

阿里巴巴、腾讯、华为人力资源招聘政策探讨

秦雨

(河南省安阳市滑县医疗保障局 河南安阳 456400)

摘要:近年来,随着市场经济的发展,大型互联网公司得到了迅猛发展,保持其活力的源泉就是人才,所以人力资源招聘就变得越来越重要。本文通过对阿里巴巴、腾讯、华为三大公司在人力资源招聘方面采取的策略、手段进行了阐述分析,找出他们在人才招聘方面秉持的共同点。

关键词:招聘;合适;价值观;需求

阿里巴巴、腾讯、华为在中国家喻户晓,近二十年来随着国家改革开放的发展迅速崛起,成为世界瞩目的跨国企业。作为信息革命的引领者、开拓者,探究其迅速发展的原因,优秀人才的不断涌现是其发展的重要基础。其中发挥关键作用的就是他们的人力资源招聘政策。下面就阿里巴巴、腾讯、华为人力资源招聘政策方面的相关细节分别进行阐述和探讨。

1 阿里巴巴:最好的人才不如最合适的人才

招聘的概念这样描述:组织为吸引足够数量的、具备相应能力和态度的、有助于实现组织目标的员工而开展的一系列活动。阿里巴巴是如何发挥其人力资源招聘的优势呢?她的立足点在于选拔最能满足公司需要的人才。

1.1 招最优秀的不如招最合适的

每个企业因为发展阶段的不同,所需要的人才架构也不同。任何人才都需要与企业环境相互适应后才能发挥其最佳效果。不考虑人才与企业的组合是否合适,就盲目引进高端人才,只会起到相反的效果,导致白白浪费人力资源。阿里巴巴通过企业的发展逐步认识到人力资源招聘要立足于寻找“最合适的人才”。俗话说得好:适合自己的才是最好的。

1.2 要有胜任岗位的能力或潜质

随着阿里巴巴的发展,部门分工越来越专业化、精细化、体系化。阿里巴巴人力资源招聘首要条件是应聘者应具备岗位所需的基本专业知识与工作能力,招聘时重点观察的是招聘对象是否具备胜任岗位需要的潜质。部分学习能力强而工作经验较少的应聘大学生,适当放宽了某些方面的要求,以便为企业的后续发展储备生力军。

1.3 要认同公司的文化价值观

所谓文化价值观,就是指企业的领导和员工共同信守的基本信念、价值标准、职业道德及精神面貌,它是企业文化的核心和灵魂。

阿里巴巴认为:不认同企业文化价值观的员工,往往在公司遇到困难或发展瓶颈时,不能同企业同甘共苦,而是选择转身离开。恰恰相反那些认同企业文化价值观的员工,即使他能力并不优秀,但显示出了高度的忠诚度,能够在企业爬坡阶段,齐心协力,共渡难关。同时能够经受住短期利益的诱惑,坚持为公司奋斗。

1.4 员工的发展规划应与企业的发展目标保持一致

每个人都有自己的职业发展规划,如果员工的职业发展规划与企业的成长发展步调一致,有许多共同利益,这样的员工会跟随企业共同成长,建立牢固稳定的合作关系。这就是阿里巴巴人力资源招聘所需要找到的“最合适的人”。

这些最合适的应聘者,一旦录用,会成为企业最实用的人才。他们与企业的发展需求相匹配,能够很好地融入公司的价值文化体系,并愿意与公司同成长,共命运。

阿里巴巴的招聘标准:在不同阶段选择真正适合公司发展需要的人才,而不是刻意选择大家眼中的“高级人才”。

2 腾讯:招聘有梦想的实干派

互联网是一个高速发展的行业,腾讯在短短二十年的时间里,从初创时的懵懂青涩到行业翘楚,人才在其中发挥了重要的作用。“管理之道,唯在用人”,人才是企业保持发展活力的源泉,精准有效的人力资源招聘是腾讯实现飞速发展的有力保障。

招聘有梦想的实干派,对企业来说,一方面解决现有业务问题的需要,另一方面出于培养未来希望的需要,为企业新的方向发展储备人才。

2.1 用人必选人

企业的发展离不开人才,人才是推动企业创新与变革的中坚力量。用好人才的前提是选好人才。腾讯认为人力资源招聘的任务就是找到合适的人,将合适的人放到合适的岗位上,达到人力资源与公司的优化配置。

