

Research on the Existing Problems and Countermeasures of Online “Cloud Recruitment” under the Background of the Epidemic Situation

Jianxi Liu Lingchai Meng*

Qingdao Hengxing University of Science and Technology, Qingdao, Shandong, 266100, China

Abstract

A sudden epidemic has swept the world, which has caused a huge blow to the economic development of enterprises. In particular, the traditional “face to face” offline recruitment mode has been greatly impacted, and the “screen to screen” online “cloud recruitment” mode came into being. This paper analyzes the transformation of recruitment mode under the background of the epidemic, focuses on the emerging online “cloud recruitment” mode under the background of the epidemic, finds out the bottleneck of this mode, puts forward countermeasures and suggestions from various aspects, seize the development opportunities, so as to achieve the purpose of stable employment and promoting development.

Keywords

epidemic situation; online “cloud recruitment”; recruitment management

疫情背景下在线“云招聘”存在的问题及对策研究

刘建玺 孟令钗*

青岛恒星科技学院, 中国·山东 青岛 266100

摘要

一场突如其来的疫情席卷全球, 对企业发展造成了巨大打击。传统的“面对面”线下招聘模式受到了很大冲击, “屏对屏”的在线“云招聘”模式应运而生。论文分析疫情背景下招聘方式的转变, 重点关注疫情背景下新兴的在线“云招聘”模式, 找出该模式瓶颈所在, 从多方面出发提出对策建议, 抓住发展机遇不断完善, 以达到稳定就业、促进发展的目的。

关键词

疫情; 在线“云招聘”; 招聘管理

1 引言

此前, 人力资源和社会保障部办公厅要求各地暂停举办现场招聘会等聚集性活动; 在线“云招聘”作为众多在线招聘中的一种模式, 对于解决招聘部分受限问题产生了重要影响。在线“云招聘”模式打破了传统的时间、空间限制, 实现招聘双方信息快捷、简便的传递, 招聘、选拔、录用等环节都被移至“云端”。招聘信息通过多种渠道发布, 视频面试、直播面试以及人工智能面试等远程招聘模式被广泛应用于解决疫情防控期间的招聘难题, 以促进经济社会稳步发展。

【作者简介】刘建玺(2000-), 女, 中国山东潍坊人, 在读本科生, 从事人力资源管理研究。

【通讯作者】孟令钗(1991-), 女, 中国山东济宁人, 博士, 从事人力资源管理研究。

2 疫情背景下在线“云招聘”现状

2.1 在线“云招聘”概念

“云招聘”是继云计算、云存储和云安全之后出现的一个新招聘概念。通过“云应用”来管理企业的招聘供需计划、岗位招聘、招聘测试、录用等一系列招聘管理活动。利用云计算技术整合企业多元化、碎片化的招聘渠道, 帮助企业快速发布招聘信息, 为求职者提供便捷的就业机会^[1]。同时, 人力资源部门、岗位需求部门、第三方招聘服务商和求职者可以在线协作, 大大提高招聘效率, 节约招聘成本, 有效利用招聘时间。对企业而言, 在线“云招聘”企业可自由管理和有效使用招聘时间, 并根据实际使用时间进行支付费用, 大大降低了招聘成本。对同时, 在线“云招聘”也大大节省了求职者时间和精力消耗。

2.2 在线“云招聘”发展概况

在线“云招聘”模式的应用。随着疫情进入控制期,

在线“云招聘”作为一种高效、快捷、直观的招聘方式，逐渐成为企业招聘的首选。

在线“云招聘”的发展良莠不齐：在大型企业中发展迅速，应用广泛；但在中小型企业发展缓慢，甚至无法实现。在线“云招聘”的运行中也存在大量问题^[2]。

2.3 在线“云招聘”的发展优势

2.3.1 招聘时空方面

在线“云招聘”整合了招聘信息的发布、初步信息筛选、笔试、面试等诸多模块，企业的招聘需求、宣传、招聘、录用等一系列活动也被移至“云端”，疫情背景下招聘中时空受限的问题得到了有效解决^[3]。

同时，在线“云招聘”平台实现了招聘服务“24小时不打烊”，求职者可以随时随地搜索招聘信息，初步筛选自己心仪的职位。企业招聘人才、求职者寻求工作等一系列活动“云端”进行，使得各项招聘活动更加便捷高效，符合当下人力资源转型升级的需要。

