

企业员工招聘面临的风险及其预防策略

邓雨杭

昆仑能源有限公司

DOI:10.12238/ej.v7i3.1428

[摘要] 当前,随着我国经济的快速发展,市场竞争日渐激烈,企业要想在激烈的市场竞争中立足,则必须重视人才的引进与培养。当前,企业尤其要重视对人才队伍的建设,要充分认识到企业之间的竞争最重要的就是一场人才的竞争。但当前,企业人力资源管理工作中存在一些问题,许多企业人力资源管理部门将工作重心放在员工技能培训及素质建设等方面,而对于员工招聘这一重要环节却不甚重视,这样会导致企业员工招聘面临一系列风险,不利于企业人才队伍建设及企业可持续发展。基于此,本文主要对企业员工招聘面临的风险及预防性策略进行探讨分析,为企业人才发展及建设提供参考性意见及建议。

[关键词] 企业员工招聘; 人才队伍建设; 风险; 预防性策略

中图分类号: F27 文献标识码: A

The risks of enterprise employee recruitment and their prevention strategies

Yuhang Deng

Kunlun Energy Co., LTD

[Abstract] At present, with the rapid development of China's economy, the market competition is increasingly fierce, enterprises want to foothold in the fierce market competition, we must pay attention to the introduction and cultivation of talents. At present, enterprises should pay special attention to the construction of talent team, and should fully realize that the most important competition between enterprises is a competition for talents. But at present, there are some problems in the enterprise human resources management, many enterprise human resources management department will focus on staff skills training and quality construction, etc., for the important link is not very seriously, this will lead to enterprise staff recruitment faces a series of risks, is not conducive to enterprise talent team construction and enterprise sustainable development. Based on this, this paper mainly discusses and analyzes the risks and preventive strategies of enterprise employee recruitment, and provides reference opinions and suggestions for the development and construction of enterprise talents.

[Key words] enterprise employee recruitment; talent team building; risk; preventive strategy

一个好的企业人力资源管理应跟进了解各部门和岗位情况,根据企业发展进行精准人才储备。对流动性大的岗位应开展常态化招聘,对专业和技术岗位提前储备,避免技术人员流失。

1 企业员工招聘现状

当前,许多企业在人员招聘中缺乏全局意识,没有对各部门和岗位的实际情况进行深入了解,对用人需求预估不足,同时也未构建完善的人才培养和人才储备机制。并且目前,许多企业仍机械填补岗位缺口,导致招聘周期长、质量低。现阶段,企业员工招聘现状具体表现在如下方面:

1.1 招聘渠道多样化

随着互联网技术的飞速发展,企业招聘渠道呈现出多样化的趋势。传统招聘渠道如报纸、杂志、招聘会等仍然存在,但网络招聘、社交媒体招聘、内部推荐等新兴招聘渠道越来越受到

企业青睐。这些渠道为企业提供了更广泛的人才来源,提高了招聘效率。

1.2 招聘难度逐渐加大

随着求职者素质的提高和就业观念的转变,企业招聘面临越来越大的难度。一方面,求职者对工作环境、薪资待遇、职业发展等方面的要求越来越高;另一方面,企业对人才的专业技能、综合素质和适应能力要求也不断提高。这使得企业在招聘过程中面临较大挑战。

1.3 招聘成本不断攀升

为了吸引和留住优秀人才,企业在招聘过程中投入的成本逐年上升。从招聘广告、招聘网站费用,到面试、培训、员工福利等各项开支,招聘成本已成为企业人力资源管理的一项重要支出。如何在控制成本的前提下提高招聘效果,成为企业关注的焦点。

1.4 招聘效果评价不一

企业招聘效果受到诸多因素的影响,如招聘渠道、求职者素质、企业需求等。在一定程度上,企业通过招聘引进的人才为企业带来了新的活力和创造力,但同时也存在部分招聘失败案例。如何科学评价招聘效果,提高招聘成功率,是企业亟待解决的问题。

1.5 招聘政策不断完善

为了吸引和留住优秀人才,企业应不断调整招聘政策,如提高薪资待遇、优化福利制度、加强培训和发展机会、提升人文关怀水平等。同时,企业在招聘过程中注重公平、公正、公开,遵循法律法规,抵制招聘歧视等不良现象。这些政策有助于提高企业的竞争力。

2 企业员工招聘中的风险防范的重要性

在当今激烈的市场竞争中,企业的人力资源管理显得尤为重要。企业应充分认识其重要性,切实加强招聘风险防范,为企业的可持续发展提供坚实的人力资源保障。

首先,招聘风险防范有助于确保招聘过程的公平、公正、公开。企业在招聘过程中,若未能充分重视风险防范,可能导致招聘歧视、任人唯亲等现象,甚至引发舆论危机。这不仅损害了企业的形象,还会影响员工的工作积极性和凝聚力。通过加强风险防范,企业可以确保招聘活动的合规性,为优秀人才的脱颖而出创造良好条件。

