

案例探讨：招聘时为何你吸引不来优秀人才？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/261/2021_2022__E6_A1_88_E4_BE_8B_E6_8E_A2_E8_c67_261158.htm 业内某骨干企业老总每遇到人事主管向他汇报工作时就特别郁闷，因为招聘人员的计划已经启动了好几次，广告费用花了不少，新进人员也试用了几批，但仍然没有招聘到他想要的人才。反而在某个场合听到有人评价他们公司在廉价使用试用员工，这让他颇为恼怒却又无可奈何。为招不到优秀人才而发愁，这可能并不只是这位老总的烦恼。实际上，很多缝制机械企业都遇到了这个难题，他们花费大量人力财力去招聘人才，但最终他们发现，要么是他们看不上别人，要么是别人看不上他们，总而言之就没有顺利“合上拍”的时候。这位骨干企业的老总无奈地对记者感叹，像他们公司，在业内算是有实力、有口碑的企业，但为什么就不能招聘到合适的人才呢？目光只盯着同行导致无法网罗社会精英如果你稍加留意，你可能会发现，在最流行的招聘渠道比如现在正热门的大型专业招聘网站上，很难发现有缝制机械企业的招聘信息。即使在专业的平面招聘媒体上，你也很难看到这些企业的身影。那么，他们到底把招聘信息发布到了哪里？出现频率最多的可能是缝制机械行业的专业网站和报纸，一些大型公司也开始尝试去招聘会上网罗人才。大多数缝制企业可能认为，这个传统的行业在大众媒介上是很难找到对口的专业人才的，所以他们宁愿忽略这个途径。应该说，这种思路从理论上来说是无可厚非的。不可否认，在整个企业层面，缝制机械企业还相对处于中小企业行列。即使如飞跃、标准、中捷等这样一些

行业内的龙头企业，在面对海尔、联想等这样的企业巨无霸时，不论在企业知名度还是对人才的吸引力上，都排不上号。因此，在这样的状况下，和一个不在同一层面上的企业在相同的招聘渠道上进行人才的争夺，显然是吃亏的，这也可能是缝制机械企业很少在大型专业招聘媒介上露脸的原因之一。不过，也正由于缝制机械企业在相对狭窄的渠道上网罗人才，阻碍了更多的或许没有行业经验但能力突出的新鲜血液的注入，比如品牌推广高手、策划高手，而这部分人是相对不需具备专业技术知识的，可以在各个行业间自如行走的人才。另一方面，现代企业的招聘在某种程度上已经不是单纯意义上的招聘，同时也是一个向外界展示自身形象的机会，而大型的专业招聘媒介可以为其助力。你想想，每天有那么多的人需要找工作，最先进入他们视野的就是这些有口碑的媒体，如果企业的名字不断地出现在他们的视野里，反复刺激，自然就加深了企业在他们脑海中的印象。再稍加留意你还会发现，缝制机械企业在招聘人员时大多中规中矩，既缺乏形式上的创新也缺乏内容创新，在海量的招聘信息堆里，平淡的东西怎么可能被优秀人才关注呢？又怎么可能掀起他们内心的波澜？作为企业老总，你或许很难通过一次招聘引发轰动，但至少可以利用这个机会来宣传自身。从企业的战略角度来考虑，无论是节省成本还是品牌推广，招聘创新都是需要尝试的。应聘过五关斩六将 优秀人才就这样被放弃和其他行业的很多企业一样，不少缝制机械公司的招聘流程大抵也是这样的：第一登广告，公司人力资源部门专员根据各部门的粗略要求登广告，广告大体的内容无外乎经验、年龄、人品等内容。第二，人力资源的专员根据各部门的基本

