

分类号：
学号：20212216219

密级：公开
单位代码：10759

石河子大学 硕士学位论文



铁甲钢拳公司研发人员招聘问题及对策研究

学位申请人	张崇冰
指导教师	石冠峰 教授
申请学位类别	专业硕士
专业名称	工商管理硕士
研究领域	人力资源管理
所在学院	经济与管理学院

中国·新疆·石河子
2024年5月

分类号：
学号：20212216219

密级：公开
单位代码：10759

石河子大学 硕士学位论文



铁甲钢拳公司研发人员招聘问题及对策研究

学位申请人	张崇冰
指导教师	石冠峰 教授
申请学位类别	专业硕士
专业名称	工商管理硕士
研究领域	人力资源管理
所在学院	经济与管理学院

中国·新疆·石河子
2024年5月

**Research on Recruitment Issues and Countermeasures of R&D
Personnel in C-Exoskeleton Company**

A Dissertation Submitted to
Shihezi University
In Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of
Master of Business Administration

By

Zhang chong-bing
(Human Resource Management)

Dissertation Supervisor: Prof. Shi Guan-feng

May, 2024

石河子大学学位论文独创性声明及使用授权声明

学位论文独创性声明

本人所呈交的学位论文是在我导师的指导下进行的研究工作及取得的研究成果。据我所知，除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含其他个人已经发表或撰写过的研究成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确的说明并表示谢意。

研究生签名：张崇冰

时间：2024年5月17日

使用授权声明

本人完全了解石河子大学有关保留、使用学位论文的规定，学校有权保留学位论文并向国家主管部门或指定机构送交论文的电子版和纸质版。有权将学位论文在学校图书馆保存并允许被查阅。有权自行或许可他人将学位论文编入有关数据库提供检索服务。有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

研究生签名：张崇冰

时间：2024年5月17日

导师签名：石和常

时间：2024年5月19日

摘要

对小微企业来讲，招聘到优秀的研发人员是企业存活与发展的关键。铁甲钢拳公司是专注于柔性机械外骨骼制造的高科技小微企业，因近期业务发展，需要扩充研发人员，但实际中的研发人员招聘难与留人难问题已经成为该公司发展的严重阻碍，急需解决办法。

本文旨在以铁甲钢拳公司为案例，对公司研发人员的招聘流程进行详细梳理，遵循发现问题、分析问题和解决问题的三步策略，致力于寻找并解决铁甲钢拳公司在研发人员招聘过程中遇到的各类问题，从而助力公司在人力资源供应方面达到更高的时效性和准确性，为企业的稳健发展提供坚实的人才支持。首先，通过文献研究法了解国内外企业研发人员招聘现状，探究了人岗匹配理论、胜任力模型理论以及雇主品牌理论，并分析了这些理论在现实招聘场景中的应用；其次，运用访谈法和档案分析法对铁甲钢拳公司的研发人员招聘体系及其所面临的诸多问题进行了分析，发现公司当前研发人员的招聘主要存在以下问题：候选人匹配度不高；招聘进展缓慢；招聘渠道效率低下；岗位描述不明确；人员测评和甄选方法欠缺科学性。并对出现这些问题的原因进行了归纳分析：人力资源管理与企业发展战略不一致；组织支持不足与招聘团队能力有限；缺乏科学的招聘流程和适配的招聘策略；个体因素与组织政治影响研发人员招聘效果。进一步地提出了解决铁甲钢拳公司研发人员招聘问题的优化对策，包括调整招聘流程、明确招聘需求、改善招聘渠道、优化人才甄选标准、提升雇主品牌意识等。最后，从组织保障、制度保障、人员保障、文化保障等四个方面提出了相应的保障措施，用于确保该优化措施的顺利施行。

通过以上研究，期望能够为铁甲钢拳公司研发人员招聘工作提供一些思路，帮助铁甲钢拳公司快速有效的招聘到合适的研发人员，同时也希望能够为小微企业在新时代背景下的人力资源管理提供可行的参考和指导。

关键词：小微企业；研发人员；员工招聘

Abstract

For small and micro-enterprises, recruiting excellent R&D personnel is key to their survival and development. Iron Fist Robotics, a high-tech small and micro-enterprise focusing on the manufacturing of flexible mechanical exoskeletons, recently faced a business expansion and needed to enlarge its R&D team. However, the company has encountered serious obstacles in recruiting and retaining R&D personnel, which urgently needs solutions.

This article aims to take Iron Fist Robotics as a case study, thoroughly examining the company's R&D personnel recruitment process. Following a three-step strategy of identifying, analyzing, and solving problems, the goal is to address various issues encountered during the recruitment process. This will enhance the timeliness and accuracy of the company's human resource supply, providing robust talent support for its stable development. Initially, through literature research, we explored the current situation of R&D personnel recruitment in domestic and foreign enterprises, delving into theories such as job-person fit, competency model, and employer branding, and analyzing their application in real-world recruitment scenarios. Subsequently, using interviews and archival analysis, we analyzed the recruitment system of Iron Fist Robotics and identified several problems: low candidate matching, slow recruitment progress, inefficient recruitment channels, unclear job descriptions, and the lack of scientific methods in personnel evaluation and selection. We then conducted an in-depth analysis of the causes of these problems, including the misalignment of human resource management with corporate strategy, insufficient organizational support and limited capacity of the recruitment team, lack of a scientific recruitment process and adapted strategies, and the impact of individual factors and organizational politics on the effectiveness of R&D personnel recruitment. Further, we proposed optimization strategies for solving the recruitment issues at Iron Fist Robotics, including adjusting the recruitment process, clarifying recruitment needs, improving recruitment channels, optimizing talent selection criteria, and enhancing employer brand awareness. Finally, we suggested corresponding safeguard measures from four aspects: organizational, institutional, personnel, and cultural, to ensure the smooth implementation of these optimizations.

