

# Analysis of the Impact of Talent Recruitment and Retention Strategies on Corporate Performance

Jin Chen

Inner Mongolia Power Investment Energy Co., Ltd., Tongliao, Inner Mongolia, 029200, China

## Abstract

In today's fiercely competitive business environment, talent has become one of the most valuable resources for enterprises. Excellent talents can bring innovation, improve production efficiency, enhance customer satisfaction, and ultimately drive the improvement of enterprise performance. In response to this, this paper first analyzes the existing talent recruitment and retention strategies, then elaborates on their relationship with corporate performance, and proposes corresponding solutions to the current difficulties in the application of talent recruitment and retention strategies, hoping to contribute to the improvement of corporate performance.

## Keywords

talent recruitment; talent retention; enterprise performance

# 人才招聘与留存策略对企业绩效的影响分析

陈津

内蒙古电投能源股份有限公司, 中国·内蒙古 通辽 029200

## 摘要

在当今竞争激烈的商业环境中,人才已成为企业最宝贵的资源之一。优秀的人才能够为企业带来创新、提高生产效率、增强客户满意度,并最终推动企业绩效的提升。针对此,论文首先分析了现有的人才招聘与留存策略,随后阐述了其与企业绩效的关系,并针对当前人才招聘与留存策略应用中的难点,提出了相应的解决办法,期望能为企业绩效提升做出贡献。

## 关键词

人才招聘; 人才留存; 企业绩效

## 1 引言

在企业运营中,人才招聘与留存策略的有效实施,不仅关系到企业能否吸引和保留关键人才,更直接关系到企业的长期发展和市场竞争力。随着全球化和技术革新的不断推进,企业面临的挑战日益增多,对人才的需求也更加多样化和专业化。而在企业运营中,人才招聘与留存策略的有效实施,不仅关系到企业能否吸引和保留关键人才,更直接关系到企业的长期发展和市场竞争力。因此,如何制定和执行高效的人才招聘与留存策略,成为企业人力资源管理中的核心议题。

## 2 人才招聘与留存策略分析

### 2.1 招聘渠道与方法

在当今竞争愈发激烈的市场环境中,企业要想进一步吸引并留住优秀人才,就必须采取多元化的招聘渠道与方

法。在以往的招聘中,传统的招聘渠道如报纸广告、人才市场等已逐渐被网络招聘平台所取代。例如,LinkedIn、智联招聘、前程无忧等在线平台,能够帮助企业更快速、更精准地找到所需人才。除了网络招聘,企业还可以通过校园招聘来吸引新鲜血液。校园招聘不仅能够为企业注入活力,还能培养潜在的长期员工。例如,华为每年都会在国内众多高校举办宣讲会 and 招聘会,吸引优秀的应届毕业生加入。而内部推荐也是一个非常有效的招聘方法。员工推荐可以降低招聘成本,同时提高新员工的适应速度和留存率。

### 2.2 员工流程相应体系

随着市场竞争的不断加剧,使得当前企业内部的人才招聘与留存策略应用尤为重要。这就要求企业必须制定出一套科学、合理的员工流程相应体系,以确保能够吸引并留住优秀人才。在当前的企业实施中,企业一般会建立一个全面的人才招聘流程,从职位发布、简历筛选、面试评估到录用通知,每一个环节都应体现出企业的专业性和对人才的尊重。另外,企业需要建立一个公正、透明的绩效管理体系,确保员工的努力和贡献能够得到合理的认可和回报。

【作者简介】陈津(1988-),女,中国山东日照人,硕士,高级经济师,从事人力资源管理研究。

## 2.3 现有招聘与留存策略的特点

当前国内外企业在招聘与留存策略上存在显著差异，这些差异主要体现在策略的灵活性、文化适应性以及技术应用等方面。具体而言在招聘策略上，国外企业往往更加注重多元化和包容性。例如，美国和欧洲的许多公司会采用更为开放的招聘渠道，如社交媒体、职业社交平台 LinkedIn 等，以吸引不同背景的人才。此外国外企业通常会提供更为灵活的工作安排，如远程工作、弹性工作时间等，以适应不同员工的需求。相比之下，中国企业在招聘时更倾向于通过校园招聘和内部推荐来获取人才，且在工作安排上相对较为传统。在留存策略上，国外企业普遍重视员工的职业发展和工作生活平衡。而国内企业在员工留存方面则更侧重于薪酬和晋升机制，虽然近年来也开始注重员工福利和企业文化建设，但在实施细节上仍有待提高<sup>[1]</sup>。

