

现阶段人才招聘工作的思考与建议

杨乃馨

国家开放大学

[摘要]在移动互联环境下,信息化科技使人才招聘理念和模式发生了极大转变。尽管很多企业探索并使用了更贴合互联时代的新招聘工具,但是各级政府机关、事业单位、高校仍沿用传统招聘思维模式。采用传统笔面试的方式,的确可以对应聘者的专业素养和管理水平进行有效考查。然而现阶段状态下,如何对传统招聘模式进行变革,既是机遇,也是挑战。

[关键词]人才招聘;新特点;困难点;举措

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.206

一、现阶段人才招聘工作产生的新特点

根据2021年中国互联网招聘行业报告数据,2021年互联网招聘的市场规模已突破440亿元,每月都有近4458万用户活跃在智联招聘、前程无忧、Boss直聘等互联网招聘平台,同时每月还以1400万用户的速度增加着,新时代人群中43.6%的用户会选择使用互联网招聘。互联网不断推动着人力资源行业变革,求职招聘行业业态不断多元化。

同时,从现阶段全球公共卫生发展态势和科研结果来看,我们正在并且一段时期内将长期处在防控状态,公共卫生事件在得到有效控制的同时,整个社会的生产、生活都将与防控工作常态化并存,并逐步回归正常状态。

这样鲜活的时代特征给传统招聘模式带来了深远影响:所有线下活动停止,如何开展校园招聘、宣讲会、大型人才交流会?如何抓住互联网时代求职者的目光?线上笔试、面试、考核如何实现?这样“零接触”式、“屏幕化”下的考察能否获得理想的效果?一系列突如其来的问题都是招聘工作面临的新境遇,倒逼着各企事业单位、高校招聘必须不断革新,招聘阵地、手段、模式要与时俱进,提升专业化水平,以回应这个特殊的时代。

二、现阶段人才招聘工作面临的新困境

(一) 现阶段人才招聘工作现状及存在的问题

1. 招聘理念落后

随着移动互联技术的不断研发,这项新技术已对各行各业产生了重大影响,很多企业探索并使用了更贴合互联时代的新招聘工具,但是各级政府机关、事业单位、高校普遍仍沿用传统招聘思维模式,未能够深入了解移动互联网对人才招聘的影响。招聘理念的落后一方面体现在招聘方式的落后,通过网站、纸媒及线下人才市场等渠道招聘人才,没有及时拓展新的招聘渠道,导致企业难以发现更多的优秀人才,进而在人才竞争方面失去优势;另一方面体现在招聘的本质,诸如部分企业,它的招聘理念是“砌砖墙式”,招聘好比寻找合适的砖块,把它放在特定的位置,砌成一堵墙。这种招聘有着严格的程序,先对岗位进行分析,分析其具体职责、所需的学历和经验以及心理、知识、能力素质等要求,用岗位分析的标准去衡量应聘者。而大部分企业的招聘本质缺乏对岗位的基本分析,

从而不能对应聘者开展科学的分析及能力测试,不能很好地分析应聘者的能力素质和岗位适配性。

2. 招聘工作缺乏数据保障

具有科学性、延续性的人才招聘工作应该能根据企业的发展需求与战略目标,结合历年企业数据分析,结合历年人才招聘数据,制定新一年的招聘计划,从而为企业各项工作提供人才支持,提高招聘效率。然而,很多企业忽视了数据采集和分析,这项工作基于招聘的全生命周期,分析各家渠道简历来源数量,最后面试通过数量,可以检验各渠道宣传效果及有效性;分析笔试、面试通过率是否合理,便于往后招聘调整;分析岗位设置和最后入职人员的匹配性,可以验证岗位设置的合理性...也许一年数据较少无法找出共性,但多年招聘工作的总和分析定能提高相关工作的合理性与科学性。

3. 人才选择程序繁琐

移动互联时代,一切商业的核心是争夺用户的时间,人才争夺战同样如此,要关注从招聘信息发布到应聘者最终入职的时间。然而,很多企业并没有意识到应聘者的时间价值,笔试、面试间隔过久,面试程序冗长复杂,内部流程不连贯,导致应聘者要付出极大的时间、交通成本,人才选择程序过于繁琐实则是在自设障碍。考察环节的设计“好”比“多”更重要,更多地站在应聘者角度设置环节,尽量让应聘者一次性完成多项考察。

(二) 开展线上招聘所面临的新困境

1. 线上招聘的局限

在前期的宣传预热阶段,传统招聘宣传常见于各类现场招聘会,用人单位制作宣传片、宣传册、易拉宝,进入高校或专门的宣讲会,直面应聘者,双方有任何疑问当场都可以得到解答。这种形式虽然耗费较大的人力、物力,但效果无疑是最好的。目前,所有线下活动停止,招聘随即转战“云端”,空中宣讲、网络招聘专场、线上双选会.....各种名目的“互联网+”产品层出不穷,但效果甚微。用人单位缺乏专业化的线上宣传培训、软硬件不完善、设备不完备、网络环境不稳定、操作方法不恰当,种种原因都会直接影响线上宣传的效果,导致用人单位开办校园直播、空中宣讲会反响平平,直播间门可罗雀。此外,通过网络摄像头开展线上笔面试工作,环境可视