其次,招聘风险防范有助于提高企业的人才质量。企业在招聘过程中,若对求职者的资质、能力、诚信等方面把关不严,可能导致招聘到的不合格员工给企业带来损失。通过加强风险防范,企业可以提高招聘标准,严把人才质量关,为企业的长远发展奠定基础。

再次,招聘风险防范有助于降低企业的法律风险。在招聘过程中,企业可能涉及侵犯他人隐私、违约赔偿、劳动合同纠纷等问题。加强风险防范,有助于企业合法合规地进行招聘活动,避免陷入法律纠纷,降低企业的经营成本。

此外,招聘风险防范有助于保护企业的商业秘密。企业在招聘过程中,可能面临商业秘密泄露的风险。通过加强风险防范,企业可以确保招聘活动的安全性,防止竞争对手利用招聘途径获取企业的商业秘密,维护企业的核心竞争力。

3 企业员工招聘风险分析

3.1 招聘成本风险

企业人力资源管理部门在招聘员工过程中,需要耗费一定的人力成本支出,比如员工招聘会涉及到一些交通费用、招聘场地费用、企业员工招聘宣传广告等费用。员工招聘所耗费的大量成本不一定会在后继得到很好的回报,但在员工招聘过程中会消耗人力资源管理部门的时间成本,甚至还会引发机会成本,会招聘进一些并不适合企业的员工,而导致优秀人才被拒之门外。而最终的结果则是企业与人才的搭配不甚合理,员工对企业的期望、企业对员工的期望分歧越来越大,这样会导致员工甄选成本并不能如期收回,还会在时间的推移下逐步产生一定的负面效应。

3.2 招聘方式的选择风险

企业在员工招聘过程中,会有多种招聘途径,如在媒体上刊登广告、参加大型招聘会、猎头公司引荐、企业自行举办员工招聘会、员工经他人推荐或自荐等。不过,多元化的招聘方式也会有着一定的风险。通常来说,对媒体广告十分关注的应聘员工有些是新毕业的大学生,其不具备很强的实践经验,各方面尚未成熟,或者是在原单位工作不顺心甚至有些是被单位开除者,他们的求职心态较为急躁,对于薪资十分关注,如企业人事管理部门将这部分人招聘进来,要花费培训费用来对新进员工进行培训,同时还会让企业面临员工的道德风险,这样会让企业在时间成本上、员工薪资福利成本上受到损失,严重者甚至会面临商业机密被泄露的危险,会给竞争对手增加实力。

此外,企业重金引入的高薪人才,在某种程度上会导致内部员工产生消极情绪,会让企业团队精神产生动摇。而经猎头公司引荐的人才,各方面皆十分优秀,往往被企业安排在很重要的部门,其薪资待遇十分丰厚,可这些员工如存在道德风险或被竞争对手高薪挖走,会让企业遇到更大的风险,严重者甚至会让企业经营面临困难,无形中是为市场竞争对手培育了人才。

3.3 人才招聘存在的法律风险

当前,有部分企业未和新聘员工签署相应的劳务合同,未对薪资待遇作明确要求,这样导致员工在工作一段时间后,则会提出增加薪资待遇的要求,在员工与企业劳务关系更换时,因为没有劳务合同做保障,这样会给企业带来很大的法律风险,而产生很大的劳动关系矛盾。甚至还会因为与新进员工的工作关系变更处理不力而导致员工群体控诉问题,这样也会给社会安定发展带来极大威胁,不利于社会的和谐稳定。

在当前的市场竞争激烈态势下,企业人力资源管理部门若处理不好员工的劳动关系,则会产生企业与员工利益方面的冲突,会让企业利益平衡大幅降低。因此,企业人力资源管理部门在招聘员工过程中,要有很强的法律意识,要积极与所聘新员工签署符合国家及法律法规的标准劳动合同,其中员工劳动合同中要涵盖员工、企业及政府等相关利益,让劳动合同在合法、合规的基础上更能体现企业与员工的利益诉求,最大程度规避法律风险,确保企业与员工的双方利益均得到保障。在企业实际招聘过程中,企业为了吸引人才,往往会在面试时告知员工入职试用期满后会有相应的社保等福利,但是往往有部分企业并不会遵守面试约定,在新员工入职一年后才为其缴纳社保,这样也会导致员工与企业产生极大矛盾,不仅会导致员工离职,还会面临被诉的法律风险。

