

关于信息时代企业人力资源招聘思考

杨代齐

西安邮电大学

摘要: 信息时代的来临,给现代企业带来一场不可避免的、意义重大的变革,企业人力资源招聘不再仅仅依赖传统的招聘方式,而是逐渐利用大数据来革新招聘方式,提高企业的招聘质量和招聘效率,在这一过程中呈现出与以往不同的招聘特点,机遇与挑战并存。基于此,本文针对大数据时代的特点,对招聘管理的现状进行了详细的剖析,对其未来的新发展形势做了深度的探索,并提出一定的展望,以期提高信息时代企业人力资源招聘的质量和效率。

关键词: 信息时代;企业人力资源;招聘思考

引言:

目前,中国正处在信息产业高速增长的时期,此处所提及的现代信息技术最新的管理方法,信息与现代企业人力资源招聘相结合,相比于过去提高了企业思维管理能力、洞察识别能力和过程优化能力,为企业人力资源管理提供了多样化信息资源。在大数据时代,信息传播呈现出种类多、个性化的特点,但信息效率相对低下。就全球范围而言,全球各发达国家都接受着大数据的冲击。此外,在中国政府部门以及百姓,几乎人人都处于大数据的时代之下,大数据也开始渗入社会各个领域,对我们的日常生活造成了冲击。而近年来,在中国人力资源管理领域虽然取得了较大提升,但是和发达国家比较,还是有着很大的差异。所以,现代企业必须创新的方法,人力资源管理部门也必须正确对待在大数据分析下的人才招聘工作

一、信息时代企业招聘模式的转变

1.1 传统的招聘模式

传统的招聘工作方法大多是以线下为主,其重点在从目前的人力资源市场中直接获取和职位需求尽量相匹配的人员,并注重于应聘者的专业知识和工作等既往经历。传统的招聘工作方法则包括了现场人员招聘会、校内招募、通过互联网发布的招募、企业内部招募、中介机构介绍等。传统的招聘方式强调用人单位的规模,却忽视了人员的未来职业规划,通常以应聘者为导向,采用简历筛选、测评、专业知识与经历比较来筛选人员,没有采用一定的方法与技巧,对应聘者的文化、心理、素质等深层次素养加以考核,很难对应聘者产生真实的认知。

1.2 互联网大数据背景下的招聘模式

信息时代背景下的招聘模式一般是指网上投标,网上招聘过程一般包括公司先在网上公布招收情况,然后再完成简历筛选、笔试、面试。而公司一般可采用以下两种方法开展网上招聘活动:一是在中小企业公司内部搭建的招聘管理系统网上公布招收情况;二是和其他专门人才招聘的网络平台合作,如五十八同城,猎聘网,前程无忧,智联招聘等。公司借助上述平台公布招收情况,同时使用其他专门网络平台或已有的信息系统开展人员招募。互联网技术与大

数据分析背景下,公司招聘的关键点就在于公司运用了大数据分析技术,公司招聘过程结合大数据分析的特点,高效处理了简历的获取与甄别的问题,从而对简历做出数据分析,达到了公司招聘流程中最高效的目标

二、信息时代企业人力资源招聘的优点

2.1 降低招聘的成本。

数据化的人才管理使公司降低了投入,开拓了优化管理的渠道,增加更多的投资收益率,并在极大意义上的实现内部的信息、人才的资源共享。

2.2 整合招聘信息渠道

招聘信息碎片化的发展趋势,对信息掌控造成困难,信息时代下的招聘系统可以高效地将各个平台发出的招聘信息加以集成,增强了信息查询的准确性。同时,提高了招聘过程的规范性和标准化,有利于提升公司人才部门与业务部门协调的力度,提升管理水平 and 整体人才质量。

2.3 实现招聘效果量化管理

运用大数据分析的招聘方法能够预测信息,发现相关规律并传递大量信息,有助于公司人力资源从业人员提供定量指数的获取与甄选。从招聘条件的甄选,人才规划的编制,招聘方法的选取,到人才目标的设定都能够利用大数据分析,为企业人才资源管理招聘,提供可衡量的方法,从而在最大可能程度上降低了公司的投资成本

三、大数据时代招聘模式存在的问题

3.1 信息化技术落后于时代

目前,由于社会经济水平的提高,国家科学技术水准也获得了提高,大数据分析技术逐步应用在全行各业中。近年来,在中国的许多产业和领域,都在开展信息化创新,并开始关注资源信息化。所有上述迹象都说明了中国信息化时代已经来临。尽管如此,在中国人力资源管理领域,并没有很多公司对数字化的进行应用,没有把大数据分析的便利性和公司人才招募相结合,并未认识到数字化对人才的意义。在公司的管理上,主要依赖公司人力资源者的主观判断,运用过去较为单一的招聘手段、招聘方法、招聘途径,早已

无法满足社会的实际需要,所以,公司必须革新招聘方法、调整招聘方式等,以促使公司招聘工作更加合理化。

3.2 数据分析预测作用不明显

在公司的日常工作中,企业领导者先综合考虑求职者的综合能力和他的潜力,最后做出判断,然后筛选候选人,这是现在比较倡导的做法。但就实践状况而言,中国公司的管理者并不能实现这一点。大部分公司人力资源管理者都采取了以前比较传统的方式,采用笔试、面谈等方式选拔求职者,这种选拔方式不够理性,而且这种方式也无法预测求职者未来发展的方向,无法评估求职者的未来发展。所以大部分企业人才招聘工作一般都靠管理者的主观评判。但是在数据预判环节中,这些公司并未进行人员甄选工作,没有充分利用数据挖掘来确定某个人是不是合适这个职位,从而对他的发展进行预测,只是单纯地采用传统的、落后的应聘方法进行招聘,不利于公司人员甄选

