

北京吴裕泰茶业公司员工招聘存在的问题及对策

目录

1. 绪论.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究意义.....	1
1.3 研究方法.....	1
2. 招聘相关理论概述.....	2
2.1 招聘的概念及其特点.....	2
2.2 招聘的影响因素.....	2
2.3 马斯洛需求层次理论.....	4
3. 企业招聘现状——以北京吴裕泰茶业公司为例.....	4
3.1 北京吴裕泰茶业公司基本情况.....	4
3.2 员工招聘现状.....	4
3.3 招聘满意度情况调查.....	6
4. 北京吴裕泰茶业公司员工招聘中存在的问题及原因分析.....	9
4.1 招聘录用缺乏长远规划.....	9
4.2 甄选环节不够全面.....	10
4.3 缺乏招聘评估反馈制度.....	10
4.4 招聘渠道单一.....	11
5. 员工招聘的相应对策与建议.....	11
5.1 制定科学合理的用人规划.....	11
5.2 重视甄选环节针对性与灵活性.....	12
5.3 建立健全招聘评估反馈制度.....	12
5.4 开拓多元招聘渠道.....	13
6. 结论.....	13
参考文献.....	15
附录 1.....	16
附录 2.....	18

1. 绪论

1.1 研究背景

新经济时代的浪潮已经席卷了整个世界，在这个新经济时代，不同于以往的特征就是人们对知识和智力资本的关注程度远远超过了以往任何时代。人力资源是生产活动中最活跃的因素，也是一切资源中最重要资源。“人力资源”一词是由当代著名的管理学家彼得·德鲁克于1954年在其《管理的实践》一书中首次提出的。在这部学术著作里，德鲁克提出了“人力资源”这一概念。现如今我们已经迈入知识时代，对于企业而言，谁赢得了人才的青睐谁就可以在市场当中站稳脚跟(李明杰,张涛宇,王丽,2022)。目前各大高档茶业企业对人力资源管理越来越重视，对于一个高档茶业企业而言，其若想高效地开展人资管理工作首先就必须关注招聘工作，人才是企业最为重要的资源，对于其参与高档茶业市场竞争能够产生决定性影响，根据人力资源规划和工作分析的数量和质量要求，吸引人力资源的过程，是企业开展其他工作的前提和基石。

1.2 研究意义

随着经济的高速发展带来了环境的变化，尤其在人力资源管理方面，企业的发展和进步离不开高效的人力资源管理，而经济的发展和市场的变化也促进了更多的人才流动。企业在快速发展的过程中，需要引入优质的人才所以招聘问题随之显现，必须要采取多种手段加强招聘的有效性，才能够提升人力资源管理的效率(陈星辉,刘翔龙,杨慧君,2022)。本文以北京吴裕泰茶业公司为例，针对北京吴裕泰茶业招聘中存在的企业吸引力不足、招聘人员的素养不足、招聘标准不合理等问题进行论述，希望通过本论文的研究，能够寻找到有效的提升方法，帮助北京吴裕泰茶业企业解决日前存在的招题，提高招聘的有效性，增强北京吴裕泰茶业企业对人才的吸引力，为吴裕泰实业集团企业带来促进高档茶业行业发展的优秀人才。

1.3 研究方法

1、文献研究法：了解企业员工招聘的相关状况，通过查阅文献和研究报告等相关资料进行分析，了解企业员工招聘的发展和竞争，结合自身对招聘的理解，对企业员工招聘的不足和存在的问题提出自己的观点。

2、案例分析法：本文以北京吴裕泰茶业公司为实际案例分析，剖析探究北京吴裕泰茶业公司人力资源招聘管理工作的情况时，除借鉴各种文献的有利理论基础，还参考了人力资源管理的历史经验，结合吴裕泰实业集团有限公司在招聘过程中的现实问题，提出相关可行的提升措施。

3、问卷调查法：调查法是科学研究中最常用的方法之一。本文针对北京吴裕泰茶业公司的人力资源状况，制定了系统的调查方案，对其内部员工、招聘专员、分别进行有计划性、周密性地了解，从而系统分析北京吴裕泰茶业公司人力资源招聘管理存在的问题。为本论文的后续开展提供事实依据。

