

招聘锦囊

企业如何选、用、育、留人才？

人才是企业成败的关键，也决定了企业能否持续存在，所以选、用、育、留人才是企业人才队伍建设的重要环节，对企业的发展起着举足轻重的作用。那么，企业如何才能精准地招聘到合适的员工，又如何让新进员工留下来呢？

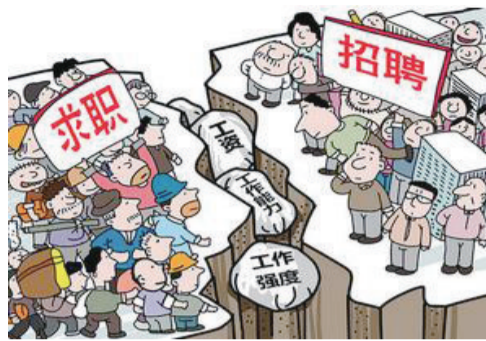
一、吸纳人才，理清与细分选才方法

1. 招聘职位描述要准确详实。职位描述不准确，会导致员工入职后其能力、兴趣、期望与企业不匹配，最终可能失去的不仅是一位员工，而且会浪费大量培训、招聘时间成本及精力。因此，招聘信息一定要准确、真实和详细，以确保吸引合适的候选人。

2. 外部和内部选才相结合。外部选才可选择口碑好的网络招聘平台，以及校园招聘会和正规的人才市场。内部选才可优先考虑企业内部选拔人才，也可通过员工其朋友、家人推荐人选。一方面企业对内部用人能更深入地了解，另一方面可增强企业凝聚力。

二、用好人才，要充分发挥人才长处

1. 能力比学历、资历更重要。现在许多招聘要求学士、硕士学位，看重学历并不是看重



学历本身，而是其内在的学识和涵养，这才是重视学历的初衷。用人单位需综合运用背景分析、经验判断、面试考核等手段，对人才能力和素质做出全面而深刻的评价。

2. 人才选用最合适而非优异。安排合适的人在岗位上是用才的准则，把一个能力不足的人安排在不能胜任的位置上，那是强人所难；而把一个能力不凡的人安排在一个平凡的职位上，那是对人力资源的浪费，也是最昂贵的浪费，人才最终也会舍弃而去。

三、培育人才，为企业发展奠定基础

1. 为员工提供广阔的职业舞台。良好的职业生涯管理体系可以充分发挥员工的潜能，给优秀员工一个明确而具体的职业发展引导，从人力资本增值的角度达成企业价值最大

化。尤其对90、00后群体，充分发挥聪敏才智，大胆任用，用人之所长则可为。

2. 开展梯队建设的育人机制。首先，建立人才进步的台阶机制，根据不同人才战略规划和岗位划分，制定好职位梯队序列图，便于员工有的放矢，阶段进步，形成科学的人才梯队。其次，建立人才拔高使用机制，充分开放其潜能，造就由不胜任到快速胜任。

四、留住人才，福利待遇要与时俱进

1. 物质需求是人的最基本需求。员工的任何需求都是建立在物质基础之上的。薪酬待遇对内要有激励性，对外要有竞争性，如同高楼大厦的根基，若是缺失或欠缺这个根基的扎实稳固性，那其它众多的留才策略只能是空中楼阁，可望而不可及。

2. 企业领导应切实关心员工。实实在在关心员工是工作的推进器，比如就餐标准、工作时间和休息都应当人性化，就餐和休息无保障流失员工是自然的，还应定期组织员工进行体检、公司团建、进修学习等，不断增强企业的凝聚力和吸引力。

员工是企业最重要的资源，一切价值归根结底都是人创造的，没有人的劳动不会有

职场问答

○问：延迟法定退休年龄改革目标是什么？

●答：延迟法定退休年龄改革从2025年1月1日起，用15年时间，原法定退休年龄60周岁的男职工和原法定退休年龄为55周岁的女职工，法定退休年龄每4个月延迟1个月，分别逐步延迟至63周岁和58周岁。原法定退休年龄为50周岁的女职工，法定退休年龄每2个月延迟1个月，逐步延迟至55周岁。

○问：延迟法定退休年龄改革怎么实现小步调整？

●答：小步调整，简单来说就是延迟法定退休年龄改革不是一步到位，而是采取渐进式改革，用较小的幅度逐步实施到位，每几个月延迟1个月，节奏总体平缓。



任何实质产出。加强人力资源管理，尊重人才、关心人才、重视人才、培育人才、爱惜人才，才能将企业最需要的人才招得来、用得上、留得住。

(浦东职介 邵洁)

就业援助

大龄求职——乘风破浪再启航

案例背景：

俞女士，43周岁，因居住环境的变化，已有7年未工作。社区就业援助员在电话排摸失业无业人员时，联系到正在求职的俞女士，为进一步了解其求职意愿及需求，就业援助员邀请俞女士到居委会进行就业指导 and 岗位推荐。