范围有限、网络传输延迟、双方互动性差，都会限制应聘者的整体发挥和面试官的判断，沉浸感、真实感较线下笔面试有所下降。

2. 线上招聘的隐患

前期宣传推广、审核报名云端化后，线上笔试、面试也在逐步实现“零接触”，这极大提高了企业和应聘者双方的招聘效率，减少了场地费、交通费等应聘成本。但线上招聘也存在一定的隐患：线上笔试、面试需要提前将试题通过网络传输和保存，试题安全性难以保障；参与考核的应聘者身份真实性难以控制；线上监考覆盖面有限；应聘者的个人信息、关键数据等在招聘环节中泄露。

三、现阶段开展人才招聘工作的新举措

（一）提高招聘工作的专业性

现如今，特别是各级政府机关、事业单位和高校的招聘工作者、面试官们具有的招聘经验与能力普遍都是应对线下招聘，线上招聘如何顺利开展，如何精准识人，是现有招聘相关人员急需提升的专业化能力。

对于线上宣传而言，求职者是通过企业的介绍和职位来判断自己是否符合并有投递简历的愿望，设计符合企业一贯风格的招聘片、宣传海报，更好地展示企业文化和内涵；增强招聘人员主持直播间、参与宣讲会的技能，“直播+互动”活跃气氛，提高招聘转化率。线上笔试则是要选择或开发合适的网络考试平台，建立保密机制，确保个人信息、考试试题的安全性。线上面试对于面试官的技巧要求更高，现阶段的视频面试始终还是线下面试的线上化，面试官会丧失原本和面试者面对面的交流机会以及在面试结束之后“寒暄”的时间，因此面试官真正考察和观察面试者的时间会压缩到面试的十到二十分钟之内。而且，相隔屏幕的线上面试会增加面试官收集信息的难度，也很难透过屏幕观察到面试者的反应和肢体语言。面试官唯有运用自己扎实的面试能力，不断深入追问，收集信息，发现问题。

（二）利用信息化技术进行智能招聘

我国已进入大数据时代，无论是认识到网络信息技术的重要性，积极地将其融入企业日常管理中，还是受各类不可抗力影响，被动增强自身信息化技术能力，企业为提高自身的竞争力，不断发展前进，都需要信息化技术的帮助。针对招聘工作，企业要通过扩大招聘力度、创新招聘模式等方法实现智能招聘，例如利用大数据技术建立具有针对性、全面性和科学性的简历筛选机制，可自动、快速、精准地筛选出候选人信息，以此提高大数据的应用率，提高人岗匹配度；同时也可运用大数据挖掘技术审核应聘者的个人信息，不仅提高效率，准确性也相应提升；借助移动互联网技术，开展互动形式的职位分析，更好地分析用人单位、岗位的特点，招聘更适合企业特色的人

才；以更先进的电子信息设备做支持，彻底打破时间、空间及地域等因素的限制，打消因硬件水平不足而导致的招聘隐患，最大限度提高人才招聘效率。

（三）加强社交网络招聘力度

网络化招聘于20世纪90年代出现在大众视野中，主要是通过中华英才网、智联招聘等专业招聘网站作为平台，线上宣传的出现改变了传统招聘信息闭塞的局面，用人单位可以通过网站发布招聘信息，实现广泛的传播范围，但这种方式仍单向且封闭，用人单位和求职者间缺乏足够的沟通，招聘工作缺乏足够的渗透力。

如今，伴随着微博、抖音等社交媒体平台业务的不断扩展，为招聘宣传提供了崭新的平台。用人单位可以创建自己的官方账号，发布招聘需求和相关信息，借助关注、订阅、转发等渠道扩大宣传范围，使招聘信息得到扩散。另外，用人单位还可以通过社交媒体账号与求职者互动，使招聘内容得到有效地沟通。

（四）构筑完善的多级人才储备库

传统招聘中重视招聘结果的应用，结果的追踪往往容易被忽视，线上招聘的革新应提高对招聘结果追踪这一环节的重视和运用。一方面，对于招聘成功的人才，建立人才评价系统。根据岗位类型、岗位职责、任职条件、学术成果、工作表现、发展潜力等多要素建立评价系统，定期对人才的现有能力进行评价，建立内部人才储备库，有利于全方位甄选、高效率选拔更高层次所需人才，实现人才资源高效利用。另一方面，对于成功招聘但未入职或招聘失败人才，可以建立外部人才储备库，对高价值人才进行挖掘与跟踪，定期进行联络、交流，不仅有助于发现高潜人才，也能帮助企业留住人才。

总之，人才招聘工作应正确对待并合理利用现阶段特点有效开展工作，利用信息技术构建更为精准的招聘体系，改变原有传统的招聘方式，建立数字化、无接触的招聘模式，更好贴合现有社会要求，实现人才招聘工作新局面。

参考文献

- [1]周娇.后疫情时代高校人才招聘工作的思考与建议[J].人才资源开发,2021(19):22-23.
- [2]杨璐.大数据时代下高校网络招聘的问题及建议分析[J].中国管理信息化,2021,24(19):121-123.
- [3]张筱丹.新冠肺炎疫情下对高校毕业生就业问题的思考[J].中国市场,2021(29):68-69.
- [4]杜宝顺.大数据时代,招聘模式待升级[J].人力资源,2021(18):88-89.
- [5]续浩天.移动互联背景下的人才招聘创新策略[J].人力资源,2021(16):58-59.