## 3 优化人才招聘与留存策略对企业绩效的作用

### 3.1 提升员工满意度与忠诚度

对于当前的企业而言，优化人才招聘与留存策略的实施对绩效的作用显著，这一点首先体现在提升了员工的满意度与忠诚度。例如，某科技公司通过实施一系列的招聘与留存策略，显著提高了员工的幸福感和对公司的忠诚度。在具体的实施中该企业不仅在招聘过程中注重候选人的技能与公司文化的匹配度，还通过提供有竞争力的薪酬福利、灵活的工作安排以及持续的职业发展机会来吸引人才。这些措施使得员工能够更好地平衡工作与生活，从而提高了员工的满意度。

### 3.2 增强团队协作与创新能力

在近些年来人才流动性不断增加的背景下，就需要企业去逐渐重视优化人才招聘与留存策略。这是因为企业这些策略的实施不仅有助于吸引优秀人才，还能显著提升企业的整体绩效。在企业管理层的策略应用下，可以通过精准定位所需人才的技能和经验更高效地筛选和吸引合适的人选。而优秀的人才不仅具备专业技能，还拥有良好的沟通能力和团队精神。企业通过招聘具有这些特质的人才，能够促进团队成员之间的有效沟通和协作，从而提高团队的整体工作效率。

### 3.3 降低招聘成本与时间浪费

在当今竞争激烈的商业环境中，企业能否吸引并留住优秀人才，往往会直接关系到其绩效和长期发展。企业通过优化人才招聘与留存策略，不仅能降低招聘成本，还能显著减少时间浪费，从而提升整体运营效率。例如，当企业进行优化招聘流程的策略之下，就可以大幅降低招聘成本。在以往企业应用的传统招聘方式之下，往往会涉及大量的广告费用、中介费用以及人力资源部门的管理成本。通过建立企业自己的人才库，利用社交媒体、专业招聘网站和内部推荐等多元化渠道，企业可以更精准地定位所需人才，减少不必要

的广告和中介开支。同时，通过在线招聘平台和人工智能筛选工具，可以快速筛选出符合条件的候选人，减少人力资源部门的工作量，进一步降低管理成本<sup>[2]</sup>。

## 3.4 提高企业整体竞争力与市场适应性

在提升企业整体竞争力层面，优化人才招聘与留存策略对企业绩效的作用愈发显著。在企业管理层策略的应用中，通过精准定位所需人才之后去采用多元化的招聘渠道，不仅能够吸引到更多高质量的候选人，还能在最短的时间内填补关键岗位的空缺。同时，通过建立科学的员工评估体系和职业发展路径，企业能够更好地激励员工，提高他们的工作满意度和忠诚度。除此之外企业通过提供持续的培训和学习机会，帮助员工不断提升个人技能和职业素养，从而提高企业整体竞争力。而在市场适应性方面，优化人才招聘与留存策略使企业能够快速响应市场变化，灵活调整人才结构和资源配置。具备多样化背景和技能的员工队伍能够为企业提供更角度的市场洞察，帮助企业及时捕捉市场机遇，有效规避风险。

## 4 优化人才招聘与留存策略的难点

### 4.1 高度竞争的就业市场

随着全球化和技术的快速发展，人才招聘与留存策略的优化变得越来越复杂。高度竞争的就业市场是企业面临的首要难点之一。在这样的市场环境中，优秀人才往往拥有更多的选择机会，这使得企业必须在招聘和留存策略上不断创新，以吸引和保留顶尖人才。

### 4.2 员工期望与公司资源的不匹配

对于当前的企业而言，优化人才招聘与留存策略的难点在于员工期望与公司资源的不匹配。在该问题产生的原因中，一方面是由于部分员工对于职业发展、薪酬福利、工作环境和企业文化等方面有着越来越高的期望。另一方面则是公司受限于预算、市场定位和内部资源分配，往往难以满足这些期望。这种不匹配导致企业在招聘和留住人才时面临诸多挑战。这就导致员工对职业发展的期望与公司提供的成长机会之间存在差距，进而使得许多员工希望能在工作中不断学习新技能、获得晋升机会，而公司可能由于规模、业务范围或培训资源的限制，无法为所有员工提供足够的成长空间<sup>[3]</sup>。

### 4.3 招聘渠道的多样化与效果评估难题

在当前招聘渠道的逐渐多样化之下，使得招聘渠道从传统的报纸广告、招聘会扩展到了社交媒体、专业招聘网站、企业官网、校园招聘、猎头服务以及内部推荐等多种形式。这些渠道各有特点，覆盖了不同的受众群体，为企业提供了更广泛的人才选择空间。然而渠道的多样化也带来了评估难题。这是由于不同渠道的效果差异较大，使得企业对于招聘效果难以量化。例如，社交媒体可能在招聘年轻人才方面效果显著，而猎头服务则可能更适合寻找高级管理人才。企业需要对各个渠道的招聘效果进行持续跟踪和评估，但这种评

