

中小型物流企业用工招聘研究

任雅薇

华东交通大学 江西 南昌 330013

[摘要]用工招聘是人力资源管理中的重要一环，招聘效果的好坏直接关系到企业的用工成本、服务水平和服务质量。在当今经济环境下，国内中小型物流企业已成为推动中国经济发展的重要力量，但由于中小型物流企业自身特点，在招聘过程中存在一些问题：一是缺乏科学的招聘体系，导致人力资源管理工作难以有效开展；二是招聘人员专业素养不高，无法为企业提供科学的人力资源规划；三是缺乏有效的招聘手段，导致员工招聘效果不佳；四是缺乏完善的激励机制，导致员工积极性不高。笔者通过对物流企业进行调研发现，中小型物流企业的用工招聘工作存在着以下问题：一是物流企业缺乏科学的用工招聘体系，人力资源管理工作难以有效开展；二是物流企业的员工普遍文化水平不高、专业知识不足、流动性较大、人员流失率较高；三是招聘人员专业素养不高、能力不足；四是缺乏完善的激励机制，导致员工积极性不高。笔者通过对这一现象进行分析研究，结合中小型物流企业实际情况及当前我国物流行业发展现状，提出了如下解决措施：一是建立科学合理的人力资源规划体系；二是完善人力资源管理机制；三是建立科学合理的激励机制。希望对我国中小型物流企业的用工招聘工作提供参考。

[关键词]物流招聘；人力资源；服务质量

[中图分类号] G641 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1647-9265 (2024)-0031-08 **[收稿日期]** 2024-02-26

一、建立科学合理的人力资源规划体系

1.根据企业发展战略目标，确定企业人力资源需求，按照员工能力结构模型，制定人员招聘计划。由于中小型物流企业大多是夫妻店，所以企业在招聘时需要综合考虑员工的个人能力、工作经验等因素，根据员工个人能力结构模型，制定合理的招聘计划。例如，一个物流企业需要招聘 10 名员工，可以通过对公司岗位进行分析，制定出一份符合岗位要求的招聘计划。同时要根据员工能力结构模型中不同层次的员工数量和质量要求，制定合理的招聘计划。

2.根据公司发展战略目标，结合公司现有的人力资源状况，制定出人力资源需求计

划。对物流企业来说，人力资源需求计划的制定要以岗位分析为基础。岗位分析是指从工作分析、工作标准与要求分析和工作过程分析等几个方面入手，找出在物流企业中各岗位人员所必须具备的知识和能力要求。

二、完善人力资源管理机制

在人力资源管理中，要做到人尽其才，需要企业制定完善的人力资源管理机制。企业可从以下几个方面完善人力资源管理机制：

一是加强培训。由于中小型物流企业的员工普遍文化水平不高，在招聘过程中无法对应聘者进行全面了解，因此，应加强对应聘者的培训工作，使其具备基本的岗位能

力，从而为后续招聘工作打下良好基础。

二是建立考核和激励机制。目前，我国中小型物流企业主要采用业绩考核和薪酬激励方式对员工进行考核，但这种方式往往存在一些问题：一是考核的内容过于片面化，难以体现出员工真实的工作表现；二是考核结果过于单一化，缺乏激励作用；三是薪酬激励方式过于单一，容易出现“干多干少一个样”的现象。因此，应建立一套完整、科学的员工考核与薪酬激励体系，在保证员工利益的同时增强其工作积极性。

三、建立科学合理的激励机制

在当今经济环境下，我国中小型物流企业要想实现健康发展，就必须建立科学合理的激励机制，让员工能够更好地为企业服务。具体来说，就是要对员工进行物质奖励和精神奖励。在物质奖励方面，物流企业可以采用年薪制、股权激励、福利薪酬等方式，对优秀的物流人才进行奖励，留住人才；在精神奖励方面，可以通过开展多种形式的员工活动、组织员工旅游、发放企业文化建设经费等方式来增加员工的归属感，从而提升员工的工作积极性和归属感。在建立激励机制时，要注意结合企业实际情况进行有效激励，否则只会适得其反。因此，在建立激励机制时应从物质激励和精神激励两方面入手进行分析研究，不断完善激励机制。

四、招聘工作的准备阶段

招聘工作的准备阶段主要是通过对企业相关岗位的分析，制定出岗位说明书，明确企业需要的岗位任职条件，建立有效的人才

测评体系，合理制定招聘计划和招聘渠道。

在人才测评体系中，主要包括素质测评和心理测评两种方式。其中，素质测评主要是指在心理学理论指导下对应聘者进行的有关性格、动机、气质、兴趣、爱好等方面的测试；心理测评则是指在心理学理论指导下，通过对应聘者进行有关人格、能力、气质等方面的测试。两种方式各有优缺点，我们应根据实际情况选择合适的方式，同时要结合其他招聘方法共同使用，如结构化面试和情景模拟面试等。在制定招聘计划时，企业应根据自身实际情况和员工特点来确定招聘渠道和招聘时间，如果企业员工流动性较大或有较强的工作责任心，则可选择传统招聘渠道进行招聘；如果企业员工流动性较小或工作责任心较弱则可以选择网络招聘渠道。

