

大数据背景下HW公司人力资源招聘问题研究

李 维, 金淑彬

成都信息工程大学管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2023年6月25日; 录用日期: 2023年8月1日; 发布日期: 2023年8月10日

摘 要

随着科学技术的高速发展, 大数据作为高科技时代的产物之一, 给人们的生活和工作各方面都带来了极大的便利。人才是企业最宝贵的资源, 人才的招聘与吸纳是企业扩充人力资源的重要途径之一, 因而企业人力资源招聘是决定一个企业能否成功的关键因素。HW公司作为一家科技型大型企业, 对其数字化人力资源招聘的研究具有重要的现实意义。文章通过问卷调查研究大数据背景下HW公司人力资源招聘的现状, 进而运用文献研究的方法分析其人力资源招聘存在的问题, 并针对问题提出相关对策。

关键词

HW公司, 大数据背景, 人力资源招聘, 招聘管理信息化

Research on Human Resource Recruitment in HW Company under the Background of Big Data

Wei Li, Shubin Jin

School of Management, Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan

Received: Jun. 25th, 2023; accepted: Aug. 1st, 2023; published: Aug. 10th, 2023

Abstract

With the rapid development of science and technology, big data, as one of the products of the high-tech era, has brought great convenience to all aspects of people's life and work. Talent is the most valuable resource of an enterprise, and the recruitment and absorption of talent is one of the important ways to expand human resources. Therefore, the recruitment of human resources is the key factor to determine the success of an enterprise. HW Company is a large technology enter-

prise, the research on its digital human resource recruitment has important practical significance. This paper studies the current situation of human resource recruitment in HW company under the background of big data through a questionnaire survey, and then analyzes the existing problems in human resource recruitment by using the method of literature research, and puts forward relevant countermeasures.

Keywords

HW Company, Bigdata, Human Resource Recruitment, Recruitment Management Informatization

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 研究背景

大数据的兴起推动人类社会进入人工智能时代, 其应用遍布各大领域, 带来的影响漫天席卷。随着信息化的不断发展, 企业需要加工创造的信息和数据越来越庞大且冗杂, 传统的信息处理方式已不再适用, 大数据背景下的企业人力资源招聘因而发生了翻天覆地的变化, 而在使用大数据进行人力资源招聘时其产生的问题也伴随而来, 部分科技型企业由于其财力不足, 引入大数据技术之后, 而未能得到恰当的应用, 短期成本大幅增加, 遂浅尝辄止。

近年来, 现代企业蓬勃发展, HW 公司作为科技公司中的佼佼者, 发展势头尤其迅猛。从净利润可以看出, 2017 年的净利润为 474 亿元, 2021 年提高到 1137 亿元, HW 公司每年的净利润均在不断提高, 尤其是在 2021 年, 比 2019 年提高了 490 亿元[1]。对于 HW 公司而言, 优秀的员工不可或缺, 是其取得迅猛发展的重要动力, 人力资源招聘是否科学高效成为 HW 公司能否长远稳定发展的关键。HW 公司作为大数据背景下现代企业的典型代表, 本文研究 HW 公司人力资源招聘存在的问题及对策, 对现代企业的人力资源招聘如何进行数字化转型, 具有一定的借鉴和参考价值。

2. HW 公司人力资源招聘现状

为了深入了解 HW 公司在大数据背景下人力资源招聘工作的现状以及招聘工作的有效性, 在了解 HW 公司基本概况的基础上设计调查问卷, 主要包括 HW 公司招聘渠道、人才需求等方面的信息调查。本问卷面向 HW 公司员工进行发放, 被调查人员基于完全自愿的原则参与调查, 并向被调查人员确保问卷填写内容的保密性, 从而达到信息填写真实性以及填写结果精确性的效果。本次调查问卷共发放 408 份, 收回有效问卷 380 份, 问卷有效回收率为 93.14%。