估往往缺乏统一的标准和方法,难以准确衡量每个渠道的投入产出比。

#### 4.4 员工职业发展路径的规划与激励机制的缺失

在员工自身发展层面,职业发展路径的规划至关重要。这就要求员工需要明确自己的职业目标,并了解公司如何帮助他们实现这些目标。然而当前的许多企业在这一方面存在明显的缺失。存在部分企业往往未能提供清晰的职业晋升通道,导致员工不清楚自己在公司内部的发展潜力和方向。除此之外还存在企业培训和发展计划可能不够个性化,导致无法满足不同员工的特定需求和职业兴趣。

### 5 人才招聘与留存的优化策略

#### 5.1 加强雇主品牌建设

针对当前高度竞争化的市场环境,人才招聘与留存的优化策略显得尤为重要。企业在这样的背景下,加强雇主品牌建设成为吸引和留住人才的关键。对于员工而言,雇主品牌不仅仅是一个企业的标识,更是其在潜在员工心目中的形象和声誉。企业如果拥有一个强大的雇主品牌,往往能够直接吸引顶尖人才,提高员工的忠诚度和工作满意度,从而降低员工流失率。在具体的实施过程中,企业需要着重去明确其核心价值观和文化,确保这些价值观与目标人才群体的期望相匹配。通过内部员工的积极分享和口碑传播,可以有效地提升雇主品牌的吸引力。此外,企业应积极利用社交媒体和专业招聘网站,展示其工作环境、团队活动和员工故事,让潜在员工感受到企业的真实氛围<sup>[4]</sup>。

#### 5.2 进行定期的员工满意度调查

人才招聘与留存的优化策略中,进行定期的员工满意度调查是至关重要的环节。企业需要通过定期的调查,来对内部的员工有足够的了解,及时明确员工的需求和期望从而制定出更符合员工期望的人才管理策略。在该策略的实施中,企业可以通过设计全面而细致的调查问卷来开展,问卷内容应涵盖工作环境、薪酬福利、职业发展、团队合作、管理方式等多个维度。问卷设计应简洁明了,确保员工能够快速而准确地表达自己的意见。

#### 5.3 建立统一的招聘管理系统

在如今的企业绩效提升策略中,建立统一的招聘管理系统是关键所在。企业可以通过建立一个全面、集成的招聘管理系统,能够帮助自身更高效地吸引、筛选、评估和录用

人才,同时也能更好地跟踪员工的绩效和职业发展,从而提高员工的满意度和留存率。例如,某大型跨国公司决定实施统一的招聘管理系统。在实施中公司整合了所有招聘渠道,包括在线招聘平台、社交媒体、校园招聘和内部推荐等,确保所有招聘信息的发布和管理都在一个系统内完成。通过这个系统,招聘团队可以实时更新职位信息,快速响应市场变化。

#### 5.4 制定明确的职业发展路径规划

随着市场竞争的加剧,企业对人才的争夺愈发激烈。企业为了更好地吸引和留住优秀人才,就必须制定出切实可行的人才招聘与留存策略。其中制定明确的职业发展路径规划是关键一环。第一,企业需要对内部职位进行详细梳理,明确各职位的职责、要求和发展方向。这有助于员工了解自己在公司中的成长空间和晋升机会。第二,企业应建立完善的培训体系,为员工提供必要的技能提升和知识更新的机会。通过定期的培训和学习,员工能够不断提升自身能力,为职业发展打下坚实基础<sup>[5]</sup>。

### 6 结语

在不断变化的商业环境中,人才招聘与留存策略的优化是企业持续成功的关键。通过加强雇主品牌建设、进行定期的员工满意度调查、建立统一的招聘管理系统以及制定明确的职业发展路径规划,企业能够更好地吸引和保留顶尖人才。这些策略不仅有助于提升员工的工作满意度和忠诚度,还能确保企业能够适应市场变化,保持竞争力。未来,企业应持续关注人才管理的最新趋势,灵活调整策略,以应对不断变化的员工需求和市场挑战。

#### 参考文献

- [1] 余晓.人力资源管理在团队建设中的作用与策略[J].今日财富,2024(34):128-130.
- [2] 吴一帆.企业人才招聘现状及其改善措施探究[J].乡镇企业导报,2024(20):210-212.
- [3] 李连欢,郑维江,龙杰,等.基于胜任力模型公立医院医生招聘策略研究——以广州市公立医院为例[J].现代医院,2024,24(10):1568-1570+1574.
- [4] 徐剑辉,廖玲彬.高校会计部门人力资源管理面临的挑战与对策探究[J].市场周刊,2024,37(30):179-182.
- [5] 顾欢,王晓娜,吴贝贝.“慢就业”现象下基于“大数据+区块链”的大学生就业增质路径研究[J].河南教育(高教),2024(10):23-25.