2.3.2 招聘流程方面

利用现代技术整合企业多元化、碎片化的招聘渠道，在线“云招聘”帮助企业快速发布招聘信息、收集整合信息^[4]。运用相关技术完成求职者的初步筛选、求职人员评估、人员招聘录用以及跟踪检测等环节，优化整合形成了一整套完整地招聘流程。

平台收集整合了大量求职者的简历信息，按照企业岗位说明书对求职者进行初步筛选，将求职者的自身特点与岗位要求进行初步的人岗匹配，跟踪检测后期的相关招聘流程，降低了企业招聘成本。

2.3.3 信息匹配方面

企业发布岗位需求，求职者投递简历提供个人信息。在线“云招聘”平台能够初步结合双方要求，快速将企业需求与员工信息双向匹配，优化人岗匹配。

在“云招聘”平台中，求职者可以根据自身特点及求职意向在线搜索求职信息，搜寻自己心仪的岗位。企业利用技术对求职者信息进行快速筛选和甄别，找到符合企业要求的人选^[5]。为提高甄选与录用的准确性，极大提高企业招聘效率。

3 在线“云招聘”存在的问题

3.1 平台服务水平低下

在线“云招聘”平台服务机构如雨后春笋般涌现，其快速崛起也伴随着大量问题。招聘过程中存在不能完全满足双方需求的问题。企业难以全方位了解求职者的能力，求职者无法深入了解岗位。不利于平台提供针对性服务，使得大量简历堆积加大运营压力^[6]。

3.1.1 双方需求方面

传统的“面对面”线下面试，面试官可以全面观察，综合分析求职者的表现，在线“云招聘”虽然方便、快捷，面试官与求职者可以无障碍进行沟通，但仅通过线上面试是无法全面对求职者的非语言表现进行分析判断。

在线面试观察不够直观和全面，且招聘人员容易出现判断偏差，增加了后期成本和未来人员流动率，造成企业的招聘成本上升^[7]。

求职者只是简单地通过企业自身介绍来获得相关信息，不能够身临其境获取企业及岗位信息。

3.1.2 简历处理方面

在线“云招聘”平台初步建立了招聘、甄选、录用一整套的服务体系，这对求职者来说简历投递成本较低，投递流程简化。部分求职者对岗位信息没有深入了解，只是盲目投递简历。

在线“云招聘”平台利用多元化、碎片化的渠道收集求职者的简历信息，使得大量简历信息堆积于平台中。由于平台无法够提供针对性的人岗匹配服务，人力资源部需要花费大量的时间进行筛选和甄别，增加了相关人员的工作量和难度。

3.2 平台管理不到位

3.2.1 双方提供虚假信息

企业所发布招聘信息不真实。一些企业过度包装自身形象，过度美化招聘岗位，提供虚假企业信息，以优厚待遇等“空头支票”吸引求职者，降低了招聘的真实性和可靠性。

求职者的简历信息真实性较低。在严峻的就业压力下，一些求职者填写虚假简历信息，夸大和美化自身形象。系统难以在短时间内筛选出有效的简历，导致部分填写虚假简历的人员蒙混过关，在一定程度上对企业招聘产生不良影响。

3.2.2 求职者个人信息泄露

在线“云招聘”平台信息传播迅速、大量信息涌现。求职者的个人信息存储到平台上，信息维护技术不完善，系统存在较大被入侵风险，给求职者带来了巨大的安全隐患。

不法分子开设虚假企业账号，非法获取求职者信息。部分企业甚至大肆低价出售求职者信息，央视“3·15”晚会曾曝光相关平台上大量简历流入黑市，并低价出售简历^[8]。求职者的个人信息得不到保障，他们将会对在线“云招聘”平台产生怀疑和投诉，这不利于平台的发展。

3.3 平台运行缺乏规范性

企业为了尽快找到合适的人才，掌握主动权主动出击，提前发放大量“岗位”，在培训或考核期间观察求职者的表现，从中选择较为优秀的人员，并与“不合格”者解约。这

极大耗费了求职者的时间和精力,甚者使得求职者错失其他企业的应聘机会。

求职者大面积撒网或缺乏诚意,他们抱着参与的心态,被录用后拒绝接受此项工作,或在工作一段时间后,他们发现所选企业并不理想,浪费企业的时间和成本,降低招聘效率。

4 在线“云招聘”的对策建议

4.1 规范平台服务能力

《网络招聘服务管理规定》指出,要规范网络信息审查和网络安全等行为,加强政府综合管理,加强对企业和平台的监管,为在线“云招聘”提供良好的环境。规范网络招聘行业发展,确保各项工作有序推进,为求职者保驾护航。通过大数据及相关系统,杜绝“假招聘”,严厉打击不良行为。监督平台行为,夯实平台责任与义务,保障招聘方与求职者良性互动。