2. 招聘相关理论概述

2.1 招聘的概念及其特点

招聘是企业获取合格人才的渠道，是组织为了生存和发展的需要，根据组织人力资源规划和工作分析的情况，通过信息发布和科学甄选，获得企业所需的合格人才，经过一段时间磨合，正式安排到具体工作岗位的过程。根据以上招聘定义可知，招聘具有以下三个特点(赵佳敏，黄伟峰，吴佩婷，周俊,2021)：目的性、计划性、系统性。

2.2 招聘的影响因素

1. 外部因素

(1) 国家法律、法规与政策。企业人力资源管理工作必须要遵守国家法律、法规与各项相关政策，招聘工作也是如此。相关法律法规明确对招聘录用对象进行了限定和提出了要求。

(2) 劳动力市场情况。招聘计划的制定要以劳动力市场的供求关系和发育状况为基础(徐志强，孙嘉豪，胡静怡)。按照供求关系来看，目前我国企业普遍处于转型升级阶段，对高素质人才需求较大，基本判断劳动力市场处于供小需求的资源约束型劳动力市场，其特点为劳动力供给方处于有利地位，招聘来源有限，尤其是热门专业和行业的人才供不应求，如此一来招聘的工作周期就要相对加长，投入的成本也就会增多，对招聘工作的质量要求会相应提高(高伟华

,郭淑,2021)。针对现在网络平台发展,信息公开透明度高情况,基本判断处于劳动力市场发育成熟完善,有利于企业和应聘者双方更好的达成双向选择,求得共赢。

(3) 技术变革与创新。技术变革与新技术的采用对员工的基本素质提出了更高的要求,对企业人员需求产生影响。当前,随着技术变革和产品更新换代,企业一些工作岗位也会面临淘汰和调整(何志刚,林子涵,郑博文,谢晓,2021)。从产业结构的总体变化趋势看,软件开发、物流、理财、通信等第三产业劳动力的需求在大量增加。因此,技术变革与创新会对人力资源职位需求分布状况产生很大影响。

(4) 行业发展前景。如果企业属于朝阳行业,则市场前景广阔,对人才吸引力较大,企业在挑选人才时就有比较大的选择余地。反之,处于夕阳产业之列,企业就难以有足够大的人才挑选空间。

2. 内部因素

(1) 企业经营战略。企业经营战略会在宏观角度影响招聘决策:反之,招聘决策实施情况也会制约企业经营战略。

(2) 企业文化。企业文化会潜移默化的影响招聘人员的态度和行为、招聘渠道的选择、甄选方式等情况(冯天宇,程晓玲,蔡志鹏,2022)。例如,若企业文化较为开放包容,该企业就不会排斥外部人员,在招聘渠道选择上可以以外部招聘为主;反之,若企业文化较为保守封闭,那么在出现职位空缺尤其是高级岗位的职位空缺时,一般会选择内部晋升方式。

(3) 企业综合条件。企业综合条件主要体现为品牌形象、发展情况和管理水平等:一是品牌形象。企业的品牌形象指企业对外的知名度和声誉,也就人们对于企业的整体认知。好的口碑能够为企业在行业里树立良好的形象,能够吸引更多的求职者关注企业和在招聘网站上搜索企业的职位信息。二是发展情况。处于发展阶段的企业,如此一来对于招聘工作具有需求类型多、招聘规模大等特点,其招聘信息要突出为员工提供晋升渠道(杜海青,唐晶晶,彭凯,2020);反之,处于衰退阶段的企业,则甄选录用质优和量少为原则。三是管理水平。招聘过程是否规范有序,不仅反映了招聘工作质效,也反映了企业的管理水平。高质效的招聘工作会给求职者留下良好印象,增加其求职的坚定性。

(4) 面试官的能力水平。面试环节是招聘过程中的关键步骤，该环节不仅是企业全方位考察应聘者综合素质的方式，同时也是应聘者深入了解企业的主要渠道，因此面试官的形象和素质直接决定了招聘质量(任洁雯，袁丽芳，曾文杰)。面试官是应聘者与企业深入接触的第一步，其专业度会影响应聘者对企业的第一印象。

