

# 有关统计学在内蒙古学创有限公司招聘优化应用的研究

云 昊

(呼和浩特市统计局, 内蒙古 呼和浩特 010010)

摘要: 随着社会的多样化发展, 应聘人员的对岗位的需求有所改变, 再加上科学技术的发展, 企业的人力资源招聘工作总是存在着问题。因此, 人力资源招聘问题已成为大多数企业提升自身竞争力的焦点, 本论文通过对内蒙古学创有限公司人力资源招聘现状进行分析, 探究其存在的一些共性问题, 应用统计学的相关数据筛选, 从而提出一些企业在招聘中可以优化的方法, 以完善企业人力资源招聘制度。

关键词: 人力资源; 优化路径; 统计学应用

## 一、内蒙古学创有限公司招聘现状

### (一) 内蒙古学创有限公司概况

内蒙古学创有限公司正式注册时间是 2016 年, 刚开始以助力学生创业为主要业务, 随着互联网业务的蓬勃发展, 内蒙古学创有限公司开始将重心转到软件和信息技术服务业上, 并在接下来的一段时间内, 以拥抱时代的观念, 利用与研究现下不断发展的信息技术。现在, 内蒙古学创有限公司在移动互联网、云计算、大数据和人工智能技术的带动下, 形成了以“软件、云服务、金融”为三大核心业务的企业互联网服务公司。随着规模的扩大, 内蒙古学创有限公司也在不断地调整和扩大自身的产业结构, 并将企业的内部运营囊括在自己的业务范围里面。

### (二) 员工概况

内蒙古学创有限公司应该非常重视对不同类型员工人才的吸纳。内蒙古学创有限公司始终坚持以人为本的用人理念。目前, 内蒙古学创有限公司拥有 300 多名员工。根据问卷调查得到, 研究生学历层次的人数为 18 人, 占总员工的 6%, 虽然这些高学历的人才在数量上不占优势, 却是属于该公司的佼佼者, 对内蒙古学创有限公司的发展具有极大的促进作用。本科学历的员工有 184 人, 占总员工的 61%, 由此可见本科学历层次是内蒙古学创有限公司员工的主要组成部分, 而且本科学历和硕士学历人群多为研发核心人员, 员工素质较高。大专学历在 28% 左右, 其他学历占总的 5%, 这说明内蒙古学创有限公司内部员工的学历达到了一定的水平。

### (三) 招聘渠道和流程

#### 1. 招聘渠道

招聘渠道的划分按照范围可以成内部招聘和外部招聘两大类。内部招聘的主要表现形式是内部晋升、员工职位调动、主要采取招聘方式是公开招募。外部招聘则是用于企业吸纳新鲜血液提升企业活力和创造性或是应对企业内部的基础工作人员不足等情况。相对而言, 内蒙古学创有限公司处在企业迅速扩张期间, 需要通过外部招聘的方式大量的吸纳人力资源以适应其扩张趋势。外部招聘的方式比较多样, 也会随着社会的变化而不断创新, 例如近几年出现的网络招聘便是互联网时代发展的产物、当然相对传统的招聘渠道也在企业多年的运用过程中不断完善, 如现场招聘、传媒招聘、第三方机构招聘, 以及校园招聘等。一般企业对于选择用何种方式进行招聘, 都会依旧企业的自身情况, 如人员需求、招聘投入等。在内蒙古学创有限公司目前的采用方式中, 最常用的招聘渠道是网络、校园招聘、内部招聘等的方式。在整个招聘过程中目前还没有有效的将统计学这种工具运用到整个人力资源管理当中, 将其应用于人力资源管理是招聘优化内容之一。

#### 2. 招聘流程

根据对内蒙古学创有限公司现有的招聘流程的调查了解, 内

蒙古学创有限公司的招聘步骤分为 4 步: 需求确认、信息公开、面试选拔、人员录用。具体内容如下:

招聘需求确认。内蒙古学创有限公司的招聘需求确认过程是各岗位的领导人根据人员的离职情况以及企业人员编制是否扩张情况确认是否存在需求, 具体而言, 招聘需求确认分为外部招聘需求和内部招聘需求。外部招聘需求确认指因企业员工离职而造成职位空缺的, 由该部门主管向人事部门主管以及上级领导提交招聘需求。内部招聘需求明确指的是在职员调动的过程中发现某岗位工作人员与其所在的职位不符, 将由人资部门提供相关证据并上报员工岗位调整需求, 在经过相关岗位的负责领导、人力资源主管等的审批与同意后可进行岗位调整。

招聘渠道的选择。明确企业的招聘需求以后, 内蒙古学创有限公司的员工将选择合适的招聘渠道将招聘信息公布给应聘人员, 当然内蒙古学创有限公司主要选择的招聘渠道是网络招聘。

