# 招揽人才合适就好

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-08-21

*第一篇：招揽人才合适就好招揽人才合适就好时下有些企业，特别是中、小型企业有招人、用人方面片面追求高学历、高文凭，也不管企业是否需要，招聘广告上总是博士以上、MBA做优先，当这样的人才真的来了，才发现不但没有创造好给他们工作的环境，就连企业...*

**第一篇：招揽人才合适就好**

招揽人才合适就好

时下有些企业，特别是中、小型企业有招人、用人方面片面追求高学历、高文凭，也不管企业是否需要，招聘广告上总是博士以上、MBA做优先，当这样的人才真的来了，才发现不但没有创造好给他们工作的环境，就连企业主自己也没有做好与他们对接的心理准备。中小型企业看得上，又招得来的，多是30岁左右，硕士以上学历的年轻气盛的学院派人才，他们理论多于实际，对现代企业制度的理解大多是超前的，可这样的才在只有几千万产值、几百名工人的企业里是鲜有用武之地的，当这家企业恰巧是家族制的或由家族控制的时候，工作过程中出现的经营理念的冲突、管理技巧的磨擦、实施方法的争执就更多了。2024年杭州某家族控制的家具集团以30万年薪招聘来一位有留美背景的常务副总经理，他对营销能路、物流体系、绩效考评、费用预算等制度进行改革，想不到的是，对他推行的任何改革方案，其他经理和家族成员以他不懂家具制造，不适合本企业为由一概予以婉拒，处境颇为尴尬。

在招聘高学历的人才之前你需要了解他们的管理风格、行事作风和思维方式，在你还不十分了解的情况下使用这种人才难免会和他们发生各种各样的冲突：当他做出长期规划，需要砍掉某些赢利项目的时候，你不会认同；当他实行“钢性”管理，与你的亲属发生利益冲突的时候，你的立场摇摆不定；当他改革营销体系，需要投入大笔资金的时候，你却觉得没有必要；当他对技术进行革新的时候，你却认为现在的技术还能产生利润而拒绝投入。在你没有创造好工作环境和

做出重大决策前不要招聘高层次的管理、技术人才，你不但养得费钱、费劲，更是消化不了，对企业对社会都是一种无谓的损失和浪费。

对于中、小型企业来说，找个高学历的人才并不难，难的是找个合适的人才，我国不是有名老话：合适的就是最好的吗！

那么合适的人才又是什么概念呢？

合适的人才讲究的是实用，他的学历可能性不是很高，但他对这一行很熟悉；他的管理理论不能令你满意，但他懂得如何降低成本；他的年龄可能偏大，但他的实践经验胜人一筹；他不会操作OA系统，但他的管理技巧非常实用；但他脚踏实地地做好今天的事情—这种人才有能力处理各种复杂情况下的经济事件，而且认同感比较强，执行任务不打折扣，有责任心，应该是中、小型企业首选的中、高层干部。

中、小型企业在经营管理过程中首先要做好人事的调查研究，事先确定需要解决的问题，确定本企业需要人才的层次，确定需要人才的作用，这样才能在人才市场上有的放矢地寻找，避免给企业造成不必要的人力、物力的损失。

可以这么说，高学历的人才是你的虚荣心所需要的，实用型的人才是你的企业所需要的。时下有些企业主（还不能说是企业家）在面对经济高速发展的今天产生了某些膨胀的心理、浮躁情绪，希望企业在短时间内发展成为跨国集团，把招揽人才当成企业跨越的灵丹妙药，以为人才来了制约企业发展的各种不利因素一下子就药到病除了—愿望是无限美好的，但实际上不可能性。企业发展有其自身的特殊规律，绝无一蹴而就的道理，贸然招聘不实用的人才，不但不会给企