3.3 信息安全隐患

应聘者个人所提交的履历中通常都会涉及到个人的信息安全,但如果不进行防护或是采用了其他的保护措施,资料可能会被窃取者盗走,这不但对应聘者个人的隐私安全产生了影响,甚至对公司的信息安全,以及企业形象都有所损毁。而且,公司自己的内部信息系统也可能被盗取,导致公司的关键信息,或者是机密信息丢失。

四、信息时代企业人力资源招聘新思路

通过网络大数据分析的开发以及招聘方式的革新来看,信息时代的网络招聘开始表现出与以往招聘方式无可比拟的优越性,信息技术与现代企业招聘相结合是现今最普遍有效的手段,然而人们仍然需要及时克服信息时代人才招聘面临的困难,从而才能继续推动企业发展

4.1 提高企业自身运用大数据的能力和技术

面临大量的数据信息,公司要构建起分类的信息搜索系统,迅速确定信息的产生源头以及相应的数据渠道,完成公司与外界数据信息的有效连接。同时,提升公司在信息收集、管理、数据分析等领域的技术水平才,能够把大数据分析运用到公司人才招聘,实现信息时代人力资源招聘的高效目标。

4.2 完善招聘环节的信息管理系统

在大数据发展愈来愈快的趋势下,公司应该构建合理的系统来应对人才招聘工作。公司对与人才有关的各种信息进行全面挖掘和专业管理、进行大数据分析,能够显著提高了招聘的效率,公司应该完善招聘环节的信息系统,建立人力资源简历库,记录大量与应聘者有关的求职意向、从业经验、技术专长等多方位的资料,便于招聘工作人员利用智能匹配与搜索引擎,快速锁定目标人员,进而提升了招聘的有效性。另外,利用该系统还能够实现人才的即时性、互动式,便于员工有人才需要后迅速地在移动网络上进行招聘业务,与应聘者进行等多方面的直接沟通,提高了招聘效果

4.3 注重应聘者网络活动信息的评估参考价值

相较于求职简历而言,求职者在社交网络中信息真实性更高。

通过其在互联网环境下产生的大量信息,可为评估提供具有价值的参考依据。招聘人员可考察应聘者网络空间、收集应用等信息,进而是对其性格、交往圈子、技能以及行为特征等进行了解。一些企业更加看重善于运用学习类 APP 的求职者,认为该类人才具备终身学习精神,并且素质在不断提升,与企业文化价值观念相符

4.4 加强与人才沟通互动

传统招聘受时间、地点等限制,招聘人员与应聘者之间沟通不够充分,从而导致一些人才丧失工作机会,而企业也会损失部分人才。但是信息时代下,企业招聘与网络相结合,跨越了时间、空间限制,双方可以进行直接交流,并且成本较低。现阶段,社交网络招聘占比较大,求职者在简历投递时,通过社交网络平台了解应聘公司基本情况。并且,希望能够与招聘人员进行充分、有效沟通。而人才招聘公司采用虚拟现实技术或者网络客服在线答疑等方式对本企业相关情况进行宣传介绍。此外,应聘者能够与招聘人员建立联系。双方经过充分沟通,可促进相互理解,同时提高招聘效率。该种人性化交流除可吸引求职者外,还有利于企业形象展示

4.5 采用网络语言招聘

信息时代下,企业招聘人员应不断创新招聘语言,避免宣传说辞千篇一律,无法吸引到个性人才注意。此外,传统招聘宣传方式极易被同类信息掩盖,并且还会影响企业在求职者心中印象。因此,无论何种类型企业,都应不断创新发展,通过革新招聘宣传方式塑造企业形象、传递企业价值观念。由于年轻应聘者在求职时不局限于考虑薪酬福利、工作环境等因素,而是更加注重人性化管理、价值观、人际关系以及创新氛围等因素。因此,企业招聘宣传应不断与年轻人心理相适应,树立创新型、人性化企业形象

结束语:

综上所述,科学技术进步对各行各业以及各个部门都产生重要影响。现阶段,互联网技术飞速发展,对企业人力资源招聘而言既是机遇也是挑战,而人力资源作为企业发展重要组成部分,应不断转换招聘思维,充分利用现代化信息手段,结合相应招聘方式,提高信息时代人力资源招聘有效性

参考文献:

- [1]李伊凡.企业人力资源招聘与培训创新机制的构建策略探讨[J].企业改革与管理, 2022 (12): 65-67.
- [2]徐珺.新形势下国有企业人力资源招聘和培训管理体系研究[J].商业文化, 2022 (10): 100-102.
- [3]唐金芝.企业人力资源招聘存在的问题和改善对策分析[J].商场现代化, 2021 (16): 139-141.
- [4]赵亮.网络信息时代企业人力资源培训的思考[J].人才资源开发, 2016 (12): 122-123.
- [5]王莹.大数据信息时代企业人力资源管理变革的思考[J].信息化建设, 2016 (03): 109.
- [6]陆辉.网络信息时代企业人力资源培训的思考[J].中国报业, 2012 (12): 123-124.