情况分析：

就业援助员与俞女士沟通后发现，俞女士是从市区动迁到车墩，她怀揣着对稳定生活的向往，渴望找到一份能兼顾家庭的工作。具体而言，就是希望工作地点能够靠近家，减少通勤时间与压力；企业能够依法为员工缴纳五险一金，还有规律的作息，如做五休二的工作制度，以便更好地平衡工作与生活。

指导过程：

针对俞女士的现状，就业援助员提出了三条建议：
一、转变心态，积极面对就业。

俞女士七年未曾工作，对于当下的工作环境和节奏较为陌生，在面对求职和未来工作中的不顺心时难免会遇到麻烦或出现情绪，但努力肯定会有收获，所以

希望保持积极乐观的心态。

二、正视自己，发掘个人亮点。

就业援助员通过交谈，发现俞女士的性格随和，待人处事成熟周到，有礼貌，同时十分乐于助人，这样的性格特点，非常符合服务型岗位的招聘需求。

三、把握机会，敢于参加面试。

恰逢社区周边某西式饮食店有招工需求，就业援助员建议俞女士参加服务员岗位的招聘。俞女士起初认为自身条件并不出彩，就业援助员的劝导让俞女士认识到机会和信心，最终顺利上岗。

案例追踪：

从后续回访中得知，俞女士已经成为了本季度该门店的服务明星。俞女士表示非常喜爱这份工作，就在家门口上班，待遇不错，工作时间虽然是排班制，但也很合理。

推动社区就业援助推荐的过程中，要精准分析求职者对求职的期望，才能开展精准推岗，有效提高失业人员的求职成功率，这一点在就业推荐工作中至关重要。
(松江就促中心 沈依祯)



区域亮点

为特殊人群就业赋能

杨浦区就业促进中心五角场分中心职业指导师接待了一名特殊的求职者——小D，听力二级残疾，本科学历，国际经济与贸易专业，2023年毕业至今未就业。

小D来窗口求职，指导师与他进行了沟通交谈，了解他的诉求：

1. 小D想找和网页设计制作相关的工作，问其是否了解网页设计制作的岗位职责和任职要求，却迟迟得不到回答和情况反馈。

2. 询问小D以往的求职经历，从他的话语中表露出一些情况和信息：推荐给他的就业岗位，父母都不太支持。

3. 小D因为听力原因，与人

交流比较困难，一旦没有听清他人的表述，或无法表达自己的意思，情绪便会比较激动。

鉴于以上的问题，职业指导师给出了一些建议供小D参考：



首先，如果小D对于网页设计制作这个岗位有兴趣，可以试着通过自学或者报名参加网页设计制作类课程的培训，不但要学到理论方面的知识，更重要的是如何把理论知识运用到实际的工作中。此外，还可以通过职业兴趣测评，帮助了解自己的兴趣、能力及适应的需求，选择真正适合自己的职业。

其次，小D的父母在他的求职过程中扮演了重要的角色，他们希望孩子能够找到一份体面的工作，却没有真正从孩子的职业发展考虑。建议相互好好沟通分享各自的想法，父母既要看到孩子的闪光点，

也要考虑孩子的不足，不要把自己的想法强加给孩子，让孩子自己清晰地知道自己想做什么、能做什么？合适的才是最好的。

最后，考虑到小D因为听力较困难的原因，加之毕业两年仍未就业，难免产生焦虑的心情。有了明确的求职目标，要认真做好面试前的准备，如面试的礼仪，如何克服交流中的障碍，建议多花一些时间进行语言交流练习，确保发音准确、语速平缓，控制好自己的情绪。也可以考虑接受心理辅导帮助，增强求职面试的自信心。

指导师还向小D介绍了上海公共就业招聘新平台和“乐业上海”“乐业梦空间”等微信公众号。提醒小D要加强和残联的联系，指导师会及时通过邮件向小D推荐合适的岗位。不久，小D通过邮件告知，他在残联的协调帮助下成功就业。指导师也表达了对他的祝福和鼓励。

杨浦区就业促进中心坚持积极收集和整理适合特殊群体求职的岗位信息，为他们提供更多的就业机会和可能，开展全方位的就业指导服务，创造暖心给力的就业环境。

(杨浦职介 邹美英)

上海公共招聘信息

来自“上海公共招聘”的推荐岗位

单位名称	岗位名称	招聘人数	文化程度
上海喵寻信息科技有限公司	12333话务员	10	大专
上海英佛曼纳米科技股份有限公司	操作工	10	初中
上海道之科技有限公司	生产作业员	10	大专

注：1、以上所列的各推荐岗位，建议登录上海市人社局网站(<http://rsj.sh.gov.cn>)的“上海公共招聘”特色专栏查询。2、此处刊登的招聘信息可能会有变动，请以上海公共招聘特色专栏即时发布的信息为准。如需进一步咨询请拨打12333上海人力资源和社会保障热线。