业带来好处，反而会造成伤害。企业在不同的发展阶段、不同的经营策略、不同的投资理念下都需要不同的人才，在每个时期找到合适的、实用的人才是取得良好的经营绩效的关键。

招揽合适的人才是中、小型企业的上上之策略

**第二篇：生活感悟文章合适就好**

人和人，别说配不配，合适就好。一块钱的打火机能点着一千块钱的香烟。几万块钱的一桌菜也离不了二元钱的盐。人生，哪有事事如意，生活，哪有样样顺心。所以，不和别人较真，因为不值得；不和自己较真，因为伤不起；不和往事较真，因为没价值；不和现实较真，因为要继续。喜欢你的人，看见的是你的优点，不喜欢你的人，看见的是你所有的缺点；所以人活着没必要委屈自己讨好别人，你惜我如玉，我定珍你如金！....

**第三篇：如何选择合适的人才**

如何选择合适的人才

在大多数中小型刚开始发展和发展中的企业面临的一大难题。就是找最好的又低待遇的人才。据了解大多数企业找了很久都找不到，只叹人才少！其实不然，现今人才真的很多，如何选择合适的人才？这是从古到今的重要话题，现在的组织就更重视了。到处都是“以人为本”“尊重人才”“重视人才”并且有很多企业在网络上发告示长年等人才。这些都是很普遍的现象，当然有些人才他们是高端人才，他们手里有尖端科技，有时是很难求，有必要这么做！人才！为什么找不到？什么是人才？人才在哪里？找到人才后又怎么才能留住？下面我们就来一一详谈：

一、人才的定义：

首先来谈谈“人才”。人才这个词大家都不陌生，但人才不同的人有不同的看法，真正意义上有实际效益的人才定义大致是：

１、符合法律和法定要求、适合岗位、环境、上级要求、适合组织需要，２、能胜任岗位工作，也能团结同事，服从安排，３、能造福组织、造福同事，上级，能造福国家和社会的人员。

４、从小的方面讲就是在不会破坏组织团结的原则下，能胜任具体工作要求的人员。

５、在某一人或是多个方面有很强的适应和创造、创新能力

二、人才的种类：

以能力分：

１、尖端技术人才。拥有世界级的或是在某一领域的尖端的技术，仅此一人或是几人。

２、全能人才。他在很多方面都有专长但都不能说是尖端或是完美，较多。

３、专业人才。他只适合做某一特定的事务或是操作但并不是很少见。

４、基本操作人才。通用人才也就是说这类人才很多，可通过短期培训或不用培训即可上岗。５、管理人才。从事管理工作的优秀人员。

尖端技术人才确实难找，也不容易培训。通过多种方式长年找是有必要的。而全能人才也是比较难找的，也无法在较短时间里培训出来。也有必要用多种方式寻找。如果找不到也可用适应、学习能力强的员工作内部全面培训。专业人才相对而言是比较多的大都是一些专业人员，但他们本身并没有什么特长，只是后天培训的。这种人才在人没流失的情况下也可另找。但平时是完全没必要寻找的。完全可自主培训。基本操作人才完全可随时找到，也没什么技术可言。这类人才里也有一定的含金量，可作第三类人才培训。对于管理人才中高层的应是高学历的专业管理人才，而基层管理则可以通过培训达到。

组织内部：

1.、在职有职称的实际人才

2.、在职有职称的隐形人才

以工作模式分：

１、脑力人才

２、体力人才

３、脑体结合人才

以组织的角度分：

１、２、３、４、适合岗位需要的人 适合岗位又适合工作环境 适合岗位、适合工作环境及上级要求 适合岗位、环境、上级要求、适合组织需要，有一定创新精神及创新能力的人

总的来讲，大多数管理和老板眼里的人才实际上是以“适合自己组织或是组织里的某位直接上级和他自己的人才。

三、人才的分布：

组织外的人才：

１、２、３、４、５、在校学生 无实际能力的理论型人才。如刚毕业的学生 下岗工人及待业人才 其它在职人才 发展型的潜在人才

组织内的人才：

现有人才：

１、已有合适岗位的人才

２、有实力但没有合适岗位的人才

未来人才：

１、发展型的具有良好上进心的学习型人才，但现在无实际能力

２、现在不具备的专业人才，也无力培训的人才。

四、人才的流失：

流失的人才类型：

１、２、３、４、５、６、７、处于实际学习阶段后期的一些技术及管理人才。学校毕业的实习人才。尖端技术人才 管理人才 普通操作人才 工作能力一般的人员淘汰。非人为因素的自然流失、无力再继续担当该工作