(5) 企业的薪酬体制。在企业招聘过程中，合理的工资、完善的福利待遇会促使应聘者尽快签订入职协定。如果企业某岗位长时间空缺，多次招不到合适的人，就应该检查自己的薪酬福利待遇是否低于同行业的薪酬水平。通过改善薪酬评价体制，让体制更公平稳定。

(6) 企业的地理位置。央视曾在北京各大高校中做过就业意向调查，结果表明大学生首选的就业城市任然为北上广深等经济发达的一线城市，大家普遍认为这些城市开放程度高，如此一来企业综合实力强，职业发展前景好。而其余三四线城市，即便能够提供合适岗位，对他们吸引力也不够(崔博睿，陆星,2019)。

2.3 马斯洛需求层次理论

马斯洛认为人的需要主要包括生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要、自我实现需要五个层次。当人的一种需求被满足以后，同种类的需求就不能对个人继续产生同等的激励作用或者驱动作用，而与此同时，个体会随之产生更高层次的新需求，马斯洛的五种需求层次是按照从低到高的顺序排列的，但是个体新需求的产生并不是全然按照的顺序一成不变的，如此一来因此组织的激励机制也应该是动态的机制(尹嘉瑞，魏彦彬，彭洁琳，梁宗耀)。同时也要注意，个体的需求是多层次的，并非单一性质的。对于新生代员工来说，生理需要、安全需要、社交需要是基础和前提，是易于满足和实现的条件，而且在社会高速发展的大背景下，新生代员工普遍在这三个需求上已经得到满足，同等级激励发挥的作用越来越小，个性独特的他们在个人需求上向更高层次迈进，同时他们的高层次需求也具有时代特征。

3. 企业招聘现状——以北京吴裕泰茶业公司为例

3.1 北京吴裕泰茶业公司基本情况

北京吴裕泰茶业公司是我国高档茶业行业的代表性企业，深耕高档茶业领域

多年，北京吴裕泰茶业在曾经在 2018-2020 年三年连续获得我国“国家高档茶业企业荣誉金奖”、“国家优质纳税企业”以及入围了华润排行榜排出的“

全球优质高档茶业企业 500 强”。北京吴裕泰茶业的发展是我国高档茶业企业改革创新的缩影,因此能够在很大程度上代表着我国高档茶业企业的发展状况。公司秉承“实干创造未来”的企业精神,坚持“以市场为导向,以客户为中心”的经营理念,拥有一批高素质的管理人才和高素质的专业技术队伍,吸收新创意,严把质量关口,全方位的服务跟踪,坚持做出高品质产品,本着“追求、质量、技术、精神”8 字宗旨,基于高档茶业市场需求进行不断创新,使公司始终处于高档茶业行业前沿,引领高档茶业行业的发展。

3.2 员工招聘现状

1. 北京吴裕泰茶业公司招聘流程

(1) 吴裕泰实业集团人力资源部根据各个部门用人需求,制定招聘计划,然后在网上发布信息。

(2) 每天查看网站简历的投递情况,对简历进行初步的筛选,之后对符合北京吴裕泰茶业条件人选进行电话具体沟通,对有意向的进行预约。

(3) 吴裕泰实业集团人力资源部对应聘者进行初试。初试过关之后再推荐给相关的部门,进行复试。

(4) 复试成功后人力资源部门再负责后续的入职手续办理等。

(5) 面试成功之后由北京吴裕泰茶业人事和相关部门对招聘人员进行培训,人事负责讲解吴裕泰实业集团公司的规章制度以及工作时间等,相关部门主要培训专业的知识以及岗位职责、工作分配等。

2. 北京吴裕泰茶业公司的招聘方法

管理职位的招聘方法:北京吴裕泰茶业公司招聘管理的岗位时,往往是通过吴裕泰实业集团内部的选拔提升,或者是外部直接招聘的形式进行。而在内部选拔提升方面则以张贴公告、邮件发送、领导推荐等形式为主。

北京吴裕泰茶业办公室职员的招聘方法:办公室职员的招聘一般是以外部招聘为主,在相关网站,如 BOSS 直聘网、前程无忧等平台发布人才招聘消息。

吴裕泰实业集团一线员工的招聘方法:一线员工的招聘仍然是北京吴裕泰茶业公司内部提拔与外部招聘相结合的方式为主。

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/856154114053011005>