是十分关键的课程。

6.4评估培训成果。评估培训成果是确保培训效率与质量的重要步骤,也可以避免培训过程过于形式化,实现培训计划的实际意义。培训结束后组织员工进行讨论和反馈。在调整培训计划实施的同时,可以调查员工对培训讲师、培训内容和培训进度的满意度,并通过考试或提问来评估员工对培训的掌握程度,以确定员工对培训知识的学习水平,进行绩效评估。

## 7 总结

企业经营活动的发展需要建立完善的经营机制,通过各部门人才的相互协调来实现。因此,在人力资源人才招聘方面,要建立规范化的多层次招聘机制、拓宽招聘范围、完善招聘渠道。同时努力做好培训工作,提升人才专业素质。应用灵活多样的绩效薪酬,独特的企业文化为辅助。从而实现人力资源的协调配置,建立良好的沟通渠道和管理机制。

## [参考文献]

- [1]任晶.“互联网+”时代的人力资源招聘管理新思维[J].人才资源开发,2018,(18):23-24.
- [2]陈宏志.基于能力素质模型的供电企业人力资源开发管理[J].中外企业家,2017,(16):152.
- [3]刘晓东.论新时期国有企业后备干部培养与管理的思考[J].现代商业,2020,569(16):70-71.