人才流失原因：

１、２、３、（26.9%）

４、５、６、待遇低（占总比例的34.2%）发展前景不好（个人或是组织），即没有工作动力（27.7%）管理制度及部分管理理人员的不合理，管理过程中人才受到压制，无法实现自身价值人才自以为是或是无法自我认清自己能力及需要，仅仅是为了好玩（6.7%）工作有损身体健康（2.9%）其它非人为因素（1.6%）

五、人才流失的好处与坏处：

人才流失的好处是：

１、可以借机补充新鲜技术和技能

２、可更新现有的管理观念、打破现在管理问题瓶颈。进行必要的改革！

３、提醒企业和管理者应注意。管理中的问题！

４、去除不良员工，精减人员减少浪费！

人才流失的坏处是：

１、会造成短时的用人危机。

２、特殊人员无法再补。

３、增加了培训成本。和其它成本。

六、人才流失组织应做些什么：

１、提升管理人员的人才任用的能力（特别是中高层），大多中高层管理人员都是老将，也就是说非亲即故，但他们的管理能力都很有限。其管理能力及

管理水平现在还处于原始管理状态，根本无法适应现代企业发展要发求。也没有进行必要的管理能力培训。

２、建全人才任用的制度；

如：如何提升和任用原则的明文规定等！

３、建立人才工作状况查核体系；

如：成立一个由不固定的查核小组进行定期或不定期对各个管理层的管理人员进行调查，对重大

管理问题的产生人员进行处理。建立良好的投诉机制。同时进行普通员工的民意调查，这样可保证整个企业的人公平公正。对企业的发展有好处！

４、合理分配薪酬

５、制定严格的绩效管理制度

七、人才的心态：

１、２、３、４、５、学习型：一心只想学习其它并不重要。这类人学知识比较快！实际型：凡事只知道做，从来不会多思考，就算思考也没什么结果！不安份型：无具体实力，也不爱学习，只是想问题比较快，但想得简单！固定型：这类人大多不太聪明，但又爱学又能做，只是一心想把自己做的事情做好！没有实际能力型：这类人平平，但仍可做一些简单的事务！

八、人才的评估：

１、人才的忠诚度

员工对企业的忠诚度是衡量企业管理好坏的生要指标。同也是关系到企业能否顺利发展的核心和关键要素之一这些是员工中诚价值的宏观表现）而忠诚又分有条件型忠诚和无条件型忠诚。忠诚往往是通过