腾讯的价值观是“正直、进取、合作、创新”,这是腾讯对应聘者首要考察的因素。员工只有认同公司的价值观,才能一起奋斗,共克时艰,把自己的事业前途同公司的未来牢固联系在一起,同呼吸,共进退。

2.2 广开招聘渠道

腾讯开辟多方位的招聘渠道,在外部招聘中,通过媒体、网络持续发布招聘广告,派人力资源专员到校园中进行现场宣讲,同时委托猎头公司进行专项高层次管理人才和高级专业技术人才的招聘等等,为公司储备数量庞大的人力资源库。

2.3 加大甄选的可靠性与有效性

腾讯在人才甄选时非常注重两点:第一,精益求精,要求招聘的人员标准不能低于腾讯团队的平均水平;第二,领导亲力亲为,部门第一负责人一定要参与面试工作中去,只有这样才有可能为公司招聘来可做大将的人,公司才会有更好的未来。

2.4 严格把控企业内部需求

对有招聘需求的业务部门,企业的人力资源部门会及时介入,对岗位所需人员进行细致地审查,确定岗位工作的饱和度。一方面,可以通过优化岗位配置,让现有人员承担相关工作。另一方面,如经过核查确实需要招聘相关岗位任职人员,则人力资源部门会全力配合,帮助相关业务部门做好人才招聘工作。

3 华为:任正非说:“公司最宝贵的财富是人才,其次是产品技术,最后是客户资源。只要拥有一批不断进步、成长的人才,华为一定能够做出任何一项技术,也一定能够攻下任何一个客户。”

3.1 人才招聘“合适”的重要性

人力资源管理对企业的影响非常大,人才招聘作为人力资源管理中非常重要的一环,是企业提高工作效率、实现人力资源的最优化及实现人力资源科学、合理配置的基础和前提条件。

在华为人才招聘理念中,“合适”是被反复强调的一个词。华为认为:合适的才是最好的。最合适的人安排在最合适的位置,物尽其才,人尽其用。“合适”这个概念如何理解呢?首先,要明确企业需要什么样的人,是德才兼备好还是以才为先好?是强

(下转第72页)

发展。若有特殊需求,还可选取特殊人才,但在实际选取人才时,应尽量实现人才多元化选拔,获取人才的整体能力,结合需求合理选拔。

2.3 完善薪酬制度、激励制度

完善薪酬制度及激励制度,无疑可有效完善人力资源管理工,吸引更多人才。第一,在物质化社会背景下,已经完善的薪酬制度以及激励制度,无疑可吸引该行业对于人才的吸引力,人才更倾向于这种已经完善制度的工作,人才流失现象可得到有效遏制。第二,可营造更为优良理想的行业内部氛围,促使人才最大程度上发挥其能力,为实现行业发展目标做出卓越的贡献。第三,可进一步改善现有的交通运输行业人力资源管理工作,员工实际工作积极性明显提升,主动能动性全面发挥出来,可实现工作创新与工作优化等目标。但是,在完善薪酬制度以及激励制度的时候,必须保证薪酬分配公正性及公平性,保证薪酬数量能够充分体现员工的实际价值,基于员工实际工作内容、工作岗位、工作能力、工作目标达成情况,进一步确定薪酬的实际数字,并伴随着行业发展逐步调整,从而提升员工的满意度与认可度。激励制度的完善,可充分调动员工的工作积极性,可促使员工主动参与工作,增加工作量,强化工作效率,以及实际工作表现,获

取更多奖励,充分贯彻多劳多得以及创新多得等制度。

3 • 结束语

明确交通运输行业人力资源管理中存在的问题,对问题进行深入分析,结合实际情况制定相应的干预策略,可改进现有工作状态,提升工作效果。

参考文献:

- [1] 苏前伟. 交通运输行业人力资源管理存在的问题及对策[J]. 经营者,2020,34(16):192,253.
- [2] 王莹. 试论交通运输行业人力资源管理的改革创新[J]. 中外企业家,2021(5):135.
- [3] 刘锐. 交通运输行业人力资源管理改革和创新研究[J]. 环球市场,2018(3):64.
- [4] 严兆明. 交通运输管理单位人力资源管理现状及对策分析[J]. 环球市场,2020(15):64.
- [5] 陈君. 简析交通运输行业人力资源管理的改革创新[J]. 中国乡镇企业会计,2019(7):205-206.
- [6] 代发龙. 新时代背景下铁路运输企业人力资源管理工作思考[J]. 时代经贸,2020(11):88-89.

