



云南工商学院
YUNNAN TECHNOLOGY AND BUSINESS UNIVERSITY

毕业论文（设计）

中小企业招聘管理问题与对策研究

Research on Recruitment Management and
Countermeasures of SME

学	院	_____		
专	业	_____		
班	级	_____		
学	号	_____		
姓	名	_____		
指	导	教	师	_____
职	称	_____		
成	绩	_____		
日	期	_____ 年 月—— 年 月		

云南工商学院

20 年 月

云南工商学院

毕业论文（设计）诚信声明

本人声明，所呈交的论文（设计）是本人在导师的指导下独立完成的研究成果。除了文中特别加以标注引用的内容外，本论文（设计）不包含法律意义上已属于他人的任何形式的研究成果，也不包含本人已用于其他学位申请的论文（或成果）。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中以明确方式表明。本人完全意识到本声明的法律后果由本人承担。本毕业论文(设计)成果归云南工商学院所有。

作者签名：（要求亲笔签字）

日 期：

毕业论文

中小企业招聘管理问题与对策研究

**Research on Recruitment Management and
Countermeasures of SME**

摘 要

随着经济的快速发展，企业与企业之间的竞争可以说是人才的竞争，企业想要长期、稳定的发展，离不开好的人才支持，而优秀的人才获取来源离不开招聘，所以人员招聘是一个企业生存发展的关键环节，也是每个企业人力资源管理的基础，可见人员招聘管理的问题对企业来说至关重要。本文主要以 K 公司为例，介绍 K 公司的基本情况，通过调查 K 公司的招聘现状，对该企业招聘存在的问题进行分析，并对这些问题提出相应的解决对策。从而使 K 公司的发展能够越来越好。

关键词：中小企业；人才招聘；招聘管理

Abstract

With the rapid development of economy, the competition between enterprises and enterprises can be said to be the competition of talent, enterprises want to long-term, stable development, without good talent support, and excellent talent source without recruitment, so personnel recruitment is a key link in the survival and development of an enterprise, is also the basis of each enterprise human resource management, visible personnel recruitment management problem is crucial to the enterprise. This paper mainly takes K Company as an example to introduce the basic situation of K company, investigates the recruitment current situation of K company, analyzes the problems existing in the recruitment of this company, and puts forward corresponding solutions to these problems. So that the development of K company can be better and better.

Key words: small and medium-sized enterprises; talent recruitment; recruitment management

目录

1 绪论.....	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究意义	1
1.3 国内外研究现状	2
1.3.1 国内研究现状.....	2
1.3.2 国外研究现状.....	2
2 相关理论概述.....	4
2.1 中小型企业	4
2.2 招聘	4
2.2.1 招聘的概念.....	4
2.2.2 招聘的原则.....	4
2.2.3 招聘的流程.....	5
3 K 公司招聘体系分析	6
3.1 K 公司简介.....	6
3.2 K 公司人力资源结构分析.....	6
3.2.1 K 公司组织架构	6
3.2.2 K 公司人力资源结构分析	6
3.3 K 公司现有的招聘体系.....	8
3.3.1 K 公司现有的招聘渠道	8
3.3.2 K 公司现有的招聘流程	9
4 K 公司招聘管理情况调查分析	10
5 K 公司招聘工作中存在的问题分析及对策	15
5.1 存在问题分析.....	15
5.1.1 K 公司在招聘时忽视了企业文化的建设	15
5.1.2 K 公司长期的人力资源规划不是很完善	15
5.1.3 K 公司的招聘专员缺乏面试的专业性	15
5.2 对策	16
5.2.1 企业应当构建良好的企业文化.....	16

5.2.2 应当完善长期的人力资源规划体系.....	16
5.2.3 应当对招聘人员进行定期培训.....	16
5.2.4 应当丰富面试方式.....	17
结语.....	18
参考文献.....	19