①、员工不但做好了本职工作，还对企业有认同感。

②、工作不断创新，善于思考并提出建设性的提议。（往往很多提议都被一些管理者

或是管理观念及制度给扼杀在摇篮里或是被其带走）

③、积极参与公司的各种活动。

所以评估人才 的最好办法是让其自然流露，而不是一时或是短期作出的假评估

２、人才的实际能力

适应能力 适任能力 创新能力

３、人才的发展潜力

基础技能 个人素质 生活环境 个人愿景 适应能力 创新能力 个人态度 发展平台

４、人才的需求

生存需求 物质需求 思想需求 发展需求

九、真正有效的人才补充方式及原则：

１、空缺职位产生的原因：

企业的壮大和业务的发。

企业人员调整，原岗位人员调动、提升、免职、受到处罚等。

原岗位人员离退休或死亡等。

原岗位人员辞职或社解雇。

２、招聘

①招聘的规划：

招聘人员的时候企业人力资源部或是高层管理人员应重视的几个问题是：

a、企业未来3-5年的发展趋势是什么？

b、实现未来发展战略，企业需要什么样的人才结构和梯度配备？

c、目前企业的员工结构及其状况是什么样的？他们与企业的人才、员工要求相比较还

存什么 差距？是哪些方面？差距 有多大？

d、企业需要什么样的人力资源储备？有无专业人才需求？

e、企业的晋升制度如何？能否作内部提升？

f、本行业的劳动力市场如何？本企业的人员流动状况如何？

g、哪些岗位需要招募多少？h每个岗位的任职资格是什么？

h、什么时候发布招募信息？采取何种招募渠道？

i、甄选的依据是什么？怎么甄选？

j、如何进行人员测试？是否委托专业机构进行？

k、录用的依据是什么？测试结果起什么作用？

l、谁来判定是否合适？是否录用？

m、什么时候开始工作？

②招聘的方式：

招聘方式这里只作简单介绍，因为这个话题现已众所周知。如报纸、告示、电视、和

现在盛行的网络上的人才网站等。在这里我要重点强调的是在发布招募信息的时候一定要

详细讲明招募的具体要求，如用人单位的重点需求及用人原则哪些方面是必须的，哪些可

培训，如果企业用人单位的高要求而只是简单地发布一下招募信息，那么就会给企业带来

一些不必要的麻烦。也降低了招募的成功率。

例1：一个制衣厂要招一个熟手成衣车工并要能团结、服从安排、有上进心、因为要

培训作指导师傅，那么就还需要他的表达能力和适应能力要强，还有责任心，并能认同企业

才可。那么重点是：一定要会成衣车工操作、有较强的表达能力、有责任心等，最好是简单

描述一下是做哪一类型的产品企业的具体要求如重视品质的一定要讲明，这样才能有效地招

募。

例2：一个生产液晶电视的厂由于生产部的效能低下，急需一位一定要能在保证品质的前提下短时内提升效能的主管。这是重点。其它可次之。即时上班。最好是在上班前两天

能提供一份规划报告，有助于企业高层的了解。规划通过即可实施。这是附加说明。像这种

要求很多企业的招募信息为：本公司招生产主管一名、男女不限、23-40同、大专或以上学

历、具体要求是有3-5年同行业管理经验，有较强的管理能力。这样就不太准确！

３、内部提升：鱼和熊掌不能兼得要想快上岗而企业外同类人才较少就没必要对外找，只能作

内部提升。如果内部有可培训之人才就训之！但要选对人！

４、培训：关于培训的资料很多，在这里我只是强调一下培训的重点！

培训的内容（根据需要进行培训，包括技能、素质及品质）；培训方法（要以一点带线的方式培训，也就是说要找到重点、进行重点中的重点培训这样才有实质性的效果，很多企业培训的人才都是没有实质意义的，因为没有进行重点培训。）；培训流程（遵守操作流程；了解工作具体要求、了解培训对象、评估、寻找导师、计划、培训、查核评估成效、成效归档、决定任用与否）；导师一定要选好！

５、招聘加培训：这种方式对人才的基本素质要求要相当高。其它次之。培训的重点是工作的操作技能和和管理环境。

６、纳入其它负责人管或是调整工作范围

**第四篇：如何招募到合适的人才（定稿）**

如何招募到合适的人才

中国企业往往，把人才放在不适合发挥其才干与才智的岗位上。观察中国企业的现实时，好多人才浪费在不适合他的岗位上。企业既没有合适的考核与升迁机制，也没有科学的奖惩机制。