要求，对于收到的应聘简历进行筛选。第三是，进行电话通知面试，通知的任务多半也是由人力资源专员完成的。第四是初次面试，主要由人力专员与职能部门的人员共同进行，留下的人员将进行第二次面试。第五为二次面试，这个过程基本就是面对老板，或者是面对最终决策人员的面试，如果这一关结束，那么最终通过的人将初步被公司录用。实际上，仔细分析一下，你将发现，这个招聘流程是很长的，所有的过程都是公事公办的样子，难免让人产生厌烦的情绪，于是，一些优秀的人才才会因为不想过长地等待而放弃。江苏有一家零部件企业，这个公司的规模并不大，却按照上面繁复的流程招聘一名销售经理，但招了两个月一直招不到。后来在咨询了专业人员后，改变了招聘流程，从通知到面试，简化到全部由公司的高层决策人员直接完成，总共只有两个环节，效果发生了巨大的变化，他们很快就招到了人。其实原因非常简单，原来繁复的程序，无形中排斥了很多他们希望见到的人，这里面还不包括人力资源专员错判、误判的人员。由于决策人员的直接出面，至少可以带来以下好处。首先，应聘人员可以直接接触公司高层，从而可以直观感受公司的文化以及未来的发展，树立他们对公司的信心。其次，决策者在这期间可以有效地鉴别销售人员，对于公司看中的人员可以直接发动攻势进行争取。再者，由于领导的出面可以迅速赢得应聘人员的尊重及信任。对人才的争夺，实际上与市场上的竞争没有什么两样，市场竞争强调快速、准确，动作迟缓将会贻误战机，造成灾难性的后果。人才竞争也一样，在你看到合适人选的时候，别人也能够看到，对人才的争夺，实际上是看不见的战争，需要以最短的距离、最有效的

手段、在最短的时间内拦截企业所需要的人员，绝不能像衙门一样高高在上，官僚一般地处理人才问题，这样只能将所需人才推向竞争对手，从而在人才的竞争上失去主动。人才难见“一把手”缺乏尊重导致效率低下 海尔张瑞敏先生曾经说过，总经理就应当做三件事，搭班子、定战略、带队伍。这三件事都与人有关系。归结来看总经理就是要解决好人的问题，而其中“选人、用人、育人”是关键。在新员工入职的时候，总经理应出面与新员工进行沟通，宣讲公司未来的发展、价值观等等，千万不要小看对新员工短暂的宣讲，这对于他在公司未来的几年，甚至是十几年都有巨大的影响。据相关调查统计，一个新员工在入职之后，第一个见到的领导，对他的影响非常大，比今后的培训、教导效率要高得多。总之，对于干部的选拔、关键员工的选拔，应当作为公司最高层的战略任务，而不能简单地作为日常职责看待。尤其在小公司里，优秀人员的招聘由总经理亲自来担当有很多益处。有人说，世界上最可悲的事情不是“错误的事让正确的人做”，而是“正确的事让错误的人做”。前者，即便是错误的事情，但是由于有正确的人，仍然有机会改正。而后者，即便是正确的事，但由于是错误的人，最终会把本来正确的事情变成错误的。就拿“简历筛选和电话通知”为例，这两项工作都是由人力资源的专员负责，所谓的简历筛选，就是按照公司的基本条件筛除那些不合格的人员，然后再逐一地通知相关的人员面试。在这个环节中，电话通知应当是一个非常关键的甄选动作，在电话的交谈中，企业至少可以解决类似于“经验、技能、沟通、品质、意愿”等等很多的内容，这可以大幅度提高企业的招聘效率，同时也可以体现我

们对人才的尊重。但是，这样的任务需要拥有极为丰富的销售经验，同时又有一定鉴别能力的人来承担。在很小的公司里面，以上的职能恐怕只能由总经理承担，因为没有人员能够摆脱官僚意识，真心地笼络企业需要的人才。这一点公司高层绝对不能“犯懒”，总经理亲自招聘应当是最为高效的方式之一，尤其是对于小公司更是这样。在这里并不是说，以上的流程不对，而是说在竞争面前这种方式看来更加有效。这样的错误不光发生在电话通知阶段，同样发生在人员的面试环节上，多数的公司都是需要两次面试，第一次为初试，就是人力资源与用人部门共同进行初步的筛选，但是，这种初步的筛选只能获得一些看似一般的人员，“很好的与很不好的”都留不下，很好的人员特别是干部，在面对比自己年轻一轮，甚至有些幼稚的年轻干事面前，感觉受到了轻视与侮辱。这些年轻的、缺乏经验的专员，提出的问题让应聘人员坐卧不宁，他们甚至会机械地问对方“年龄、男女”等类似的愚蠢问题。在招聘方面，小公司不能完全模仿大公司招聘人员的方式，因为那些方式可能只有在特定的条件下才可以起作用，事实证明，即便是财大气粗的大公司也已经意识到，在招聘人才方面，名气、有钱也不能作为摆谱的基础。去掉繁复的程序，使招人更加亲和是未来的趋势。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com