

成熟期企业更需要创新人才 PDF转换可能丢失图片或格式，  
建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/268/2021\\_2022\\_\\_E6\\_88\\_90\\_E7\\_86\\_9F\\_E6\\_9C\\_9F\\_E4\\_c67\\_268580.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/268/2021_2022__E6_88_90_E7_86_9F_E6_9C_9F_E4_c67_268580.htm)

成熟期企业规模大，资金充裕，制度和结构都很完善，团队很稳定。那么成熟期企业有着怎样的人才需求特点？又该采用什么样的招聘策略？东方慧博HR专家给出了答案。

**成熟期企业活力衰退** 在成熟期企业内部，因为组织结构极其成熟，公司内部人员晋升困难，各层面人员的流动率低，在人员规模上相对稳定。企业的发展，主要是靠企业的整体实力和规范化的机制，企业内部的创新意识开始下降，企业活力开始衰退。所以，招募人才，引进新鲜血液无疑是保持企业繁荣期、促进企业活力持续高涨的重要举措。

**成熟企业青睐创新人才** 成熟期企业因为组织的稳定性，人才需求数量不多，外部招聘人员较少，通常情况下，只有在公司开拓新业务和新市场时才会产生大量的外部人才需求。但是，成熟期企业对竞聘者的要求颇高。成熟期企业一般来说都有比较完善的人才培养机制和业务能力提升制度，所以，就特别强调竞聘者的综合能力素质；因为内部活力不够，并期望新鲜血液带动公司活力，所以，就特别关注创新能力、意识和执行力；是否有明确的职业发展方向，反映了竞聘者的志向，多数成熟期企业也比较看重这一点。

成熟期企业吸引人才的手段主要依靠企业实力、企业形象和领先于行业平均水平的薪酬。招聘渠道要多元化成熟期企业一般都具有充足的招聘费用，这为企业在招聘过程中可以丰富多种招聘手法和招聘渠道提供了重要的保障。成熟期企业招聘高级人才，建议应以猎头为主；招聘中级人才

，应以参加中高端招聘会和内部推荐为主，辅以网络招聘、校园招聘、平面媒体等多种招聘渠道。成熟期企业都制定有规范的招聘计划，对招聘时间和招聘效率有明确的规定。在招聘过程中，人力资源部应具备较好的专业性，建议使用评价中心技术对人才的能力素质进行评价，业务水平则由用人部门的部门经理进行评判。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](http://www.100test.com)