

# Research on the Application of Talent Screening in Enterprise Human Resource Management

Shuyang Ma

Shaanxi Electric Power Construction Group Co., Ltd., Xi'an, Shaanxi, 710075, China

## Abstract

This paper conducts research on the prominent problems existing in the practice of enterprise talent screening. The research finds that current enterprises generally face problems such as ambiguous screening criteria, single methods, excessive reliance on subjective judgment, and neglect of the adaptability of corporate culture. The formulation of standards often deviates from the actual needs of positions and lacks quantitative indicators. Screening mostly relies on traditional interviews, with insufficient application of emerging technologies. The evaluation process lacks a systematic procedure, resulting in a mismatch between people and positions and a high talent turnover rate. To this end, optimization countermeasures are proposed, such as constructing quantitative screening standards based on job competence, integrating artificial intelligence and big data technologies to innovate screening methods, establishing a structured evaluation process and introducing third-party assessment, as well as incorporating the adaptability of corporate culture into the core screening dimensions. Through the above measures, it helps enterprises enhance the accuracy and efficiency of talent screening and improve the human resource management system.

## Keywords

Talent screening Human resource management Screening criteria Evaluation process Corporate culture compatibility

# 人才筛选在企业人力资源管理中的应用研究

马舒洋

陕西电力建设集团有限公司, 中国·陕西 西安 710075

## 摘要

本文针对企业人才筛选实践中存在的突出问题展开研究。研究发现,当前企业普遍面临筛选标准模糊、方法单一、过度依赖主观判断、忽视企业文化适配性等问题。标准制定常脱离岗位实际需求,缺乏量化指标;筛选多依赖传统面试,新兴技术应用不足;评估过程缺乏系统化流程,导致人岗不匹配、人才流失率高。为此,提出构建基于岗位胜任力的量化筛选标准,融合人工智能与大数据技术创新筛选方法,建立结构化评估流程并引入第三方测评,以及将企业文化适配性纳入核心筛选维度等优化对策。通过上述措施,助力企业提升人才筛选精准度与效率,完善人力资源管理体系。

## 关键词

人才筛选; 人力资源管理; 筛选标准; 评估流程; 企业文化适配性

## 1 引言

在知识经济崛起、数字化转型加速的时代背景下,企业竞争本质上属于人才竞争,人才筛选构成了企业人力资源管理的关键,直接决定企业人才队伍质量以及竞争能力高低,目前企业于人才筛选实践里存在诸多弊病,引发人才跟岗位、企业需求脱节现象,对企业可持续发展形成阻碍,本文把焦点对准人才筛选现存问题,全面解析并拟定改进方案,意在为企业增强人力资源管理效能给予实践借鉴。

## 2 人才筛选在企业人力资源管理中的应用问题

### 2.1 筛选标准模糊,缺乏科学性

企业在人才筛选环节还未设立科学、明晰的筛选标准体系,让选拔阶段主观成分较多、精准度偏低,岗位说明书内容仅为形式,任职资格描述多为模糊笼统之辞,如“有较强沟通能力表现”“熟悉行业业务范畴”等,没有具体可依的衡量指标。用市场营销岗位当作例子,企业一般仅写出“需有市场推广相关经验”,只是未明确经验包含的具体领域,导致面试官无法依据统一标准开展评判,企业在设计筛选标准的时候,未充分贴合自身战略目标与业务需求,一些企业盲目随大流设定高学历准入门槛,如招聘基础数据录入岗位,仍然设定本科及以上学历门槛,未重视岗位实际所要求的操作技能与细致耐心特质;另有企业在向数字化业务转型之际,未即刻更新筛选标准,照旧采用传统业务的人才规格,

【作者简介】马舒洋,(1991-),女,中国广东江门人,硕士,经济师,从事行政管理、工程管理研究。

致使所招入的员工无法适应新业务发展要求，这类不贴合实际的筛选规则，还造成了人才资源的无谓损耗，还令企业的招聘成本及用人风险增加<sup>[1]</sup>。

## 2.2 筛选方法单一，技术应用不足

多数企业人才筛选还是依赖简历筛选与面试这类传统手段，方法单一性极大地影响了选拔效果，调研数据所揭示出，超 65% 企业仅靠简历初筛和 1 - 2 轮面试完成招聘的流程，甚少采用心理测评、情景模拟、无领导小组讨论等科学途径，传统面试模式虽可直观审视候选人的沟通表达能力，但深入考量其实际工作能力、团队协作水平与抗压能力有一定难度。