2.1. 人力资源招聘系统由传统转为数字化

由于人力资源招聘工作人员的日常工作项目繁琐复杂, 难以全面地解决企业在人力招聘方面所面临的各种问题。HW 公司运用高科技手段以及招聘系统, 智联招聘与 HW 公司终端云服务的强强联合, 全面帮助企业招聘及人才求职效果的提升和效率的提高, 实现了烦琐细节工作的批量化。被调查人员中有 79.47% 认为公司建立了合理的人才储备, 事实证明 HW 公司对人才的储备工作十分重视, 而建立合理的人才储备离不开良好的招聘系统。与传统招聘方式相比, 公司的网页在更好地为求职者提供机会、方便

应聘者提交简历等方面得到了 87.1% 的员工认可, 数据非常可观。

2.2. 人力资源招聘组织正在进行数字化转型

HW 公司在人力资源招聘部门内打造数字化团队, 突破信息壁垒, 通过 eHR 系统, 将内部纷繁复杂的人力资源招聘工作分包给各专业的人力资源服务公司, 并将专业的业务类员工与技术类员工组建混编团队, 一起进行招聘的设计、数据分析与招聘系统的开发。在招聘工作具体实施过程中, 被调查员工的 46.32% 认为公司在招聘之前会对大部分空缺的岗位进行工作分析, 45% 的员工则认为公司在招聘之前几乎对所有的空缺岗位都进行了工作分析; 另外, 其中 36.36% 的员工认为公司的招聘、测评方法能准确甄别出需要的人才, 43.68% 的员工则认为公司的招聘、测评方法比较能准确地甄别出需要的人才, 这都与公司打造的数字化团队开发的工作分析、人才测评方法存在着密切的联系。

2.3. 人力资源招聘信息管理实现科技信息化

在信息管理方面, HW 公司在官方主页开通了系统自助服务, 员工可以通过查询系统查找许多工作中的疑问[2]。同时, HW 公司始终坚持完善人才信息储备工作, 并且保持交流, 在公司有人才空缺或企业要引进新的才时, 人力资源部门便马上与符合职位要求的人联系, 让他们为公司服务。这种办法不但缩短了征聘所需的时间, 还能节省招聘费用, 降低企业的人力成本以获得更高的经济效益, 更不致因错过人才而限制企业发展。

在大数据日益普及的今天, HW 公司因时而进、因势而新, 在人力资源招聘方面有了巨大突破, 其各项工作与大数据产生了密切的关联, 但在利用大数据进行人力资源招聘的过程中不少弊病也逐渐暴露出来。

3. HW 公司人力资源招聘存在的主要问题

3.1. 招聘信息不透明

HW 公司在进行招聘的过程中, HR 通过大数据平台广泛投放招聘信息, 其中不少信息存在不透明的问题。例如招聘信息与实际工作岗位存在出入, 有员工吐槽道“原先说是硬件岗位的, 来了却安排做算法”, 这样使不少高素质高学历人才在进入 HW 公司后发现所学无用武之地, 工作积极性和热情都会被消磨。员工的流动性过大在一定程度上也会对 HW 公司的企业形象产生消极的影响, 甚至不利于企业人力资源管理的长久稳定发展。

被调查人员中 58.42% 的员工认为公司的招聘广告基本明确写出了岗位职责、任职要求等信息, 但值得注意的是, 只有 3.68% 的员工认为十分明确, 高达 32.63% 的员工认为不太明确; 此外, 高达 40.26% 的员工认为公司会对应聘者有意识地隐瞒一些对公司不利的信息, 以及 21.58% 的员工觉得公司会视情况而定。HW 公司重视人才求贤若渴值得称赞, 但作为行业翘楚, 招聘信息的透明度也应该得到保证。