当企业根据实际情况，设置好组织机构后，就得在人才市场上去招募到合适的人才，放在组织机构里，让企业各职能部门快速运转起来。就叫人安其位，人尽其才。但是如何招募得合适的人才，放在合适的岗位上，却是企业比较头痛的事情。中国企业往往，把人才放在不适合发挥其才干与才智的岗位上。观察中国企业的现实时，好多人才浪费在不适合他的岗位上。企业既没有合适的考核与升迁机制，也没有科学的奖惩机制。招募到的人才，往往难以发挥百分之五十的才干，最多尽心百分之二十的才干，就沾沾自喜了。一个人才不能发挥百分之八十的才干，那么绝对有两个地方出现错误了，一个是人才不知进取，满足于现状，另一个是企业的内部环境，也就是各种制度阻碍与制约着人才的利用，让人才不能全心全意地发挥自己的聪明才干。这是企业的悲剧，也是人才的悲哀。最可怜的是有些企业，任人唯亲，搞裙带关系，把亲人亲属中的三姑六婆放在重要岗位上。须不知，把这些平庸的人放在重要的岗位上，不但要浪费企业的人工成本，有些亲人亲属利用职权损公肥私。最使企业痛苦的是，任人唯亲的现状，会使真正的贤人与人才，纷纷逃离该企业，最后，剩下的一些酒囊饭袋，充塞于企业之中，企业渐渐地衰落。中国的很多企业，竟都是处于“弹指一挥间，瞬间灰飞湮灭”之中，是什么造成的?为什么中国的长寿企业比欧美的少?究其原因，无外乎两种原因，一种是外部的环境造成的。另一种是内部的环境造成的。其中最重用的是内部环境，内部环境如果不适人才的生存，那么势必会影响企业的生存。所以，企业管理的要诀在于得人。得人后，而能人尽其才，物尽其用，企业必能长寿。

那么如何找到最合适的人才呢?有句这样的话叫“十步之内必有芳草”。那么，可以这样说，百里之内必有逸才。首先，我们要找到适合作总经理的人才，总经理是企业之元首，位高权重。总经理人才必须懂人性、懂管理、懂市场、懂政策法律。如果总经理不具备这“四懂”，就不配当总经理。不懂人性的总经理，不能驾驭群下，不能团结员工们。不懂管理的，管理混乱，企业难以有所发展。不懂市场的，不了解市场规律的，必然被市场所淘汰。不懂法律政策，会使企业陷于违法乱纪之境地，陷企业于危险。所以，我们企业要找好一个头，有一个好头，企业就会一帆风顺。招募优秀总经理人才，要记住几点：第一要看人才是不是真的“四懂”，真的“四懂”，那就是值得庆幸的事情。第二优秀的总经理人才，学历要求专科与本科就行了，不要搞些硕士与博士充门面，由于中国教育体制有问题，学历高未必能力高。学历不等于能力。花钱买学历的，通街都是。总经理人选，必须有真才实学。第三总经理的招募，必须是董事会成员或者董事长亲自招聘。既显得企业重视，还能让董事会与总经理之间建立一种较和谐的关系。这样做，董事会就不会沦为公司的摆设，被总经理班子所摆布，所左右。再者，如果要人力资源部门人员去招总经理，会有两方面的弊端，一方面作为企业