3.4 信息不对称的风险

企业在员工招聘过程中,还会面临员工与企业信息不对称的风险。实际招聘中,有些求职者为了尽快获得该企业的某职位,会通过非法手段获取一些个人的虚假信息,例如伪造文凭、虚列工作经历及荣誉证书等。企业人力资源管理部门在招聘过程中,若对这些信息不能正确甄别,则会招聘进不符合企业发展的不合格员工,这样会不利于企业的经营发展,严重者会给企业造成

巨大损失。如某大型国企为了招聘销售经理这一重要职位,在求职网上发布了招聘信息,吸引了许多应聘者。在经过一系列考核面试后,有一位在某大型国企工作过的员工被留了下来,最后一关面试是由企业人力资源部门经理进行最后一道程序的面试,这名员工在面试过程中业务能力表现突出,也有一定的创新精神,与该企业销售经理这一职位相符合,但是在对其文凭及职称证书进行核查时,发现其文凭及证书全系伪造,并且经过进一步了解,这名员工系在某大型国企工作时因盗窃企业机密文件而被开除,人品很差,最后这名员工未予聘用。

4 预防招聘风险的对策

4.1 引进先进科学的经营管理理念

企业要想创新发展,则要具备积极向上的企业精神,同时还需要有精细化管理的理念,唯有如此,才会市场竞争中基业长青。企业要想吸引人才、留住人才,唯有加强企业的战略管理,引入先进创新的企业经营管理理念,才会让企业更具活力,才会让员工充满信心,工作热情积极,工作效率及效果达到最佳状态。同时,企业还要为员工培训及职业发展提升创造空间,用先进科学的经营管理理念让员工相信企业可以持续向前发展。

4.2 做好职前调查

企业按照自身行业状态进行相应市场信息的调查,调查分为两个部分,即绝对内容调查和相对内容调查。绝对内容调查通常包含了企业全部员工,针对任何岗位的招聘都需要企业展开职前分析。

对于企业来说,较为普遍的是相对调查,一般来说会包含有无违法用人等状况,这也是企业招聘员工时要重点关注的内容。例如,新进员工是不是达到法定工作年龄,有无疾病及不良习惯等。企业可分类管理这些内容,并不断调整管理内容及方法。相对调查具有不确定性,企业要在招聘前做好科学规划,制定合理的招聘方案,要依照招聘规划来审核招聘中的相关内容,以企业发展方向及经济利益为目标来进行针对性招聘。

4.3 确保企业员工招聘的风险保障

企业在招聘员工过程中,一定要做好相应的风险预防性工作,要为企业招聘设置一道安全的风险保障。要让整个招聘环节中尽量规避一些招聘风险。首先,企业要构建人力资源管理人才招聘体系,要在新员工招聘过程中及时签署劳动合同,并处理好

劳动关系,尽量规避法律风险。其次,员工招聘中,企业人力资源管理部门要对求职者的相关职业信息进行全面调查,及时排查求职者的一些履历、证书证件等造假或不实情况,确保员工履职信息更具真实性及可靠性,让企业用人质量得以提升。

4.4 企业应加大对应聘者的信息获取力度

企业应加大对应聘者的信息获取力度,以确保招聘工作的有效性、高效性和准确性。

首先,企业需深入了解应聘者的基本信息,如学历、工作经历和荣誉等,以判断其是否具备岗位所需的能力和素质。此外,企业也可通过社交媒体等渠道全面了解应聘者的背景。

其次,企业应关注应聘者的专业技能和实际经验,以便预测他们未来的工作表现。企业可以通过技能测试、项目评估等方式量化评估应聘者的专业能力。

此外,企业还应考虑应聘者的性格特点和价值观。性格特点影响团队合作和沟通能力,而价值观则决定了应聘者是否符合企业文化。企业可通过心理测试、性格问卷以及面试提问、案例分析等方式了解应聘者的性格和价值观。

最后,企业应关注应聘者的发展潜力和成长意愿。通过与应聘者的交流,了解他们的事业规划和发展目标。同时,关注应聘者学习新知识和技能的热情和能力,以评估其发展潜力。

5 结语

综上所述,企业在员工招聘过程中,往往会面临各种风险问题,这些问题会给企业管理及发展带来危机。为了规避企业员工招聘中的各种风险,企业人力资源管理部门要正视员工招聘中的风险问题,采取科学合理的预防性招聘措施来规避各类风险问题,让企业引入具有较强专业技能及道德职业素养的优秀员工,为企业的长足发展作出更大贡献。

[参考文献]

- [1]李焕荣,刘得格.企业的招聘风险分析与对策研究[J].商业研究,2006(18):84-87.
- [2]罗小刚.企业招聘现有问题及对策[J].中国劳动,2002(3):34-35.
- [3]周悦娜.当前企业招聘工作现状研究[J].中国商界,2010(11):225-226.