3.2. 数字化人才需求缺口较大

根据《中国 ICT 人才生态白皮书》显示, 截止 2020 年, 我国 ICT 领域的从业人员缺口已然达到 1246 万人[3], 这无疑是个令人警醒的数目, 即使是处在国内外科技前沿的 HW 公司, 在企业人力资源招聘数字化转型过程中, 人才同样是企业面临的终极难关。

被调查人员中有 62.37% 认为公司存在较大的数字化人才需求, 仅 11.32% 认为公司的数字化人才需求较小。调查结果还显示, 被调查有 30% 的员工认为公司缺乏数字化管理人才, 36.05% 认为公司缺乏数字化技术人才, 33.95% 认为公司缺乏数字化应用人才。对于一个企业的人力资源招聘而言, 最重要的就是

要拥有一支优秀的团队和一批高素质的员工, 才能实现企业的招聘目标。调查问卷显示, 被调查员工中仅有 10.26% 的员工非常同意公司人力资源从事招聘的人事专员具备相应的专业能力, 认为人事专员在招聘方面接受过相关训练, 具备熟练独立使用大数据技术的能力。而其中比较同意的员工也只占 33.68%, 被调查员工对 HW 公司人事专员的数字化技能的认可仍然存在争议。

3.3. 招聘方式偏向传统模式

HW 公司作为一个高科技型企业, 其知名度和薪资待遇等方面吸引了大批优秀人才加入到这个队伍中来。对于 HW 公司而言, 虽建立了招聘的线上平台和招聘云系统, 但招聘仍将重心偏向校园现场招聘, 每年的招聘重点集中在春秋两次的校园招聘会上, 招聘方式偏向传统模式, 而面向社会的网络招聘较少。

在被调查的 380 名员工中, 有 32.63% 通过招聘会现场招聘进入企业, 35.26% 是通过校园招聘进入企业, 借助网络招聘的人员仅有 11.05%, 占少数; 而在对于公司最常使用、占比最高的招聘渠道的问题上, 选择招聘会现场招聘达 29.47%, 校园招聘 18.68%, 网络招聘 21.05%, 涉及到公司最常用占比最高的招聘渠道现场招聘和校园招聘的比例高居榜首。由此可见, 人力资源由传统向数字化的转型虽已见端倪, 但校园现场招聘与网络招聘不同, 它与智能化、信息化、数字化理念相背离, 更加接近传统的招聘方式。HW 公司在实际的招聘过程中以现场招聘为招聘重点, 尚未最大限度地发挥数据技术在人力资源招聘中的作用。

3.4. 信息安全存在隐患

随着互联网技术和云计算的飞速发展, 巨量求职者的个人信息和企业内部的招聘信息成为企业人力资源招聘中的一部分, 而在处理这些信息的过程中, 大数据导致的信息泄露和信息破坏也变得越来越严重。

据某网络安全网站披露, HW 公司的招聘网设计存在漏洞, 对网站内的简历没有设置完善的 cookie 校验, 导致任何人都可以直接通过篡改提交参数从而得到所有应聘者的资料。该案例说明 HW 公司目前在保护求职者个人信息方面存在一定的缺陷。不仅如此, 2022 年 4 月 12 日, 易某作为 HW 公司的一名员工利用存在安全漏洞的系统越权访问机密信息并将其倒卖给第三方金信诺公司, 导致采购信息泄露给企业造成重大损失并最终被判刑。HW 公司作为顶尖的高新技术企业, 尚且存在信息安全管理漏洞, 使得 HW 必须对大数据产生的招聘信息肩负起保护的重任。