4.1.1 搭载相关智能技术

随着互联网的飞速发展,人工智能已成为企业关注的焦点。“云招聘”加大技术投入,运用人工智能技术对岗位内容进行模拟演练。引入搭载人工智能技术的招聘机器人,随时在线响应求职咨询为求职者答疑,招聘过程中招聘机器人可以有效降低人为主观意识和面试偏见。旨在更好地完成企业的招聘效率,为企业创造更多价值。

4.1.2 引进相关测评工具

在线“云招聘”通过多渠道整合大量求职简历,极大程度上增加了相关人员的甄别难度及相关任务量。进一步完善平台现有筛选工具,对求职者基本信息进行初步筛选。

引进符合企业要求的个性化测评工具,为企业更具针对性地筛选人才,提高人岗匹配度^[9]。相关测评工具的引进优化招聘流程,缓解相关人员筛选工作压力,为后期招聘其他环节奠定良好的基础,为企业更加高效、精准地招聘到所需人才。

4.2 强化平台管理力度

4.2.1 加强多方协作

求职者通过正规的网络渠道查询企业相关运营信息,多方面了解企业情况,增强防诈骗意识,并在出现问题时能使用法律的武器保护自身利益。求职者还应以真诚的态度对待在线“云招聘”,认真填写个人简历,在面试过程中真诚对待每一步,为找到满意的工作奠定基础,实现人岗匹配优化。

在线“云招聘”平台应该提高准入门槛。企业需提供营业执照及相关执照;政府加强监管,规范企业行为、保障良好运营,引导招聘平台良性运营,促使平台更大地发挥作用。

4.2.2 加强信息保护

《网络招聘服务管理规定》指出,鼓励从事网络招聘服务的机构遵守法律,收集和使用用户信息时保护个人信息。政府多方面、多方式采取措施加强综合管理,加强对企业和平台的监管,确保各项工作的有序进行。

利用大数据、区块链等技术建立信息保障技术,完善求职者个人信息的保护法规。求职者也应学会用法律的武器保护自己,当出现个人信息泄露时,积极向相关部门举报,做到切实保护好自身利益。

4.3 规范平台运行模式

在线“云招聘”已日益流行,企业要跟随时代发展潮流,深入了解学习新技术、新方法,转变思维方式,紧跟招聘的改革与创新。相关部门和社会团体加大监督管理,保障求职者的基本权益。求职者也需转变思路,重视在线“云招聘”,深入了解企业和岗位信息,精中选优,找到自己心仪的工作岗位。

5 结语

疫情背景下在线“云招聘”模式已成为时代主流,企业越来越重视“云招聘”的使用。因此,平台应规范自身服务、管理等能力;企业应该主动了解学习人工智能技术,并将招聘的流程与平台的技术有机结合。中小型企业把握在线“云招聘”的应用,大型企业不断探索在线“云招聘”的广度与深度,更好地提升招聘效率,节约招聘成本,推动招聘方式的转型升级,促进企业长久稳定发展。

参考文献

- [1] 张力滢,任宇倩,周峻宇,等.后疫情时代“云招聘”存在的主要问题及解决对策[J].中国市场,2021(9):195-196.
- [2] 任宇倩,张力滢,王乐乐.后疫情时代“云招聘”应用现状及发展前景研究——基于SWOT分析法[J].现代商业,2021(6):109-111.
- [3] 盘家玮,曾家榆.后疫情背景下健全中小型企业招聘工作的策略思考[J].中国商论,2021(1):136-140.
- [4] 孙磊.疫情防控期间大学生线上招聘模式及作用[J].劳动保障世界,2020(6):1.
- [5] 王妍.“云招聘”打造疫情下稳就业新模式[J].新产经,2020(4):78-80.
- [6] 闻之.“云招聘”开辟就业新渠道[J].劳动保障世界,2020(4):54-55.
- [7] 朱海涛.疫情下,企业网上招聘如何吸引人才[J].劳动保障世界,2020(2):34-35.
- [8] 许子明,田杨锋.云计算的发展历史及其应用[J].信息记录材料,2018(7):66-67.
- [9] 赵闻莲.网络在线招聘新旧模式的比较研究——基于云招聘的应用及发展[J].对外经贸,2013(4):127-129.