面试选拔。内蒙古学创有限公司的招聘面试团体主要是由人力资源部相关负责人以及用人部门的其他人组成。用人部门对其他人员进行的面试占主要的一部分, 人力资源部门在招聘中所进行的比例较低。并且, 如果一个应聘者所需要的岗位比较重要或特殊, 还是需要再次由领导机构相关负责人对其进行一次面试。

录用员工。由主管部门和人力资源部门双重认定的应聘人员, 则视为面试成功, 在招聘人员确定应聘人员所提供的相关资料是真实有效的之后便是确定员工的薪酬和岗位、进行体检、签订劳动合同, 最后由相关的工作人员为其办理入职手续。

## 二、内蒙古学创有限公司招聘过程中存在问题

### (一) 招聘流程不完善

在查阅关于人力资源招聘流程的相关理论时, 我们会发现完整的招聘流程不仅包含企业对现下人力资源需求的预测以及招聘的相关活动, 还应具有招聘过后的效果评估, 即一个完整的招聘体系应该包括招聘效果评估与总结。但我们对内蒙古学创有限公司的现状进行分析后发现, 内蒙古学创有限公司的招聘在经过明确招聘需求、选择招聘渠道、面试选拔、录用员工这四个流程之后就结束了, 缺少了结果反馈这一环节。招聘结果反馈招聘所包含的内容有: 招聘人员的工作效率、新员工的工作质量等, 这些反馈能及时弥补工作过程中的失误和不足。所以内蒙古学创有限公司要完善招聘流程, 增加招聘效果评估这一环节, 同时, 招聘流程有时也会根据招聘任务和招聘时间的紧急程度确定, 为了赶时间完成招聘任务, 有时存在简化招聘程序或者走形式完成某个招聘环节任务的情况, 导致招聘流程出现很大的问题。

### (二) 招聘需求不明

一般企业会根据各个部门各年的人力资源招聘经验, 以及通过各部门领导人对岗位所需员工数量的预测而制定人力资源招聘计划。但是, 内蒙古学创有限公司在制定招聘计划时却很难确定

招聘需求,制定明确的招聘计划。其主要是因领导人直接要求招聘人员在短期内招聘合适的工作人员填补职位空缺,因此在短时间内便要求相关人员制定出一份招聘计划,而招聘人员在缺少对以往招聘工作的评估,以及充足的时间作企业内部的职位空缺调研的情况下,为完成工作往往其制定的招聘计划对公司的招聘需求模糊,因此比较宽泛,缺乏针对性,同时也缺少对企业未来的长期发展的关注,从而导致招聘人员在接下来的工作中出现错误,如招聘渠道选择过程中,因招聘需求不明,招聘人员很难有针对性的选择合适的招聘渠道,最终导致招聘到的员工与其所聘岗位不符。

### (三) 招聘渠道缺乏多样性

招聘渠道在整个招聘过程中起到一个桥梁的作用,是将应聘者和企业联系起来的纽带。目前,内蒙古学创有限公司主要运用的招聘渠道是校园招聘和网络招聘,还有少部分员工是通过内部推荐招聘,招聘渠道相对单一,而且内蒙古学创有限公司因没有按照企业的人才需求,对招聘渠道进行系统分析,未明确相应的岗位该用什么样的招聘渠道,针对性不强,还是依照企业的招聘传统,将大量的招聘资金投入到校招和网络招聘中去。网络招聘虽然有成本低的好处,但是它的有效性并不强,例如中高技术层这样技术强、学历高的岗位一般都在猎头招聘中招聘,网络上的很少有他们的简历,人才市场更是找不到。而基层岗位人员对网络招聘了解甚少,大多数通过人才市场去招聘。此外,公司还对新的招聘渠道应用不足。现如今是新媒体和自媒体发达的时代,公司应该根据现实情况应该通过公司的微信公众号、微博等新的招聘渠道进行招聘人才,而按照统计结果,2021至2022年,内蒙古学创有限公司招聘新员工的过程中基本没有其他的具有开创性和拓展性的招聘方式,应聘者除了应届大学生就是社会人员,人才来源渠道单一。招聘渠道过于单一,使得内蒙古学创有限公司未能充分网罗各方面人才。

## 三、改善招聘对策

### (一) 将统计学应用于招聘流程

结合内蒙古学创有限公司的人才招聘现状来讲,如何招聘和选拔最合适的人对强化内蒙古学创有限公司以后的公司人力储备具有非常重要的作用。招聘和选拔是人力资源管理中的重要环节,其过程需要全面评估候选人的能力、经验和技能,以便确定最合适的人选。在这个过程中,统计学方法可以帮助管理者更好地理解招聘和选拔的数据,并确定哪些因素对于招聘和选拔最重要。例如,管理者可以使用回归分析来确定哪些因素最相关。可以使用回归分析来确定哪些因素最相关。回归分析可以揭示出候选人的背景、经验和技能与其表现之间的关系。这个方法可以帮助管理者确定哪些因素是最重要的,从而更好地选择最合适的候选人。