从数字化技术应用的角度，企业整体的表现滞后明显，就算部分企业引入了基础简历管理体系，但在智能筛选、人才能力测评、数据分析等阶段，还是以人工操作占主导，AI 简历筛选技术以关键词匹配、语义分析，快速过滤众多简历，然而多数企业仍借助 HR 人工翻阅，效能低下且易忽略关键点；大数据分析可对多维度的候选人数据进行整合，预估其与岗位的适配程度以及职业发展的潜力，然而实际采用此技术进行应用的企业不足 20%，技术应用未被采用，导致企业无法从海量人才里精准锁定高潜力候选人，同样无法推动招聘流程实现自动化与智能化升级。

## 2.3 评估流程不规范，主观因素影响大

企业实施人才筛选的过程里，评估流程的不规范及主观性问题十分显著，严重干扰了筛选结果的公正与准确呈现，面试环节未实施标准化设计，面试官提问的随意性相当明显，各个候选人面临的问题以及考察的重点区别较大，在销售岗位面试进行期间，部分面试官着重对销售业绩进行询问，有的更在意客户资源的积累水平，让评估结果在横向层面缺乏可比的基础。面试官个体偏好习惯及情绪波动，容易干扰最终的决策走向，评估工作未达成多维度、跨部门的协作局面，好些企业的面试仅由人力资源部门或者单一业务部门主持，未具备多元的审视角度，企业普遍未开展对面试官的专业培训，部分人员在面试技巧及评估经验上有缺失，无法高效判定候选人的真实水平，造成筛选结果呈现较大偏差<sup>[2]</sup>。

## 2.4 未留意企业文化适配性，人才流失比例居高

企业于人才筛选期间往往过分关注候选人专业技能，却忽略了其与企业文化的契合程度，这成为引起人才流失的重要诱因，价值观、行为准则和工作氛围等核心要素构成了企业文化，若新员工在价值观上与企业不合，就算专业水准格外突出，也极难融入团队去发挥价值，企业对文化适配性考察手段太过单一，大多停留在口头探问的层面，缺少系统全面的评估，在面试里只是简单地询问候选人“是否认同加班文化”，然而未深入知晓其对工作与生活平衡的真实看法，引起入职后因价值观抵触造成矛盾。

# 3 人才筛选在企业人力资源管理中的应用对策

## 3.1 构建科学量化的筛选标准体系

企业需把岗位分析作为基石，形成一套科学、完备且具有可量化性的人才筛选标准体系，依靠深度访谈、问卷调查、工作日志分析等举措，精确理出各岗位的核心职责与工作范畴，界定其所必需的专业知识、技能水平、能力特质和职业风范，作为构建筛选标准的重要办法，可引入岗位胜任力模型。以销售岗位作实例，除需拥有出色的沟通表达、客户关系管理等通用胜任能力之外，还应针对各类销售类型设定特殊的胜任能力指标，针对大客户销售这一岗位，应着重考察其商务谈判及战略客户规划方面的能力；若着眼于渠道销售岗位，更关注渠道拓展与维护能力、市场洞察力等相关能力。把这些胜任力要素转化成可量化的具体指标，企业应结合自身战略目标及行业实时动态，定期针对筛选标准实施动态的调整与优化，倘若企业实施数字化转型战略，各岗位在数字化技能上的要求会相应上扬，此刻得及时刷新筛选尺度，把数据分析、数字化工具应用等相关指标予以纳入，保证筛选出的人才契合企业发展新需求<sup>[3]</sup>。

## 3.2 实施多元化筛选方法的创新举措，采用数字化技术手段

企业应舍弃单一的筛选方式，积极选用多元化的筛选途径，从多维度全方位评价候选人，心理测评工具可高效洞察候选人的性格特点、职业喜好与能力倾向，为筛选事宜给出重要参照，采用 MBTI 性格测试，能知悉候选人是外向类型还是内向类型，更擅于逻辑梳理还是创意阐发，以此判定其与岗位的契合度；大五人格测试能针对候选人的责任心、情绪稳定性等特质开展评估，在管理岗位与团队协作要求高的岗位筛选方面意义重大。借助情景模拟和角色扮演，候选人能在模拟工作场景下展现实际工作及解决问题的能力，在招聘客服岗位这一阶段，打造客户投诉的情境，考察候选人沟通技巧、情绪把控能力与问题化解能力；就项目经理岗位而言，借助模拟项目进度滞后、资源矛盾等情形，查看候选人在项目中的协调、应变以及决策能力，无领导小组讨论也是一种高效的筛选举措，可于群体互动里考查候选人的团队协作、沟通、领导以及逻辑思维能力。

当前处于数字化转型的关键阶段，提升人才筛选的效率与准确性，关键是引入先进数字化技术，AI 简历筛选系统可凭借自然语言处理技术，自动摘取简历里的关键点，跟预设好的岗位要求进行契合，急速筛选出具备基本条件的候选人，把 HR 从海量重复性劳动里解脱出来，加快候选人筛选效率。凭借大数据分析技术可整合候选人的多维度数据，涉及简历里的信息、面试体现出的表现、测评得出的最终结果、过往工作成效等，经由建立起人才评估模型，预估候选人于目标岗位的绩效状况与职业成长潜力，采用视频面试与 AI 面试官等相关技术，不但突破了地域的限制藩篱，