1 绪论

1.1 研究背景

21 世纪我国国家经济处于增长状态, 其中在经济市场中, 中小企业是中国经济增长和解决就业最重要的力量之一。中小企业在人力资源管理方面的管理水平也随着时代的发展不断提高, 但仍然存在许多的问题, 又因为国内外的疫情突然爆发, 处于新时代的企业发展受到了许多的限制, 疫情缓解之后的复工复产、国家一系列的政策落实以及营商环境优化, 正支持着中小企业的纾困发展, 从中国中小企业协会公布了中小企业经济运行情况来看, 疫情缓和后, 企业的主体活力明显增强, 中小企业的发展指数正在逐步回到原来的水平。在中小型企业的发展过程中, 少不了相关人才的跟进, 企业中的人员主要是由人力资源管理里的招聘工作带来的, 中小型企业很少在对人力资源进行招聘管理的这个方面运用系统化制度。在中小型企业当中往往会把招聘管理这个过程作为一种成本输出方式来看待, 认为与中小型企业的生存和发展并不密切相关, 但实际上, 人才的引进与培养是促进企业发展的重要依据, 中小型企业需要更加注重人力资源的招聘管理, 完善企业人力资源的招聘管理制度, 使人力资源的招聘成为中小型企业提高竞争能力的主要来源。如果企业招聘管理层面出现问题, 会导致企业发展出现延缓停滞。新时代的背景下, 招聘管理以及招聘模式的创新发展对企业的发展有着重要的作用。

1.2 研究意义

中国正在大踏步迈进全面小康社会, 中小企业发展迅速, 因为疫情的原因, 招聘渠道以及招聘方式的改变给一些企业带来了冲击。本文通过研究中小企业招聘管理方面的问题, 根据研究和调查结果, 分析招聘管理问题产生的原因, 进一步提出中小企业招聘问题的解决方案, 为中小企业招聘管理提供理论参考依据, 提高中小企业对招聘管理的重视程度, 为中小企业吸引高素质人才、提高招聘质量和水平提供了新思路, 能够良好的适应自身目前的发展状态, 希望能够为培育中小企业的核心竞争力出一份力。招聘管理是人力资源管理六大模块之一。随着我国经济体制改革的深入, 新市场的出现, 中小企业的发展已经成为国民经济发展中很重要的一部分。招聘是企事业单位人力资源的入口, 中小企业重要的人才输入、最基本的人员需求都是由招聘工作完成的。文章通过对招聘管理理论的研究

究,为中小企业的人员发展提供理论参考依据。人才的重要作用最受中小企业管理者的重视,而要实现企业的长远发展,人才的引进和一定的招聘需求工作是不可或缺的。通过分析招聘问题,对现今中小企业招聘管理问题提出有利于招聘管理能够更新发展的方案,促进中小企业发展,提高中小企业在现今社会的竞争力。

1.3 国内外研究现状

1.3.1 国内研究现状

江星星(2021)指出在管理学理论的基础上,健全企业的招聘管理机制是有必要的,招聘的不合理将会影响一个企业的长期发展,所以要改善招聘的方法,提高招聘效能。刘冰瑶(2021)指出在招聘管理过程中出现的一些问题,员工在入职后可能会存在人岗不匹配的现象存在,所以需要对招聘管理的问题进行深度的分析。王文卓(2021)指出企业招聘过程中会存在招聘人员能力有限的问题,以及招聘中与公司文化相脱节的问题,而这些问题的出现恰恰说明了招聘队伍的不专业性。冯丽,续笑嘉,孙慧楠(2020)指出中小企业的招聘管理水平会直接影响企业的经济发展前景,所以对中小企业的招聘问题的研究是有必要的,并提出合理的解决方案,提高企业的招聘水平。郑亭亭(2020)指出提高企业的招聘水平及效率,找出招聘存在的问题是很有必要的,构建有效的员工招聘管理体系,对企业的管理也很重要。朱家仪(2019)指出人才受到重视,而招聘则是重中之重,招聘为企业注入的新鲜血液,提高公司的人才储备量,所以要规范公司的招聘管理,也要提高招聘质量。安伟(2018)指出人力资源现状、招聘方式以及招聘效果存在的问题,并结合所调研的公司,提出相应的对策和建议。郑南(2018)指出企业要想在激烈的竞争中立于不败之地,必须解决人力资源招聘的问题,从而为企业的长远发展做好准备。

