

Talent introduction and retention: challenges and coping strategies of enterprise human resource management

Yanjun Liang

Suzhou Thermal Engineering Research Institute Co., Ltd., Suzhou, Jiangsu, 215000, China

Abstract

In the current knowledge economy era, talent has become the core competitiveness of enterprises. The competition between companies ultimately boils down to the competition for talent. The introduction and effective retention of outstanding talents not only injects innovative vitality into the company but also enhances its technical level and management capabilities. Moreover, it can drive the realization of corporate strategic goals, thereby helping the company stand out in fierce market competition. However, with the deepening development of economic globalization and the increasing complexity of the market environment, companies face unprecedented challenges in talent acquisition and retention. This article focuses on the core issues of talent acquisition and retention in human resource management.

Keywords

talent introduction; talent retention; enterprise human resource management; challenge; coping strategy

人才引进与留存：企业人力资源管理的挑战与应对策略

梁艳俊

苏州热工研究院有限公司，中国·江苏苏州 215000

摘要

在当前的知识经济时代之中，人才已经成为了企业发展的核心竞争力。即企业之间的竞争，归根结底便是人才的竞争。因为优秀人才的引进与有效留存，不但能够为企业注入创新活力，而且能提升企业的技术水平和管理能力，同时还能推动企业战略目标的实现，从而助力企业在激烈的市场竞争当中脱颖而出。但随着经济全球化的深入发展和市场环境的日益复杂，使得企业在人才引进与留存方面面临着前所未有的挑战。本文就聚焦于企业人力资源管理中人才引进与留存的核心问题。

关键词

人才引进；人才留存；企业人力资源管理；挑战；应对策略

1 引言

据相关的统计数据显示，各行业企业的人才流动率在过去几年中普遍居高不下，甚至有部分高新技术企业的人才流失率超过了30%。而人才流失不仅会导致企业的人力成本增加，还可能会造成企业核心技术泄露、团队凝聚力下降等一系列的问题。同时在人才引进方面，企业依然面临着难以找到与岗位需求高度匹配的人才、招聘渠道受限等困境。因此深入地研究企业人才引进与留存过程中所面临的挑战，并且探索出有效的应对策略，对于企业的生存与发展具有重要的现实意义。

2 企业人才引进与留存面临的挑战

2.1 人才引进面临的挑战

2.1.1 招聘竞争激烈

在当今的市场环境下，各个企业对于人才的争夺愈发激烈。尤其是互联网、金融、人工智能等热门行业，高端人才处于供不应求的状态，而企业之间为了吸引优秀人才展开了激烈的竞争。此时大型企业凭借其雄厚的资金实力、良好的品牌形象和广阔的发展空间，往往能够吸引到大量的优秀人才。相比之下，中小型企业招聘竞争中便处于劣势，由于知名度较低、薪资待遇和发展机会有限，所以很难吸引到优秀的人才，即便招聘到了合适的人才，也面临着被竞争对手挖走的风险^[1]。

2.1.2 人才需求与供给不匹配

一方面因为企业的人才需求会随着市场变化和战略调整不断地更新。就快速发展的科技领域而言，新技术、新业务模式的不断涌现，使得企业对于具备相关专业知识和技能

【作者简介】梁艳俊（1985-），男，中国山西孝义人，本科，中级经济师，从事人力资源研究。

的人才需求迫切。但由于高校的人才培养体系存在着一定的滞后性,使得相关专业的毕业生在数量和质量上都难以满足企业的需求。

另一方面是企业对人才的综合素质要求越来越高。除了专业知识和技能之外,企业更加注重人才的创新能力、团队协作能力、沟通能力和学习能力等等。可是在实际招聘的过程中,具备这些综合素质的人才相对稀缺,那么企业就很难找到完全符合岗位要求的人才。如此便导致企业在招聘的过程中需要花费大量的时间和精力进行筛选和培养,也就增加了其招聘成本和时间成本。

2.1.3 招聘渠道有限

目前企业常用的招聘渠道主要包括了网络招聘平台、校园招聘、猎头公司等。虽然网络招聘平台能够为企业提供更便捷的招聘渠道,但其信息量大、鱼龙混杂,因此企业需要花费大量的时间和精力去筛选简历,并且其中还存在着虚假信息和简历造假的问题,这无疑增加了招聘的风险和成本。而校园招聘能够为企业选拔到具有潜力的应届毕业生,可收到招聘时间和地域的限制,以及毕业生缺乏工作经验的弊端,就需要企业投入大量的时间和资源进行培养。最后便是猎头公司,尽管它能够为企业提供更高端人才寻访服务,但服务费用一般会较高,对于一些中小企业来说就难以承受。此外一些新兴的招聘渠道,如社交媒体招聘、直播招聘等,虽然具有一定的创新性,但由于缺乏了完善的管理和规范,致使招聘的效果是参差不齐的,所以企业难以有效地利用这些渠道吸引到合适的人才。