Through this research, we hope to provide insights for Iron Fist Robotics's R&D personnel recruitment, assisting in the rapid and effective hiring of suitable candidates. Additionally, we aim to offer a viable reference and guidance for human resource management in small and micro-enterprises under the context of the new era.

Key words: Small and micro enterprises; R&D personnel; employee recruitment

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究意义	1
1.2.1 理论意义	1
1.2.2 现实意义	2
1.3 国内外研究现状	2
1.3.1 国外研究现状	2
1.3.2 国内研究现状	5
1.3.3 研究述评	7
1.4 研究内容和方法	8
1.4.1 研究内容	8
1.4.2 研究方法	9
第 2 章 概念界定和理论基础	10
2.1 招聘的概述	10
2.1.1 招聘的概念	10
2.1.2 招聘的原则	11
2.2 小微企业概述	11
2.2.1 小微企业的界定	11
2.2.2 小微企业的特征	12
2.3 研发人员概述	13
2.3.1 研发人员的概念	13
2.3.2 研发人员的特征	13
2.4 招聘相关基础理论	14
2.4.1 人岗匹配理论	14
2.4.2 胜任力模型	15
2.4.3 雇主品牌理论	17
第 3 章 铁甲钢拳公司研发人员招聘现状与问题分析	18
3.1 铁甲钢拳公司基本概述	18
3.1.1 铁甲钢拳公司概况	18
3.1.2 铁甲钢拳公司组织架构	18

3.1.3	铁甲钢拳公司人力资源现状	20
3.2	铁甲钢拳公司研发人员概况及招聘现状	22
3.2.1	铁甲钢拳公司研发人员概况	22
3.2.2	铁甲钢拳公司研发人员招聘需求规划现状	24
3.2.3	铁甲钢拳公司研发人员招聘团队现状	25
3.2.4	铁甲钢拳公司研发人员招聘流程现状	25
3.2.5	铁甲钢拳公司研发人员招聘渠道现状	26
3.2.6	铁甲钢拳公司研发人员甄选方法现状	27
3.3	访谈法设计与过程	28
3.3.1	访谈对象	28
3.3.2	访谈提纲的设计	28
3.3.3	访谈流程的设计	28
3.3.4	访谈内容汇总	30
3.3.5	访谈结果分析	39
3.4	档案分析法设计与过程	41
3.4.1	档案分析的目的及对象	41
3.4.2	档案分析结果	41
3.5	铁甲钢拳公司研发人员招聘存在的问题	43
3.5.1	铁甲钢拳公司研发人员招聘计划存在的问题	43
3.5.2	铁甲钢拳公司研发人员招聘团队存在的问题	43
3.5.3	铁甲钢拳公司研发人员招聘流程存在的问题	44
3.5.4	铁甲钢拳公司研发人员招聘渠道存在的问题	45
3.5.5	铁甲钢拳公司研发人员甄选方法存在的问题	46
3.5.6	铁甲钢拳公司在新员工维护方面存在的问题	46
3.6	铁甲钢拳公司研发人员招聘存在问题的原因分析	47
3.6.1	人力资源管理与企业发展战略不一致	47
3.6.2	组织支持不足与招聘团队能力有限	47
3.6.3	缺乏科学的招聘流程和适配的招聘策略	48
3.6.4	个体因素与组织政治影响研发人员招聘效果	49
第4章	铁甲钢拳公司研发人员招聘问题改进措施	51
4.1	改进的目标与原则	51
4.1.1	改进的目标	51
4.1.2	改进的原则	51
4.2	招聘需求分析的优化	53

4.2.1 全面评估并规划研发部门的用人需求	53
4.2.2 完善工作分析与岗位职责分析	54
4.3 招聘流程的优化	57
4.3.1 研发部在简历初筛阶段的介入增强	58
4.3.2 将技术面试置于 HR 面试之前	58
4.3.3 强化候选人背景调查以确保岗位契合度	58
4.3.4 增加对新员工入职的后期管理	59
4.4 招聘渠道的优化	59
4.4.1 开发多个招聘渠道并定期维护	59
4.4.2 提升员工内推效率	60
4.5 人才甄选标准的优化	60
4.5.1 编制基于研发人员胜任力模型的面试评价表	60
4.5.2 建立线上笔面试题库	64
4.6 招聘评估的优化	65
4.6.1 完善招聘效果评估环节	65
4.6.2 定期进行用人部门满意度调查	66
4.7 提升雇主品牌意识，构建公司人才品牌	68
4.7.1 加强内部员工的人文关怀	68
4.7.2 扩大外部平台的公司宣传	69
第 5 章 铁甲钢拳公司研发人员招聘改进的保障措施	70
5.1 组织保障	70
5.2 制度保障	70
5.3 人员保障	72
5.4 文化保障	72
第 6 章 结论与展望	74
6.1 研究结论	74
6.2 研究局限与未来展望	74
致谢	83
参考文献	76
附录	80