招聘方的工作人员，也想升迁，如果总经理很优秀，就会是他们升迁的障碍，因此就会把平庸的人招募进来，推荐为总经理，以便于他们的升迁与利益。二方面他们会因持恩暗中挟总经理，给予他们更多的利益与好处。利益满足了，就会以拥戴之功骄恣;没有满足，就会暗中使坏。所以，招募总经理一定要董事会成员组成招聘小组去招募，与当面试官。第四要注重总经理的德行，这种德行是大德，不是小德。大德是指遵守公共道德，不做违法乱纪与损害国家，他人利益的事情。小德不过是一些小恩小惠的事情。所以，要求大德，不要小德，现今伪君子多，伪君子喜欢展示小德蒙蔽世人。再者，很多人说好的，未必真好;很多人说坏的，未必真坏。如果其遵守法律，遵守公共道德，不做损人利己的事情，这样的人是很不错的。舆论往往是攻击与非议他人的工具。中国人喜欢干预与非议他人的私事，对于违法犯罪与贪赃枉法，或者破坏公共道德与损害他人利益的行为，却不喜欢干预。喜欢明哲保身。对金钱与权力比较膜拜。第五是企业要关注在中国社会里，比较有影响力的管理界权威人士。董事会或者董事长为什么写封电子邮件，或者一封信函，或者打个电话，约其喝喝茶，聊聊天，把企业发展遇到的难题述说一番，沟通沟通，倾听其对问题的远见卓识程度?如果对方能解决企业的相关问题，可以对其高薪聘用。或者要其推荐合适的人，然后进行沟通面识。盛名之下，多少有些特殊才能。用懂管理知名人士当总经理，也是一个不错的选择。只要其能给企业带来蓬勃发展，为企业增加更多的利润，何乐而不为呢?第六我们可以设置模拟扮演方式来择总经理，让几位侯选人，实战角色演练总经理处理事务，从中选择优者。第七我们可以采用总经理轮值制。可称为轮值总经理。不专设总经理，由几位副总轮值当总经理，时间为1年。第八选总经理不要搞什么笔试之类，选总经理主要是用作决策，解决实际与企业长远发展的问题为主。不能解决实际问题，要这样吃闲饭的总经理有何用?第九选总经理，要选那种能听得进别人谏言的。听不见谏言，不知倾听的总经理，就会刚愎自用，自以为是，自欺欺人。最后把企业搞垮而一走了之。第十如果总经理能使企业每年都有盈利，不亏损，可以让其连任。如果企业经营不善，经常亏损，还要其坐在总经理的位子上，那不是想要企业垮掉吗?所以，选总经理要给其定一个硬性指标，赢利多少金额，可以继续留任。如果一到年底亏损，请其自动辞职。企业不养平庸之辈。

确定好总经理后，底下的副总与经理之类的管理者，可以由、董事会成员、董事长与总经理一起招募。选副总与经理的决定权，还是要由总经理来行使好些。由总经理去选择与配备，他认为合适的人选，有利于企业团结一心，不会因权力纷争而相互拆台。内斗与内耗是中国企业最典型的毛病。自家都斗起来了，还有什么力量去发展企业，搞好企业?为了防止出现代理人问题，也就是总经理与副总、经理等人联合损企业，肥自己的事情发生。董事会与董事长要负责审查与监督人事权。如何审查?董事长与董事会可以组成小组委员会，对总经理上报的副总与经理人选提出意见，如果发现不对劲，可以行使否决权。董事会与董事长要确定总经理权限，一个是人事权限，一个财务权限。对于总经理动用数额较大的金钱时，要经过董事会审查批准。有条件成立监事会的，要监事们对企业的问题进行监督，一般以员工监事或者企业外的监事较好。对于董事会，总经理可兼职董事，其它副总不能兼职董事，这样可防止总经理班子相互勾结，暗中损害企业利益。董事会与监事会主要是对总经理班子的用人，用钱，或者企业发展问题，进行审查与审核，还有监督。

企业经理以下的员工们可由人力资源部门组织招聘，可放手要人力资源部门去招聘。原则是不能录用自己的亲人亲属等裙带关系。多招工作积极主动的与心态乐观的员工，少招消极的员工;多招有团队协作的员工，少招喜欢单干或者自私自利的员工;多招真才实学的员工，少招弄虚作假的员工;不要专招有工作经验的，要有工作经验的招一半，没工作经验的招一半。没有工作经验的，不会受习惯性思维的束缚，有利于培养创新能力。

观点：对于没有工作经验的员工，可实现师徒制，找工作时间久，技术过得硬的老员工带新员工，这样新员工可一下子进入工作状态。还有部门配备人员，可按老年、中年、青年搭配，或者不同血型，不同性格、不同性别进行搭配。这样有利于能力互补，知识互补。