4. 大数据背景下企业人力资源招聘对策

4.1. 确保信息全面具体, 促进人岗匹配

4.1.1. 企业完善招聘信息

岗位说明书是一个招聘团队重要的信息来源, 使得招聘人员有据可依[4]。企业的人事部门应对组织进行深入系统的分析, 利用大数据从企业愿景、岗位职责等方面进行动态分析, 同时应多与用人部门及领导进行沟通, 以了解具体的工作任务与职责要求的转变, 以此制定岗位说明书。随后, 企业应根据本单位实际, 将信息全面、及时地传递给应聘者 and 招聘平台, 既不能夸大企业所给予的条件、环境和工资福利, 也不能模棱两可地要求某个职位所具备的条件, 从而给予应聘者一个准确的岗位认知, 帮助应聘者判断自己和岗位是否匹配。在发布招聘信息后, 企业要重视招聘信息更新与改进, 定期对招聘效果进行评估, 并基于此对招聘信息进行及时的完善, 避免滞后性而导致求职者产生误解, 以提高招聘信息的清晰度和可信度, 有利于吸引更多的高素质人才。

4.1.2. 平台维护招聘环境

招聘平台应对招聘信息做好把关, 提高企业借助平台发布招聘信息的准入门槛, 对招聘信息进行严格的审查后, 再对招聘信息进行发布, 不随意公布招聘信息。同时, 招聘平台应定期对职位信息进行过滤筛选和更新, 对已招聘到了合适人才的企业资料, 应当及时撤销, 以免求职者在简历投递过程中再次投递, 若企业的招聘需求发生转变, 平台方也应相应地进行更新, 避免浪费平台的资源, 以提高招聘的成功率以及平台的权威性。此外, 各平台还可以建立严格的监管制度, 对发布模糊信息或删减信息以混淆应聘者视听的行为进行惩处。开通应聘者投诉和维权的渠道, 鼓励应聘者对招聘信息与实际不符的情况进行投诉, 将该企业加入黑名单, 维护公开透明的招聘环境。

4.1.3. 求职者提高辨别能力

求职者应充分利用互联网辨别招聘信息, 利用好各大权威的信息渠道获取全面清晰的招聘信息, 不局限于某一个招聘平台, 尽可能选择权威可靠的、规模较大的招聘平台及机构, 在求职时面对招聘信息内容要擦亮眼睛, 多多了解、多多请教, 切勿轻信招聘广告以免“踩坑”。对不透明且不具体、高薪急聘的招聘信息要多加小心, 尽可能地通过各种方式向已经入职的其他员工了解在该企业的具体工作状况及对该企业的评价, 努力打破信息差。

4.2. 注重人才培养, 为数字化招聘提供技术支撑

4.2.1. 企业壮大人才建设队伍

数字化的重要特点就是动态性和时效性, 要求紧跟数字技术的发展步伐与时俱进[5]。因此, 企业应增加人才储备, 制定人才培养计划和人才储备计划, 定期对大数据技术进行培训并组织员工共同学习, 注重培养现有 HR 招聘利用大数据的意识以及专业招聘意识, 企业进行技术和理论的培训指导, 使理论与实践 培训完美结合, 有利于提高培训效果[6]。同时企业应运用技术人才信息数据库对企业技术人才的现状进行监测、评测和分析。定期测试技术人才心理状态、行为表现等, 并针对各预警指标评分, 依据评分结果, 掌握技术人才现状, 对于危机风险大和离职倾向严重的技术人才, 及时采取相应措施以减少其离职率。

4.2.2. 高校培养输送人才

高校应与企业签署书面的合作协议, 明确双方的职责与权利, 构建长期合作机制, 开启校园直通车, 两者之间建立长期稳定的合作关系。同时高校应在充分调研、仔细研判社会企业数字化人力资源管理人才求有关情况下, 仔细梳理本校拥有的实际人才培养资源与条件, 并以此为基础进行资源整合, 从而实现校企合作模式的最大化效度。另外, 各高校可以设立专门机构, 由学校设立学生职业指导顾问委员会, 并邀请企业负责人、企业人事部门负责人和地方人才机构负责人担任学生职业指导顾问工作。而企业设立相应的人才资源开发顾问委员会, 并邀请高校相关专业专家学者或者相关部门负责人担任人力资源开发顾问。