1.3.2 国外研究现状

Fu yuan Cheng(2021)指出人才的招聘管理是中小企业的一个重要管理活动。但是中小企业的招聘成本偏高、对求职者的背景调查也存在困难,所以解决中小企业的招聘成本问题也是重中之重。Chaur-LuhTsai,Yan-WeiLiou.(2017)指出了航运公司的招聘管理系统中存在的问题,也为航运公司找到了一个有效的招聘系统,目的是为了留住熟练的海员继续在其公司服务。ShihongWei,KaimingTan.(2019)指出为企业制定合理的招聘方案,对于整个企

业的长远发展有重要意义，一个企业的招聘方案不合理，则员工的岗位匹配度就会低，员工招聘后的整体流动性就会高。

综上所述，国内外学者主要集中于企业招聘管理的重要性，为构建合理的招聘体系而展开研究，本文正是基于 K 公司的招聘出发，为招聘管理存在的问题提出了合理的建议。

2 相关理论概述

2.1 中小型企业

中小型企业或者中小企业，简称为中小企（Small Business）。中小企的出现是在国外 1980 年代末的时候，这种类型的企业是由单一的个人或少数人提供资金组成，它的经营规模较小，雇佣的人数与营业额也不大。总的来说，中小企业的优势和机遇都很明显，但同时也存在竞争与风险。和大企业相比，中小企业的优势在于经营决策快，成本和综合风险低，对市场的反应也很灵活且敏锐。而且，中小企业中私人家族经营的占比比较多，内部命令单一，有很强的执行力，也能迅速的协调企业内部的资源，达到利益最大化。

2.2 招聘

2.2.1 招聘的概念

“招聘”顾名思义就是“招新、招人、招用”，招聘由三个部分组成，分别是：主体，也就是用人单位或者老板；载体，也就是渠道或平台，用来传播企业的招聘信息；对象，也就是合适这个岗位的人选。招聘可以说是一个员工进入到某家企业的入口，是人力资源管理中最基础、最重要的环节，如何运用高效的方法为企业招聘到合适的人选，是一个企业人力资源工作有效进行的根本，对企业的生存发展尤为重要。

2.2.2 招聘的原则

招聘的开展工作要有计划、有目标、有步骤的合理进行，招聘工作的好坏也会影响企业的长远发展，那么在开展招聘工作的过程中，就要把握好以下招聘的五个原则：

（1）法治原则。在进行人员招聘的工作中，要严格遵守国家的有关法律、法规和政策规定，坚持法律至上，要秉持机会平等的规则进行招聘，不能存在身高、性别、种族等的歧视，要保证特殊群体的工作权利，禁止未成年人就业。如果用人单位违反了有关法律、政策规定，用人单位要主动担责。

（2）双向选择原则。招聘工作包含招聘者和应聘者两个主体，而招聘过程是两个主体相互选择的过程。招聘时应该按照设计的标准和条件选择应聘者，同时，应聘者也可以按照自己心中的标准选择适合自己发展的企业，双方一旦“牵手成功”，应聘者就应该认可该企业的文化和价值观，忠诚于企业，为企业的目

标实现而工作。而企业既然选择了应聘者，就要为应聘者考虑他的晋升及成长，为员工个人发展创造良好的机会和条件。

（3）公开公平、择优的原则。公开是指把招聘的岗位、数量、任职条件等信息向社会通告，公开进行。既要给社会上人才一个公平竞争的机会，也要让招聘工作在社会和大众的公开监督之下进行，防止不正之风。公平是为了确保选拔制度给每一位申请人平等的入职机会。择优是在公开、公平的基础上从众多的应聘者中选择优秀且合适企业发展所需的人才，所有招聘者需要事先制定择优的标准。

