

Enterprise Human Resource Recruitment Based on Big Data

Zhe Sun

AVIC XAC Commercial Aircraft Co., Ltd., Xi'an, Shaanxi, 710089, China

Abstract

As an important computer network technology in the information age, big data has had a wide and profound influence on many fields of society at present. Under the background of big data, the enterprise human resource management mode ushered in the opportunity of innovation and development, enterprises should pay attention to seize the opportunity to carry out the innovation of human resource recruitment activity mode, and realize the deep integration of big data and human resource recruitment, so as to improve the effectiveness of human resource recruitment and improve the overall talent quality. This paper mainly analyzes the shortcomings of enterprises in realizing the combination of big data and human resources recruitment, and discusses the effective application of big data technology to enhance human resources recruitment practice, the concrete strategy of effectiveness aims to provide reference meaning.

Keywords

big data; human resources management; enterprise human resources recruitment

基于大数据背景下企业人力资源招聘

孙哲

中航西飞民用飞机有限责任公司, 中国·陕西 西安 710089

摘要

作为信息时代一项重要的计算机网络技术,大数据这一技术当前已对社会多个领域产生了广泛而深刻的影响。大数据背景下,企业人力资源管理模式迎来创新发展机遇,企业应重视把握机遇开展人力资源招聘活动模式创新,实现大数据与人力资源招聘的深度融合,以此改善人力资源招聘成效,切实提升整体人才质量。论文主要对企业实现大数据与人力资源招聘结合方面存在的不足进行分析,探讨企业有效应用大数据技术增强人力资源招聘实效性的具体策略,旨在提供具备一定参考意义的借鉴。

关键词

大数据; 人力资源管理; 企业人力资源招聘

1 引言

对于企业而言,人力资源招聘工作是贯穿于自身发展全程、直接影响整体发展质量的一项重要活动^[1]。具体而言,人力资源招聘是指企业出于自身正常运转需求和长远可持续发展需求而展开人力资源补充的一项工作,企业在展开这一工作时,必须重视在科学的人力资源管理理念下,运用科学的人力资源招聘方法,从相应工作岗位的实践需求出发,对应聘人才进行认真的甄别与筛选,进而找到理想的人才。从整体上看,企业人力资源招聘工作可以分为招聘信息发布、个人简历甄选、面试和最终录取四个环节,大数据背景下,通过将大数据技术引入人才招聘活动之中,企业能实现对于人力资源招聘的有效优化,切实改善人力资源招聘质量。

2 现阶段企业在实现大数据与人力资源招聘结合方面存在的不足

2.1 未能形成对大数据概念和大数据技术的全面认知

尽管大数据是一个已经对众多行业产生深远影响的重要概念,大数据技术也已逐步应用于社会生产和人们生活的方方面面,然而,从整体上看,现阶段大部分企业仍然缺乏对于大数据概念和大数据技术的全面认知,没有真正把握大数据的实质与内涵,只是简单地将大数据等同为“大量数据”,认识较为浅层,因而无法有效地实现大数据技术与人力资源招聘的深度融合。从概念上进行分析,大数据是指大量种类复杂、且无法用传统数据分析软件与方法对其进行分析处理的数据集合,因此需要应用大数据技术来对其展开深度分析与挖掘工作,由于未能形成这一认知,因而大部分企业在应

用大数据展开人力资源招聘工作时,都无法最大化实现其价值。

2.2 计算机应用能力与信息网络技术水平不足

大数据技术是一项以计算机为应用载体、依托于互联网而得以实现的技术,因而其应用对于企业的计算机应用能力和综合信息网络技术水平提出了较高的要求^[2]。然而,当前大部分企业的信息化进程都滞后于信息网络技术的发展速度,许多企业员工的信息素养达不到大数据技术应用要求。这在很大程度上制约着企业将大数据与人力资源招聘工作实现结合的活动。此外,当前许多企业在展开人力资源招聘工作时,缺乏计算机与互联网应用意识,仍然主要依赖人工方式对人才简历进行甄选,因而效率较为低下。

2.3 对于人力资源招聘成本控制能力不足

尽管大数据技术与人力资源招聘工作实现有机结合能够有效改善企业的人力资源招聘质量,但与之相应,这一措施也会导致企业人力资源招聘成本增加。例如,大数据技术应用需要企业开发相应的数据分析软件与信息管理软件,因而企业需要投入相当大的资金成本与时间成本。尽管企业可以通过优化人力资源招聘流程来有效地节省成本,然而目前大部分企业都缺乏有效控制成本的能力,因而可能对企业的总体发展产生一定的负面影响。

2.4 缺乏信息与数据安全风险防范意识

在人力资源招聘活动中引入大数据技术之后,与人力资源招聘相关的信息和数据就与互联网产生了联系,存在一定的安全风险。现阶段,大部分企业都缺乏数据安全风险防范意识,没有认识到互联网中存在的诸多风险性因素。例如,计算机病毒、网络黑客等,因而在构建人力资源招聘信息化管理平台时,没有对其展开有效的安全保护工作,导致人力资源招聘方面的重要和机密信息数据存在泄漏、遭人为篡改和损毁的风险,这将在很大程度上制约着企业人力资源招聘水平的进一步提升。