五、面试阶段

面试阶段主要包括：一是根据招聘岗位的要求，设计面试题目，并对应聘者进行初步筛选，以决定是否参加面试。

二是根据企业的具体要求和应聘者的能力素质，确定面试时间、地点和人员。

三是安排面试人员，并做好准备工作，包括了解应聘人员的基本情况、进行必要的沟通、对应聘者进行初步筛选等。

四是对通过初步筛选的应聘者进行复试，并安排面试。

五是确定录用人选。

物流企业招聘环节应遵循“宁缺毋滥”原则，坚持宁缺毋滥原则可以避免招聘工作中

的许多错误和失误，保证企业招聘质量。宁缺毋滥原则就是不能将一个不合适的人招聘进来，否则会浪费企业有限的人力资源，对企业造成负面影响。

六、录用阶段

在录用阶段，一般会经历两次面试。

第一次面试，用人部门领导进行面谈，了解应聘者的基本情况、工作态度、业务水平等方面；第二次面试，一般由用人部门领导及人力资源部经理进行面谈，主要了解应聘者的工作态度、业务能力等方面。两次面试结束后，用人部门会根据用人需求与应聘者协商确定录用结果。若应聘者无异议，则由人力资源部与用人部门领导签订劳动合同；若应聘者对录用结果不满意，则需要重新进行招聘。

在录用阶段，人事管理部门与用人部门进行沟通、协调，在完成员工入职手续后，要及时跟进员工的工作情况与个人发展情况，根据员工的具体情况安排其进行轮岗学习或组织培训等。同时还需要根据工作的具体要求调整员工的岗位及薪资待遇。

七、结语

综上所述，中小型物流企业是中国现代物流业的重要组成部分，在当前我国经济快速发展的大背景下，中小型物流企业的发展面临着巨大的机遇和挑战。在当前国内中小型物流企业普遍存在的用工招聘问题，影响了企业的发展。因此，建立科学合理的招聘体系，完善人力资源管理机制，建立科学合

理的激励机制是中小型物流企业成功实现人力资源管理目标和提高员工工作积极性的重要手段。中小型物流企业应当结合自身情况，对招聘环节进行优化完善，建立科学合理的招聘体系和完善人力资源管理机制，通过人才招聘吸引更多优秀人才加入到物流行业中来。同时，中小型物流企业还应当将激励机制贯穿于人力资源管理中，通过不断地提高员工福利待遇、完善员工培训体系、丰富员工业余生活等措施提高员工积极性。通过加强人才引进与培养、改善工作环境、建立公平竞争机制等方法留住人才。只有这样才能使中小型物流企业在激烈的市场竞争中立于不败之地，实现企业与员工共同成长。

参考文献：

- [1]黎业芬.论高校物流管理专业毕业生就业难及解决对策[J].中国西部科技.2009,(9). DOI:10.3969/j.issn.1671-6396.2009.09.039.
- [2]李利晓.高职高专物流管理专业学生就业对策研究[J].产业与科技论坛.2008,(8).215-217.
- [3]李文惠.面对"物流热"的冷静思考[J].中国高新技术企业.2007,(3).DOI:10.3969/j.issn.1009-2374.2007.03.021.
- [4]张旭凤,王蕾,聂玉兰.物流企业人才需求与高校物流专业培养模式分析[J].物流技术.2009,(1).DOI:10.3969/j.issn.1005-152X.2009.01.018.
- [5]李华.现代物流人才的创新培养模式探讨[J].物流技术.2007,(3).DOI:10.3969/j.issn.1005-152X.2007.03.011.

Small and medium-sized logistics enterprises employment recruitment research

Ren Yawei

East China Jiaotong University, Nanchang, Jiangxi province 330013

Abstract: Recruitment is an important part of human resource management. The effect of recruitment is directly related to the labor cost, service level and service quality of enterprises. In today's economic environment, domestic small and medium-sized logistics enterprises have become an important force to promote the economic development of China, but due to the characteristics of small and medium-sized logistics enterprises, there are some problems in the recruitment process: first, the lack of scientific recruitment system, which leads to the effective management; the second, the lack of effective recruitment methods, leading to the poor recruitment of employees; fourth, the lack of perfect incentive mechanism, resulting to the low enthusiasm of employees. Through the investigation of logistics enterprises, the author found that the following problems exist in the recruitment of small and medium-sized logistics enterprises: firstly, it is difficult to carry out the management of human resources, insufficient professional knowledge, large mobility and high turnover rate; third, the lack of professional quality and insufficient ability; fourth, lack of perfect incentive mechanism, resulting in low motivation. Through the analysis and study of this phenomenon, the author combines the actual situation of small and medium-sized logistics enterprises and the current development status of Chinese logistics industry, and proposes the following solutions: first is to establish a scientific and reasonable human resource planning system; second is to improve the human resource management mechanism; third is to establish a scientific and reasonable incentive mechanism. Hope to provide reference for the recruitment of small and medium-sized logistics enterprises in China.

Key words: logistics recruitment; human resources; service quality