2.2 人才留存面临的挑战

2.2.1 人才流失严重

人才流失是现阶段众多企业面临的普遍问题,尤其对于一些竞争激烈的行业和领域来说。而造成人才流失的原因是多个方面的。首先是薪资待遇,如果企业的薪资水平低于行业的平均水平,或者是薪资结构不合理,则无法体现出员工的工作价值和贡献,就较为容易导致员工产生不满情绪,进而选择跳槽到薪资待遇更好的企业。其次是职业发展空间,当员工在企业中看不到晋升机会和发展前景,就会感到工作缺乏了动力和成就感,从而选择离开。另外工作压力过大、企业文化不适应、家庭因素等也可能会导致人才流失^[2]。

2.2.2 企业文化缺乏吸引力

企业文化是企业的灵魂,它是企业吸引和留住人才的重要因素。然而目前许多企业在发展的过程中,会忽视企业文化建设,导致企业文化缺乏了吸引力和凝聚力。例如一些企业虽然一直在强调团队合作,但在实际工作中却存在着部门之间相互推诿、缺乏协作的现象。或者是一些企业倡导创新,可在工作中缺乏鼓励创新的机制和氛围,使员工的创新想法和建议得不到重视和支持。

2.2.3 人才培养体系不完善

人才培养是企业留住人才的重要手段,但现下许多企

业的人才培养体系都存在着不完善的问题。究其原因是企业对人才培养的重视程度不够,缺乏了系统的人才培养规划和预算,并且企业的人才培养方式单一,其中缺乏针对性和有效性。

3 企业人才引进与留存的应对策略

3.1 优化人才引进策略

3.1.1 明确人才需求,制定科学的招聘计划

企业应结合自身的发展战略和业务需求,提前深入地分析各个岗位的职责和任职要求,以此明确所需人才的专业技能、综合素质和职业素养等方面的标准。同时在制定招聘计划时,也要充分地考虑到企业的发展阶段、人才储备情况和市场人才供需状况,再合理地确定招聘数量和时间节点。

3.1.2 改进招聘方法,提升招聘质量

企业在招聘时,要不断地创新招聘方法,积极地采用多元化招聘渠道和手段,旨在提高招聘的吸引力和效果。除了传统的招聘渠道以外,企业还可以自行拓展新兴的招聘渠道,如利用社交媒体平台进行招聘宣传,即通过直播招聘、线上人才交流会等形式来吸引人才。同时企业还可以加强与高校、科研机构、行业协会等的合作,建立起人才输送渠道,如此即可提前锁定优秀的人才。

而在招聘的过程中,企业要注重对于应聘者的综合考察,即在关注专业知识和技能的时候,还要关注到应聘者的职业素养、价值观和团队协作能力等多个方面。为此可以采用行为面试法、情景模拟测试、心理测评等多种面试方法,全面地了解应聘者的能力和潜力,从而确保招聘到的人才与岗位需求和企业文化相匹配。

3.2 完善人才激励机制

3.2.1 建立具有竞争力的薪酬体系

根据不同行业的特点、市场水平和企业的实际情况,企业需要制定具有竞争力的薪酬体系。薪酬的水平务必要能够体现出员工的工作价值和贡献,既要保证基本薪资具有市场竞争力,又要通过绩效奖金、项目奖金、年终奖金等激励性的薪酬,来激发员工的工作积极性和创造力。但企业还可以建立起差异化的薪酬结构,即以不同岗位、不同职级和不同的绩效表现作为标准,合理地拉开薪酬差距,以此体现出薪酬的公平性和激励性。

3.2.2 提供丰富的福利政策

除了薪酬待遇之外,丰富的福利政策也是吸引和留住人才的重要手段之一。展开而已:企业可以为员工提供多样化的福利项目,如带薪年假、健康体检、商业保险、员工培训、子女教育补贴、交通补贴、餐饮补贴等等。而这些福利政策不仅能够满足员工的生活需求,从而提高员工的生活质量,还能让员工感受到企业的关怀和温暖,能够增强员工的归属感和忠诚度。

3.2.3 建立合理的晋升机制

科学且合理的晋升机制,能够为员工提供更为广阔的

职业发展空间。而晋升机制一定要明确晋升的标准和流程，务必确保晋升过程是公平、公正、公开的。据此，企业可以根据员工的工作业绩、能力素质、职业素养等多个方面进行综合的评估，为员工提供更多的晋升机会。同时企业还应该建立多元化的晋升通道，在保留传统管理晋升通道之外，还可以为技术型、专业型人才设立技术性的晋升通道，从而让不同类型的人才都能在企业中找到适合自己的发展路径。

3.3 加强企业文化建设

3.3.1 塑造积极向上的企业文化

就企业文化地建设而言，需要从企业的战略目标和核心价值观出发，塑造出积极向上、具有凝聚力和吸引力的企业文化。而企业的核心价值观是企业文化的灵魂，因此要将核心价值观融入到企业的各项规章制度、管理流程和员工行为当中，要让员工真正地理解和认同企业的价值观。