3 企业有效应用大数据技术增强人力资源招聘实效性的具体策略

3.1 更新人力资源招聘理念,增进对于大数据的理解与掌握

人力资源招聘理念直接影响着人力资源招聘模式和最终的人力资源招聘成效。因此,要想切实有效地将大数据技术

引入人力资源招聘工作之中,企业必须转变人力资源招聘理念,增进对于大数据概念和大数据技术的了解,深入把握大数据的内涵、实质及特征,树立大数据意识,进而为大数据技术在人力资源招聘工作中的应用打下良好基础。企业领导层与管理层应进一步提高对于人力资源招聘工作的重视力度,将信息化、大数据人力资源招聘上升至战略层面,做好相应顶层设计,有效保障各项应用措施得以顺利落实。

3.2 提高计算机应用能力,加快信息网络技术转化应用进程

一定的计算机应用能力与信息网络技术转化应用能力,是企业有效实现大数据技术与人力资源招聘深度融合的关键所在^[3]。为此,企业需要着力与时代发展保持同步,时刻关注计算机与信息网络的最新发展动态,与时俱进地更新自身计算机设备,保证计算机性能充分满足各项信息技术的转化应用要求。与此同时,企业应重视与专业计算机企业展开合作,共同从自身实际人力资源招聘需求出发,探索有效在人力资源招聘工作中应用大数据技术的方案,同时获得相应的技术指导。

3.3 建设招聘信息管理系统,展开深度信息分析与挖掘

人力资源招聘工作是一项涉及大量信息与数据的工作,企业要想有效地对各方面数据信息进行分析处理,就必须建设完善的招聘信息管理系统,应用这一系统完成对于各项信息的电子化转化、安全存储及高效处理。例如,根据相关调查数据,目前企业在网络招聘、现场招聘、校园招聘以及其他途径的比例分别为16.38%、10.32%、35.34%和37.4%,应用信息管理系统可以对不同类别的招聘信息进行有效管理和深度挖掘。为此,企业需要认真分析自身人力资源招聘实践需求,在开发相应信息管理系统时,重视兼顾人力资源招聘工作所包含的招聘信息发布、个人简历甄选、面试和最终录取这四个环节,以模块化思维打造功能完备、操作便捷的信息管理软件,以此为人力资源招聘工作人员提供充分便利。与此同时,企业应重视在获得招聘信息之后,应用大数据技术对其进行深度分析与挖掘,以此高质量地完成人才甄选工作。例如,民用飞机企业可以从相关工作岗位的实践要求出发,应用大数据技术构建相应数字模型,然后应用这一数字模型对于应聘人员的工程技术综合实践能力进行多维度分析,以此为招聘决策提供有效参考。

3.4 增强信息与数据风险防范意识, 加强数据信息保护

由于大数据技术应用将导致企业所拥有的人力资源招聘信息与互联网产生关联, 因而这些数据不可避免地将受到网络安全风险因素的影响, 存在泄漏、被人为篡改和损毁的可能性。为此, 企业在将大数据技术引入人力资源招聘工作时, 必须树立信息数据安全防范意识, 以此避免重要数据信息出现安全风险问题。企业应定期使用专业杀毒软件对人力资源招聘信息管理系统进行全盘查杀, 确保其中无病毒风险。与此同时, 企业还应明确人力资源招聘信息管理系统的具体使用权限, 严格保证人力资源招聘工作实现权责统一, 增强工作人员的信息数据安全风险防范意识, 杜绝在企业计算机上安装无关软件的行为, 以此增强人才招聘信息的安全性。

3.5 提高人力资源招聘工作人员综合素质, 构建专业化人力资源招聘队伍

大数据技术与人力资源招聘工作的有机结合, 必须依托于一支具备高度信息素养与专业实践能力的人才招聘工作队伍。为此, 企业应面向人力资源招聘工作队伍展开综合培训工作, 增进他们对于大数据技术的了解, 帮助他们掌握各项计算机基础操作以及信息化人力资源招聘系统的使用方法。此外, 企业应倡导人力资源招聘工作人员主动在人力资源招聘过程中应用创新思维, 主动探索借助大数据技术展开人力资源招聘的创新路径, 将他们的主体能动性充分调动起来。

4 结语

总而言之, 在信息时代, 企业要想真正与计算机和互联

网技术的发展保持同步, 就必须加强思想认识, 增进对于计算机和互联网最新发展的了解, 主动探索将新兴信息技术引入各项工作之中的创新路径。由于人力资源招聘工作涉及大量数据信息, 因而其与大数据技术之间存在高度契合性, 企业要把握这一机遇, 有效将大数据技术引入人力资源招聘工作之中, 力求实现人力资源招聘工作成效改善。为此, 企业应正视当前存在的缺陷, 包括对大数据概念和大数据技术全面认知不足, 计算机应用能力和综合信息技术水平不足, 控制人力资源招聘工作成本能力不足以及缺乏信息数据安全风险防范意识等一系列问题。通过落实更新人力资源招聘理念, 提高自身整体计算机与信息技术应用水平, 构建信息化人力资源招聘管理系统, 加强对数据信息的保护力度以及构建具备高度信息素养的人力资源招聘队伍等策略, 有效实现大数据技术与人力资源招聘工作的结合, 推动自身获得长远可持续发展。

参考文献

- [1] 张丹. 论大数据背景下企业人力资源招聘策略[J]. 中国集体经济, 2018(19):131-132.
- [2] 王健菊, 陈维敏. 大数据背景下企业人力资源招聘探析[J]. 中国商论, 2017(36):186-187.
- [3] 柯李敏. 大数据时代企业人力资源管理创新思考[J]. 商场现代化, 2018(04):104-105.