

中小企业招聘高端人才困境 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/281/2021_2022__E4_B8_AD_E5_B0_8F_E4_BC_81_E4_c123_281894.htm 据统计数据显示，高端管理人才、专业技术的主管、与工厂配套相关的中层管理人才，以及高级市场人才和销售人才等将是2006年外资企业需求的重点。外资企业的巨大吸引力，将国内对高端人才的争夺推向白热化。对于实力相对薄弱、知名度不够，但面临发展需要吸收高端人才的众多中小型企业来讲，外企的强势介入更是令他们雪上加霜。中小型企业在网络招聘过程中，特别是在高端人才招聘过程中遭遇的几大困境如：品牌与知名度的竞争、员工流动率过高、来自招聘网站的忽视、缺乏长期招聘策略、企业经费预算有限等。

第一：庙小引不得高僧来。中小型企业知名度、品牌方面相比于大型企业以及外资企业来讲有较大差距，而高端人才往往将眼球盯在名企、外企的高福利、深潜力上面。中小型企业凭借自身的品牌与知名度很难吸引到有价值的员工。

第二：铁打的营盘流水的兵。员工流动率过高，很难留住有经验、有价值的员工。对于成熟人才来说，中小企业有个人时间和发挥才干的空间，但要想在企业内部获得系统的培训却是不可能的，而且各种流程、制度也都不成熟。招聘工作进入了招了走，走了招的怪圈。

第三：屋漏偏逢连阴雨。人才招聘网站往往将精力放在大型企业和老牌客户上，服务周到，精心打理，再加上企业自身的吸引力，越来越多的人才都涌向那部分企业。而相对落后一些的中小型企业却往往为招聘网站所忽视，在高端人才招聘方面更是如此。这就造成了本来就不为高端人

才所注意的中小型企业更加举步为艰，难以寻觅到合适的人选。第四：姜太公钓鱼，愿者上钩。很多中小企业从事人力资源管理的人员不是专业出身，缺乏人力资源管理的专业知识。他们认为用了网络招聘就可以坐等人才上门。这类观点是不适合高端人才招聘的，高端人才大多不会主动投递简历，需要 HR 到招聘网站的人才库里查找与公司职位需求相符的简历进行联系。而一些中小型企业的 HR 没有认识到这一点，只是一味抱怨网站售后服务不周到。高端人才招聘，打的是持久战、游击战，而不是伏击战，姜太公钓鱼，愿者上钩的心态更是不可取的。第五：巧妇难为无米之炊。中小型企业经费预算有限，在人才招聘，特别是高端人才招聘工作上资金投入过低。招聘网站几乎都采取收费服务，招聘高端人才需要打持久战，需要不断的进行投入，对中小型企业来讲，月月付费，短时间内见不到成效，有些企业很难承受的起费用的开支。因此便出现了部分中小企业打算减少网络招聘投入，进而转向传统人才市场现场招聘的做法。资金预算问题成为中小企业采取网络招聘人才的瓶颈。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