举个例子：阿里巴巴的“客户第一、团队合作、拥抱变化、诚信、激情、敬业”的价值观，就贯穿于其发展战略和日常运营之中，成为了员工行为的准则和企业发展的动力。

3.3.2 营造良好的工作氛围

因为良好的工作氛围是吸引和留住人才的重要因素。所以企业一定要注重营造和谐、融洽、积极向上的工作氛围，要鼓励员工之间做到相互尊重、相互协作、相互学习。为此企业可以通过组织团队建设活动、文化娱乐活动等方式，来增强员工之间的沟通和交流，从而促进团队凝聚力的提升。

例如企业可以定期地组织员工进行户外拓展活动、运动会、文艺晚会等活动，让员工可以在活动中放松身心、增进感情。或者企业可以选择设立员工交流平台，如内部论坛、微信群等，便于员工之间分享工作经验、交流思想和情感。

3.3.3 增强员工的归属感和认同感

对于企业来说，一定要让员工感受到自己是企业的主人，才能增强员工的归属感和认同感。如此以来，就需要企业建立员工参与机制，使员工可以参与到企业的决策和管理当中，促使员工充分地发挥出自己的聪明才智和创造力。此外企业还可以加强对于员工的荣誉激励，即对表现优秀的员工给予表彰和奖励，让其能够感受到自己的工作得到了认可和尊重。

3.4 构建完善的人才培养体系

3.4.1 制定系统的培训计划

以自身的发展战略和人才需求为基础，企业可以制定系统的人才培养计划。该培训计划要涵盖新员工入职培训、在职员工技能培训、管理人员培训等各个方面，并且要明确培训目标、培训内容、培训方式和培训时间等。其中对于新员工，要通过入职培训来帮助他们了解企业的文化、规章制度、业务流程等，帮助其尽快适应工作环境。而对于在职员工，则要根据不同员工的岗位需求和职业发展规划，为其提供针对性的技能培训，核心在于提升员工的专业知识和技能

水平。另外便是管理人员，对其要加强管理能力和领导能力的培训，助力其管理人员的综合素质和管理水平得到提高^[1]。

3.4.2 采用多样化的培训方式

多样化的培训方式可以有效地提高培训的效果和质量。即除了传统的课堂讲授式培训外，企业可以采用案例分析、小组讨论、角色扮演、在线学习、实践操作等多种培训方式，来激发员工的学习兴趣和积极性。不仅如此，企业还可以利用现代信息技术，为员工开展在线学习和远程培训，并且为员工提供丰富的学习资源，让员工可以根据自己的时间和需求进行自主学习。

3.4.3 建立人才培养评估机制

完善的人才培养评估机制可以帮助企业及时地了解培训的效果，从而为其培训方案的调整和优化提供依据。而评估机制要包括培训前评估、培训中评估和培训后评估三个环节。展开而言：培训前的评估主要是为了解员工的培训需求和知识技能水平，旨在为制定培训计划提供参考价值；培训中评估则主要是对培训过程进行监督和反馈，其目的是帮助企业及时地发现和解决培训过程中存在的问题；而培训后评估主要是对培训效果进行考核和评价，核心在于帮助企业了解员工对培训内容的掌握程度和实际应用情况。

基于此，评估的方式可以采用考试、考核、问卷调查、面谈等多种方式。例如技能培训，就可以通过实际操作考核和理论考试的方式来评估员工的学习效果。又如管理培训，则可以通过案例分析、角色扮演和工作业绩考核等方式来评估管理人员的能力提升情况。但无一例外，企业需要根据评估的结果，及时地总结出经验教训，并对培训方案进行调整和优化，如此才能不断地提高人才培养的质量和效果。

4 结语

在当今激烈的市场竞争环境之下，人才引进与留存已成为了企业人力资源管理的核心任务。但目前企业却面临着招聘竞争激烈、人才供需不匹配、人才流失严重等诸多挑战，这些挑战不仅影响着企业的人才队伍建设和发展，同时也制约着企业的战略目标实现。本文则通过理论结合实际案例，从优化人才引进策略、完善激励机制、加强企业文化建设、构建人才培养体系等方面，系统地提出具备针对性的应对策略。经研究能够为企业提升人力资源管理水平、增强人才竞争力，以及实现可持续发展提供理论层面的参考与实践方面的指导。

参考文献

- [1] 王雪娇.新形势下国有企业人力资源管理风险因素及应对策略研究[J].河北企业,2024,(02):134-136.
- [2] 许允朝.大模型时代企业人力资源管理的机遇、挑战与应对策略[J].中外企业文化,2024,(06):235-237.
- [3] 侯媛.开发区人力资源管理面临的挑战及应对策略[J].人力资源,2025,(02):30-31.