拓宽了人才筛选的范围,还能借助诸如面部表情识别、语音语调分析的技术,辅助考量候选人的情绪状态、沟通能力等指标,为筛选决策提供更全面的信息<sup>[4]</sup>。

### 3.3 建立标准化评估流程,提升客观性

创建标准化与规范化兼具的人才筛选流程,是保障筛选结果客观公正的关键举措,在面试这个阶段,采用结构化面试抑或半结构化面试形式,提前谋划标准化的面试题目及评分表单,确定各问题的评分标准及其权重,进行市场营销岗位候选人面试之际,就“怎样制定新产品上市推广方案”这一问题而言,可依据方案的创新性、可行性、市场洞察力等维度开展评分,为各维度制定详细的评分细则。创建多元化组合的面试团队,囊括人力资源部门从业者、用人部门责任人、行业知名专家等成员,以不同专业角度对应聘者评判,人力资源部门着重考察候选人职业素养、团队协作能力及企业文化契合度;用人部门负责人留意候选人的专业技能与岗位胜任表现;行业专家可就候选人的行业认知程度、技术前沿把控情况等开展评价,采用团队成员的集体磋商和综合评分,避免单人决策所存在的主观与片面局限。引入第三方专业测评机构,对关键岗位及高级管理岗位候选人开展独立评估,第三方机构具备专业的测评工具与丰富的评估经验,可拿出客观与中立兼具的评估报告,当招聘财务总监这一岗位时,委托第三方机构开展针对财务专业能力的测试、领导力测评及背景调查,保证候选人具有相称的专业能力与职业准则。形成完善的评估结果反馈途径,要求面试官于面试完成后,马上全面地记下对应聘者的评价见解及评分理由,于团队之中开展充分的交流探讨,借助对面流程与成果的回顾分析,概括经验跟教训,逐步优化面试提问及评估标准,增强筛选的精准度与实效性。

### 3.4 进一步强化企业文化的引领作用,看重文化的适配属性

企业文化成了企业的灵魂支柱,人才与企业文化适配与否,直接关乎其工作的积极程度、团队的凝聚效能和企业的长久发展,企业应当把企业文化渗透到人才筛选全程,在开始发布招聘信息阶段,将企业的使命、愿景、价值观及文化特色清晰传达,吸引赞同企业理念的求职人才。在面试阶

段,凭借专门编排的问题及场景,深入剖析候选人价值观跟企业文化的契合情形,不妨采用STAR法则,询问候选人在过去的经历中怎样执行类似企业价值观的行为,就“团队合作”价值观而言,能询问“请叙述一次你在团队中面临冲突的经历,你是怎样应对的?”通过候选人的应答,评估其团队协作意识以及处理问题的方法是否契合企业价值观。安排现有员工跟候选人交流,使候选人更直观地体悟企业的工作氛围及文化环境,能组织候选人去参观企业办公场所,参与团队合作活动,或者跟未来同事进行非拘谨的交流,该方式能使候选人更全面地认识企业,还可让企业进一步观察候选人是否能与团队相融,对于经筛选合格的候选人,入职前开展企业文化培训安排,加深其对企业文化的领悟与赞同,为成功融入企业筑牢根基<sup>[5]</sup>。

## 4 结论

本文对企业人才筛选里标准模糊、方法单一、评估不规范和文化适配性不足等问题展开深入剖析,进而针对情况提出优化方略。依靠建立量化准则、创新筛选途径、规范评估程序、强化文化指引,可显著增强人才筛选的精准程度与工作效率,降低企业用人潜在的风险。伴随人工智能、大数据等技术的深度发展,企业人才筛选会往精准、智能化方向迈进,后续研究能进一步挖掘新技术在人才筛选里的深度应用,以及面向不同行业、规模企业设计的个性化筛选方案,为企业人力资源管理事宜提供更具针对性的引导。

### 参考文献

- [1] 彭东英.人才梯队建设在企业人才培养中的应用研究[J].中国科技投资,2024,(25):158-160.
- [2] 龚雪琳.企业人才招聘管理问题分析及对策[J].销售与管理,2024,(23):24-26.
- [3] 余正杰.企业人才招聘和培训成本控制分析[J].投资与合作,2023,(06):157-159.
- [4] 郭利辉.武汉高新技术企业人才吸引力评价指标体系的构建研究[J].海峡科技与产业,2020,(10):85-88.
- [5] 李妍霏.人工智能助力企业人才选拔数字化变革[J].中国国情国力,2020,(04):12-15.DOI:10.13561/j.cnki.zggqgl.2020.04.005.