

浅谈中小施工企业的招聘管理

李 茜

兴安盟鼎诚路桥工程有限公司 内蒙古 兴安盟 137400

DOI号:10.18686/bd.v1i4.251

[摘要] 社会发展必然遵循优胜劣汰的自然选择,中小施工企业想要在市场中获得优势地位,就需要关注人才的优势,因此,想要吸引优秀的人才离不开企业的招聘管理工作。本文从招聘管理存在困难的几个原因开始分析,结合原因提出解决对策。

[关键词] 中小施工企业;招聘管理

随着中国经济的飞速发展,全国各地的施工企业在时代的浪潮纷纷涌现。在国家政策以及市场环境的影响下,施工企业的发展道路越来越艰辛,企业间的竞争也变得更加激烈,企业想要持续健康的发展就需要有人才的辅助。因此,施工企业开始意识到人才的重要性,人力资源的招聘管理工作越来越受到重视。

1 对于中小施工企业来讲,能够招聘到符合企业发展需要的人才困难。主要有以下几个原因:

1.1 从企业自身的角度来考虑:

1.11 企业的人力资源规划不够明确,尤其是没有提前制定的招聘需求计划,一般都是现用现招,并没有对招聘的真实需求进行分析,当企业施工任务繁重时,发现现有人员不能满足施工工程需要,就会匆忙组织实施招聘工作,往往会招聘一些基本符合的人员暂时缓解用人压力。而在年初和毕业季等招聘的旺季时,由于没有招聘需求计划,而错失了很多符合公司招聘要求的人才。

1.21 企业对招聘岗位的岗位职责不明确。大部分企业中的岗位都是比较模糊的,并没有形成清晰的岗位说明书,当有招聘需求后,由公司负责人直接告知人力资源部发布招聘岗位和数量,只是简单的提出对基本的学历、专业、工作年限的要求。不同的岗位要求基本一致,没有认真对岗位进行分析,在招聘时不清楚应聘的人员是否能够胜任该公司。

1.31 在实际的面试过程中主观性强,面试流程、面试问题随意性较大。面试通常是由用人部门的主管、人力资源部的主管等作为面试官,在面试过程中,由于没有经过专业的面试培训,面试前的准备不足,面试往往是问一些比较随意的问题,这些问题也没有相应的答案,单凭面试官的直接感受来甄选人才。由于面试问题的随意性,同一个岗位针对不同的面试者,问题也不一样,所以这种面试很难公平的对待不同的面试者的。

1.2 从人才角度考虑:

施工行业的工作性质决定了它的工作相对比较艰苦,需要长期野外施工作业,这种方式使员工不能照顾到自己

的家庭,大部分人才在刚毕业的时候,由于没有家庭牵绊,纷纷进入施工行业,工作3-5年后面临结婚生子,纷纷选择离开施工行业,而此时才真正是其为公司输出价值最大的时候,很多施工企业因为他们的流失,造成了很大的损失。

2 施工企业的招聘管理工作困难重重,虽然不能完全解决困难,但我们可以从以下几个方面去改善公司的招聘管理工作:

2.1 结合公司的实际情况,制定人力资源规划,根据规划提前制定系统的各部门的人员招聘计划

施工企业可以结合历年的用人情况和项目整体的产值以及项目完成的难易程度,分析当年用人情况,来预估今年项目的用人情况。人力资源部对用人情况有了一定的了解后,再发布招聘信息。招聘渠道主要有当地流行的招聘网站、公司员工内部推荐、当地的招聘会、就业局以及与高校做好就业合作、发布招聘微信朋友圈转发等方式。拓宽招聘渠道来让人才对公司有更多的了解和认识,吸引更多的人才。

2.2 制定详细的部门岗位说明书

岗位说明书的重要性不言而喻,有了明确的岗位说明书,人力资源就可以根据岗位说明书中的内容对应聘者进行甄选,合理的节省了简历筛选时间,更加提高了面试的有效性。同时有了岗位说明书,可以帮助新进企业的员工结合自我的情况,进行比较自己的不足,努力提高自我。更加科学的制定自我的职业生涯规划。然而岗位说明书一定不是一成不变的,随着时代的发展变化,公司的岗位也要随着变化才能满足现有员工以及新人市场的需求。

2.3 培训公司面试官,增加公司面试的专业性

面试官的专业度直接影响面试者对企业的整体印象。面试的类型包括结构化面试、半结构化面试、非结构化面试。结构化面试是指按照事先制定好的面试提纲上的问题一一发问,并按照标准格式记下面试者的回答和对他的评价的一种面试方式。结构化面试要求面试题目对应聘相同职位的所有面试者应该相同;顾名思义,半结构化面试就是

有一部分面试问题是一致的,而有部分是针对不同的面试官随机发问的。非结构化面试就是问题全部是由面试官随机发问的,对问题的答案没有办法统一评价的一种面试方式。我们应该针对企业自身的招聘岗位特点,来选择不同的面试方式。不同的面试方式,需要有专业的面试官来指导。有了专业的面试官,才能让面试更加有效,实现真正的招聘目标。

2.4 企业针对人才想要照顾家庭的心理结合自身实际情况

适当给予员工一个月固定的探亲假或者提供给员工亲属探亲补贴等相关的福利,吸引这些因为不能兼顾家庭的而放弃施工行业的优秀人才。同时,企业制定相应的毕业生培养计划,将毕业生在企业的成长发展与老员工的薪酬待遇相结合,促进企业形成传帮带的文化氛围,使新人更快的跟上企业的发展步伐。

2.5 由企业工会组织开展学习文化知识的专题活动

鼓励公司全体员工共同学习,营造良好的健康的学习氛围,适当组织读书会、茶话会、帮带学习会等多种方式,促进全体员工提高自我的文化素养以及自我学习的理念。有

了这样的文化氛围,每一位员工都将努力提高自我,来适应公司的整体环境。为共同打造一个良好的学习型的组织而骄傲自豪。

结束语:

总体来说,每个企业都有自身的特点,需要结合自身的实际情况,来开展招聘的工作,认真分析企业自身,来找到适合企业招聘管理方式。但是一个企业的招聘工作不单单是人力资源部的工作,是需要公司各个部门之间的相互配合。招聘管理工作在中小施工企业中还有很长的一段路要走,我们需要共同去努力将施工企业的招聘工作做的更加细致、更加完善。规范的招聘管理才能够使人才更加关注到企业,有了更多的关注,自然能够得到更多人才的选择。希望在中小施工企业可以修炼自我,实现目标。

参考文献:

[1]吴彬霞,施工企业人力资源管理的重要性及措施,中国科技期刊数据库《工业C》2016年(01)

[2]郑君,关于企业人力资源管理面临的问题思考,中国电子商务,2013年(03)