4.2.3. 政府部门提供支持

财政部门应设立企业数字化专项资金池, 为企业数字化转型提供必要的资金补贴、财政贴息、融资担保等。财政部门不仅要用活企业数字化专项资金, 以此撬动更多资金投入数字化转型。还要简化数字化专项资金的申报和审批流程, 并定期评价专项资金的使用效率和效果, 以此充分发挥专项资金作用[7]。人社局应加强调研与招聘信息的协同, 对各企业进行定期的深入调研, 了解各企业在数字化转型过程中的人才建设情况, 重视各企业的人才缺口, 并借助政府部门的权威网站为企业发布招聘需求, 有针对性

地对人才普惠政策进行创新突破, 解决各企业不同程度的数字化人才需求难题。

4.3. 发挥技术优势, 多种招聘方式融合

4.3.1. 针对求职者选择招聘方式

对于对网络使用率相对较高的求职者来说, 积极在 58 同城、智联招聘、boss 直聘等网站上开办招聘会, 同时借助微信公众平台、微博等双微媒体的优势, 实现有力的立体式宣传, 充分利用大数据技术打破时空限制。而对于对互联网涉猎偏少的求职者, 有选择地保留传统招聘方式, 让不同的求职者都可以在其能涉及的招聘渠道获得招聘机会。

4.3.2. 针对岗位和流程选择招聘方式

招聘流程和岗位是方式选择的主要影响因素, 所以选择招聘方式要综合两者进行。至于如何选择招聘方式、选择哪个方式, 那就要将方式分类, 结合岗位的需求和招聘流程各环节的特点进行选择[8]。例如早期的应聘者比较多, 可采用网络面试的招聘方式。在网络面试结束之后, 挑选一些适合企业的人, 然后参加常规现场面试, 这样可以有效地深化企业和求职者之间的理解。

4.3.3. 不同的招聘方式进行融合

校园招聘可以和数字化招聘进行深度结合, 当代大学生是现代社会中与大数据最契合的群体, 这对企业开展互联网招聘十分有利, 可以帮助企业吸引更多高素质的大学毕业生。通过网络与线下互动对接, 使高校毕业生能够直接找到工作并得到有效保障, 线上线下全流程管理, 没有时间、空间的限制, 数据是可视化的, 人力资源招聘将达到又快又准的匹配效果。

4.4. 加强信息管理, 为信息安全保驾护航

4.4.1. 企业妥善保管招聘信息

企业应建立专门的信息监管制度对信息管理过程进行管理, 例如对数据库的访问进行严格管理, 监管部门要保证员工所需的授权均为合法赋予, 若是员工提出离职, 所授予的权限应该被及时取消, 确保数据库内的信息数据不会被非法盗用。同时, 企业应制定应急响应制度。相关工程师在预计各种突发状况和后果的可能性后, 做好应急方案, 工程师要与岗位职责相匹配, 保证应急方案第一时间能够实施[9]。加强招聘信息安全的技术投入也可以使企业更好地应对信息安全问题, 例如可以在招聘全平台使用 HTTPS 协议, HTTPS 作为一种更为高级的协议运行于 SSL/TLS 证书之上, 对所传送信息的内容均采用加密处理, 能够有效避免数据被盗用和侦听。

4.4.2. 招聘平台保障信息安全

招聘平台对外应当与符合准入资质要求的用人单位达成具有约束力的协议, 以限制用人单位对简历的查阅和传播范围, 并约定在信息流通环节上实施严格的传播控制。为了防止求职者的信息泄露, 平台应确保求职者和 HR 在取得彼此的联系方式时使用虚拟号或者隐私号, 并将双方的联系方式及全部沟通内容实时监控并存储下来, 为后续核实时提供充分的证明。对内要强化内部人员培训与教育, 提升内部员工的信息安全保护意识, 同时主动排查平台员工在平台网站和 app 上有没有泄露信息的行为。对不规范的行为, 平台方应采取适当的措施进行整改, 打击黑客对求职者信息数据的抓取, 绝不姑息。