（4）人职匹配原则。人岗匹配是指应聘者的能力与职位要求要相匹配。对于大部分的中小企业来说，获取人员时要尽量选择素质高、质量好的应聘者，但也不局限于重视高水平，更多的是要因事择人，让整个企业的人员结构配置处于合理状态。

（5）适需性原则。在进行人员招聘的工作中，招聘者需要根据岗位的要求，对符合要求的应聘者进行录用，做到选贤任能、避免资源浪费。招聘工作必须利用科学合理的方法和程序进行人才选拔，这样才能确保所录用人员的质量和人才的有效利用，避免机构膨胀。

2.2.3 招聘的流程

一般中小企业的招聘流程包含：确定招聘需求、制定相应的招聘计划、人员的甄选及录用、招聘评估这四个阶段。

（1）确定招聘需求：在招聘之前，人力资源部必须要完整、清晰地将岗位职责和要求尽可能地描述出来，而这种描述需要人事和用人部门进行多次的探讨沟通，了解该岗位员工在实际工作中需要承担的任务等。

（2）制定相应的招聘计划：招聘计划要依据岗位描述等信息确定、更新、补充新的《岗位说明书》，并选择合适的渠道发布企业的相关招聘信息。

（3）人员的甄选、录用：收集应聘者的资料进行筛选、初试，用人部门进行复试，对合适的人选发出录用 offer。

（4）招聘评估：招聘评估小组由各级主管领导、人力资源部经理、招聘的工作人员组成，主要对招聘到岗人员的到位情况、应聘录用率、招聘成本的控制等方面进行评估。

3 K 公司招聘体系分析

3.1 K 公司简介

昆明 K 电子商务有限公司于 2016 年 3 月在昆明成立，位于昆明市北海路银河城市科技产业城 B2 幢 701-704 室。该企业主要从事收钱吧、共享充电宝和收银系统、金融电子产品的推广、办理、安装及维护为一体的综合性公司，专注于为中小型真实商户提供新型便利的线上与线下支付方式，与国内多家知名第三方支付公司和银行签署代理合作协议，致力于为客户提供全面、便捷、安全的个性优质服务及售后，以良好的口碑在市场立足，为了更好的提高客户粘性，公司专注研发独立 APP 商城平台，打造前端市场（营销）和后端市场（营销）一体化，打造一个大数据平台，营造多次收益。公司始终坚持用心把售后服务做好，以良好的口碑在市场立足，公司发展目标是覆盖全国每个城市，至今已在曲靖、大理、保山、山西、广州、郑州、贵州都设立了分公司。公司月交易量从零开始到目前为止已达 500 亿交易总量，并且每月收单交易量以 1.5 亿新增的速度在增长，已经实现了云南区行业龙头的目标。

3.2 K 公司人力资源结构分析

3.2.1 K 公司组织架构

K 公司的组织架构按职能划分，分为总经办和人资部、财务部、商学院、渠道部、产品部共五个部门，各部门下又设有多个工作组，目前共有岗位 25 个，员工 60 人。其组织结构图如下：

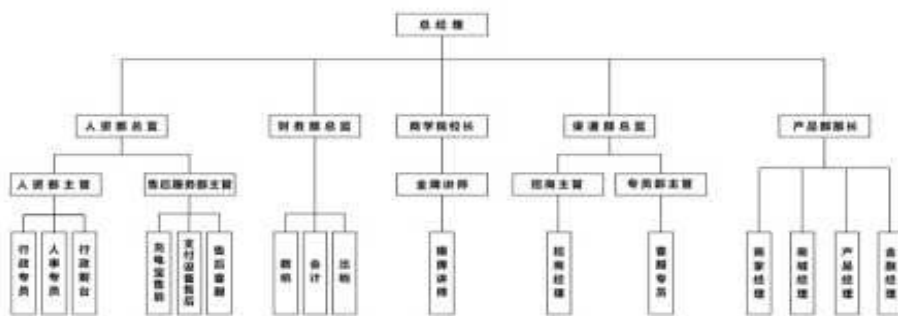


图 1 K 公司组织架构图

3.2.2 K 公司人力资源结构分析

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/418117021133006106>