与此同时,内蒙古学创有限公司要充分的发挥人才库的作用,这样在企业出现岗位空缺时能够以极低的成本迅速地找到替代者,而不是在发生人员离职的情况下,匆忙的让招聘人员去录用与岗位需求相匹配的新员工。要利用好人才库的基础是要有不断更新的人才信息,这就要求内蒙古学创有限公司除了对现下的应该招聘员工需求有着明确的认知外,还要对未来企业发展所需人才有一定的预测,针对这一问题,便需要内蒙古学创有限公司的各个部门加强与人力资源部门的联系,从专业的角度帮助该部门完成人才预测以及更新人才库的工作。

### (二) 通过数据分析,明确招聘需求

正如上文所分析的,未提前做好招聘员工的需求预测,从而导致内蒙古学创有限公司对人力资源招聘需求不明。而人力资源

需求的明确对内蒙古学创有限公司至关重要。从搜集到的关于内蒙古学创有限公司的资料来看,内蒙古学创有限公司在经历一次大的社会变革及网络信息的发展已经壮大成涵盖多个领域的企业,其员工也扩张到了300多人,面对多且复杂的人力资源情况,如果依旧遵循着传统的人力资源招聘状况,招聘人员对招聘需求模糊不清对内蒙古学创的发展将是极大的限制。而明确人力资源招聘需求,就需要我们从完善招聘流程以及提高管理层对人力资源的重视程度两方面解决。

内蒙古学创有限公司高层应该重视人力资源部门对于数据的分析与使用。加大对人力资源部门数据分析与使用的资金投入,如通过学习先进的统计学相关理论与方法来加强人力资源招聘数据分析的能力,以及针对企业员工对人力资源部的工作范围这一问题发布清晰的岗位要求并为其编制精细化工作说明书,使数据细致分类,包括该部门员工的工作内容、工作方式、工作要求、工作优势等。这需要首先根据公司的业务规划,来设计出符合公司人力资源部门职能的岗位说明书模板,使得人岗相匹配。同时,针对内蒙古学创有限公司员工薪酬待遇不公的,也应及时分析与处理。更新观念,为能力或潜力高的员工做出一定的优待,从而吸引和留住高层次人才,为企业长远发展打好基础。

### (三) 扩展招聘渠道,收集有效数据

从前文的关于内蒙古学创有限公司的人力资源招聘现状中存在的问题可以知道,内蒙古学创有限公司主要运用的是网络招聘和校园招聘,而其他招聘渠道则用得较少,例如第三方机构这一招聘渠道,只有在高层次人才选拔过程中才会涉及到运用猎头、业咨询公司等寻找合适的员工。并且就网络招聘这一渠道内蒙古学创有限公司也只运用到了包含了企业自身的网站、第三方招聘平台等在内的网络媒介,未结合时代特点充分发挥网络招聘优势,与同层次的企业相比内蒙古学创的招聘渠道比较单一。对于如何拓展招聘渠道这一问题我觉得应当充分的结合时代特点,具体对策如下。

提高云计算、云存储、云安全在招聘过程中的运用。将云服务运用到招聘中是网络招聘的一种延伸,其与传统的网络招聘方式相比,具有很强的优势,例如将招聘人员与应聘人员迅速地联系起来,并且这种优势是在降低企业招聘成本,以及应聘者的时间成本的基础上建立起来的。随着时代的发展,云招聘将以难以阻拦的姿态在招聘这一领域不断发展,并且如果想要将统计学方法运用于招聘当中,必须需要一定的数据量和计算能力,如果数据量太小或计算能力不足,则可能影响统计结果的准确性。

### 参考文献:

- [1] 王新锐. MOBA 游戏思维在招聘中的应用 [J]. 中国眼镜科技杂志, 2023 (07): 54-56.
- [2] 杨俊峰. “云招聘”优化就业服务 [N]. 人民日报海外版, 2023-06-30 (008).
- [3] 刘慧丽, 孙科. 超六成岗位要求博士学位 [N]. 河南商报, 2023-06-29 (A02).
- [4] 牛乃喜. 协同发力落实“百日千万”招聘 [N]. 陕西日报, 2023-06-29 (006).
- [5] 余正杰. 企业人才招聘和培训成本控制分析 [J]. 投资与合作, 2023 (06): 157-159.

作者简介: 云昊 (1975-), 女, 中级统计师, 中级经济师, 大学本科, 研究方向: 公共管理。