(上接第70页)

调个性突出还是团队合作? 这些方面都取决于企业文化。再者,明确岗位需要什么类型的人才,华为人力资源部门通过职位分析,建立了胜任素质模型,明确什么样的职位需要招聘什么类型的人才,把条件进行细化,确立标准,使招聘具有目的性、指向性,这样就可以使许多符合岗位标准的优秀人才脱颖而出,配置到合适的职位上去,会给企业带来良好的效益。

3.2 招聘中注重双向选择

华为招聘时特别强调双向选择,绝不故意美化、夸大企业,避免应聘者期望值过高,进入工作岗位后如与想象中的结果有落差,会严重挫伤应聘者的工作积极性。所以华为在整个招聘期间,始终将彼此满意作为获取人才的基础。对准备录用者详细介绍公司发展前景、当前现状、公司所面临的困难及问题,让他们能够全面客观的了解公司,作出符合自己臆想的判断。

3.3 企业文化是重要招聘标准

企业文化是企业全体员工在长期创业和发展过程中,培育形成并共同遵守的最高目标、价值标准、基本信念及行为规范。华为指出,华为是一个靠企业文化、精神黏合的公司,在招聘中要找到一个岗位所需的专业技术人员,又能同时认同企业文化,这将是是一个很标准的应聘者。他们一旦认同企业文化精神,就能发挥其主观能动性,从而积极提高自己的能力和绩效,避免频繁出现人才跳槽现象。

优秀的企业文化需要人来贯彻执行,同时它又起到了引导人、凝聚人、激励人、留住人的作用。把企业文化作为重要招聘标准,企业文化与人员招聘的有机融合,就能使新员工给企业带来新动力和高绩效。

3.4 强化招聘人员的职责,用人部门要参与招聘

对企业负责,对应聘者负责是华为对招聘人员的基本要求,树立“优秀不等于合适,招进一名不合适的人才是对资源的极大浪费”的理念。华为要求人力资源招聘部门要深入一线了解企业内部人员流动情况,掌握企业在各阶段的用人需求,制定合适的

招聘策略。

作为用人部门,最清楚自己部门需要什么样的人,因此华为要求具体用人部门要和招聘部门一起完成招聘工作,用人部门与招聘部门的紧密配合,可以决定招聘结果的成败。

4 总结

人力资源招聘在企业的高速发展中发挥着不可估量的作用。通过对著名公司阿里巴巴、腾讯、华为人才招聘策略的阐述和分析,我们会发现这些大公司在人才招聘方面有许多共同点。首先他们都强调了企业文化精神的重要性,应聘者要认同其企业文化,认同企业共同的价值观;再次他们非常关注“合适”这个词的运用,认为招最优秀的不如招最合适的,真正适合公司发展需要的人才,才是最好的;最后他们都认为企业处于不同发展阶段,要根据自身发展现状采取相应的招聘思路,这样才可以使企业在不同发展阶段顺利实现企业不同的发展目标。

随着市场经济的发展,会有越来越多的大型企业出现,人力资源招聘在企业的发展中将会越来越重要,怎么找到适合本企业发展的人才招聘之路是值得我们未来持续探讨的话题。

参考文献

- [1] 陈伟. 阿里巴巴人力资源管理[M]. 苏州: 古吴轩出版社. 2017, 08
 - [2] 陈伟. 腾讯人力资源管理[M]. 苏州: 古吴轩出版社. 2018, 08
 - [3] 黄志伟. 华为人力资源管理[M]. 苏州: 古吴轩出版社. 2017, 03
 - [4] 方艳. 麦肯锡教你做人力资源管理[M]. 天津: 科学技术出版社. 2019, 05
- 秦雨: 河南省安阳市滑县医疗保障局 邮编: 456400 汉族 硕士研究生 中级经济师