**第五篇：如今外企在招揽人才方面优势不在**

“从一线员工到技术蓝领，到中层，我们都很缺!”在昨天启动的深圳市第二届技术技能人才招聘周外商企业专场上，不少外企招聘负责人纷纷倒苦水，“在招揽人才方面，现在外企已经丧失了绝对优势的地位，我们不仅要面临同行的竞争，还要面临国企、民企和内地企业的竞争。”

求职者：薪酬吸引力不大

昨天，由深圳外商投资企业协会和市职介中心联合举办的深圳市第二届技术技能人才招聘周外商企业专场启动。面试投递简历或者发布人才招聘信息营口人才网都是一个不错的选择。家在湖南的小刘赶到市职介中心，从入口处挨个快速看完全场企业的招聘信息，“感觉企业招聘的岗位不是很吸引人，而且待遇也不是特别高，这样的岗位和薪资待遇我在湖南长沙就能找到。”

小刘的说法得到大多数求职者的认可，他们普遍认为，目前薪酬各地差距都不大，而深圳的薪酬已经不如上世纪90年代那样有吸引力，“那时候深圳的薪水是内地的好几倍。况且现在家里也不指望着我的薪水生活，所以我们都不会仓促随便找工作，而是希望能找一份环境好、对自己未来发展有帮助的工作。”小刘说。

外企：吸引力逐年下降

过去提到外企，求职者大多趋之若鹜，如今外企在招揽人才方面是否还保持一定的优势?在现场，众多外企负责人给出否定的答案。

“现在外企的神秘面纱已经被揭开。过去提到外企都是待遇好、管理规范、福利优厚等词，而且外企在招揽人才方面有绝对优势，但现在随着外企数量越来越多，尤其在珠三角，外企虽然仍然会按照国家规定为员工购买社保和公积金，但外企的薪资待遇已经不再像过去那样有吸引力。”爱默生雅达电子有限公司招聘负责人对大连招聘的记者说，在招揽人才方面，外企现在不仅要面临同行的竞争，还要面临国企和民营企业，乃至内地企业的竞争。IBM国际商业机器系统集成(深圳)有限公司招聘工作人员林先生也对记者坦承，现在外企吸引力差了些，薪酬竞争力也有所下降。尤其外企管理较为严格，许多80后、90后因为个性比较率性，常常接受不了外企严格的管理。据悉，此次IBM需要招聘50名普工，其综合收入约在3000元—5000元，但由于应聘的人少，招聘周期预计会比较长。

采访中多名招聘负责人表示，随着民营企业的发展，不少民企的管理规定和薪资待遇都在朝外企靠拢，而且在薪资待遇上，民企制度比外企更为灵活。与此同时，国家的许多补助也只针对国企，因此许多外企员工都往国企和民企跳槽，这也是外企员工流失的原因之一。专家：可尝试调整招聘需求适应新生代员工

深圳市外商投资企业协会秘书长范煜告诉记者，由于内地经济发展速度增快，很多员工不愿出门就业，年龄大的留在当地结婚生孩子，而年龄小的家里不需要靠他们的收入来养家糊口，因为他们的父辈已经打下了很好的经济基础，因此他们更愿意选择环境好的公司就业。

对此，市职介中心一名负责人对西安人才网的记者说，新生代的求职者与上一辈的求职目标不同，企业在招聘时可考虑调整招聘要求，增加个性化的特点，如在企业文化方面做一些调整从而吸引求职者的目光。与此同时，外企由于岗位分工太细，一个萝卜一个坑，员工只能在该岗位上有所发展，而在民企一名员工很可能身兼数职，发展较为多元化，外企也可适当增加员工轮岗的机会，让员工多方面发展。该负责人还表示，接下来，我市将加大技术技能员工的培训工作，从而满足企业对技术蓝领的需求。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！