4.4.3. 国家当好信息安全的保护伞

我国目前对网络招聘等方式的法律法规还比较匮乏, 因此国家要积极推动基于大数据的人力资源招聘立法工作。国家进行法律法规体系的完善可以从两个角度展开, 一是针对各项具体智能招聘应用制定专门性法律规范; 二是针对相关应用可能造成的各项问题进行法规制定与完善[10]。此外, 国家需加强对

信息安全基础设施的建设, 贯彻落实电话、身份实名登记的工作, 建立对钓鱼网站以及木马等病毒进行实时检测和防范的监测设施, 重点扶持信息安全核心技术的突破。各政府部门要依法建立对企业的定期安全检查和不定期抽查系统, 打击地下黑色产业链, 加大惩罚力度, 引导各社会主体严格遵守国家法纪法规。

5. 结论

本文以大数据为背景, 运用问卷调查法、文献研究法等方式深入调研 HW 公司人力资源招聘现状, 深入研究 HW 公司人力资源招聘存在的问题并提出相关的建议。HW 公司在长期不断的业务扩张中, 注意到了大数据对人力资源招聘转型的关键作用。但在大数据技术发展日新月异、信息爆炸的今天, 仍然存在不少问题, 这些问题将直接影响到 HW 公司人力资源数字化招聘的未来发展。数字化时代已经来临, 毫无疑问, 它将给企业固有模式造成重大影响。传统的人力资源招聘模式已经不能满足当下社会发展需要, 在席卷全球的数字化浪潮面前, 企业是否能够保持现有的竞争优势, 关键在于企业是否能够得到与时代同步的人力资源招聘策略和思路。人力资源的数字化转型是一项长期复杂的工程, 不过, 我们还是认为, HW 公司作为一个适应能力强、变革能力强的公司, 一定能迅速地适应新时代的步伐。

参考文献

- [1] 陈松. 华为的底气与实力如何体现——基于财务视角[J]. 现代营销(下旬刊), 2022(11): 91-93. <https://doi.org/10.19932/j.cnki.22-1256/F.2022.11.091>
- [2] 常垚. 华为人力资源招聘与配置的操作与启发[J]. 商场现代化, 2014(32): 123-125. <https://doi.org/10.14013/j.cnki.scxdh.2014.32.089>
- [3] 信息和通讯技术人才缺口年增速 20.8%[N]. 南京日报, 2020-12-03(A09).
- [4] 刘晨阳. 企业人力资源招聘中的信息不对称问题研究[D]: [硕士学位论文]. 哈尔滨: 黑龙江大学, 2020.
- [5] 黄明. 数字化人力资源管理人才培养存在的问题及对策[J]. 黑河学院学报, 2023, 14(1): 72-74
- [6] 刘虎, 李华. 校企“联姻”共创双赢[N]. 保定日报, 2009-03-16(A02).
- [7] 时晓晖, 时晓虹, 吴雷. 企业数字化转型面临的困境与对策研究[J]. 投资与创业, 2022, 33(14): 163-166.
- [8] 赵颖, 高远, 焦梦茹. 线上线下融合招聘策略分析——以 JY 公司为例[J]. 管理工程师, 2022, 27(2): 27-31. <https://doi.org/10.19327/j.cnki.zuaxb.1007-1199.2022.02.004>
- [9] 李海坤, 黄文卓, 汪洁琳. 大数据时代下 BOSS 直聘发展现状及优化研究——以信息安全为例[J]. 中国商论, 2022(2): 129-131. <https://doi.org/10.19699/j.cnki.issn2096-0298.2022.02.129>
- [10] 王舒怡. 数字化转型背景下求职招聘领域智能方法的应用及治理研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 华东师范大学, 2022. <https://doi.org/10.27149/d.cnki.ghdsu.2022.001175>