

建立高校人才招聘网的策略

郑江锋

(西昌学院 人事处, 四川 西昌 615013)

【摘要】人才招聘是高校人事管理活动的一个重要组成部分。随着计算机信息技术的发展, 高校人才招聘网的建立势在必行。本文阐述了高校人才网络招聘的意义、优越性和策略。

【关键词】高校人才招聘; 人事管理

【中图分类号】G647.23 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1883(2006)03-0151-03

高校人才招聘是高校人事管理活动的一个重要组成部分, 是指高校通过招聘工作为特定的岗位配置符合一定要求的工作人员, 以确保高校各项工作能正常进行的活动。

21世纪是知识经济、网络经济的时代, 知识和信息将取代土地、资本成为第一资源。电子技术、计算机、互联网和其他技术的迅猛发展, 使得地理距离变得越来越不重要, 世界也似乎变得很小, 这种全球各地区组织而成的互联网络, 创造了一个没有地域限制的全球性工作环境, 使全球范围内的产品信息、人员信息等一切可以依赖网络的信息, 都可以通过网络迅速传达到各个连接点, 从而满足各地的需求。

在世界上职业网是信息技术中发展最快的部分, 已经取代了网上售书, 网上知识入门和网上拍卖的地位。随着计算机信息技术的发展, 网上人才招聘将会越来越发挥重要作用, 高校人才招聘网的建立势在必行。

一、网络招聘人才的意义

(一)网络招聘从根本上变革了高校人力资源管理

高校运用网络招聘, 借助先进的通讯方式, 将人才信息传递到各有关机构和部室, 这样可以使每一位求职者在不限时间、不限空间的情况下, 及时看到院校的招聘信息。同时, 也降低了高校因暂时缺员而可能造成的机会成本的损失。

可以说, 网络招聘在招聘观念、招聘形式, 以及效率和成本上, 都引起了招聘活动的深刻变革。

(二)网络招聘为高校的生存和发展提供重要保障

对于每一所高校来说, 教职员工的素质的高低, 通常是影响其发展的最终决定因素。高校如果能够招聘到高素质的人员并留住他们, 使他们在学校教学和科研方面充分发挥作用, 就为学校在竞争中获胜取得了一定的保障。各高校运用网络招聘, 不仅带来了高校人事招聘活动的深刻变革, 又可以为各高校赢得人才竞争优势, 为高校的生存和发展提供保障。

(三)网络招聘帮助高校人事部门掌握人才信息, 使高校在竞争中获取优势

人是知识生产和应用的承担者, 是任何活动不可缺少的要素, 因此, 人力资源对于任何国家、企事业单位、部门来讲, 越来越重要。日本著名企业经营大师松下电器的创始人松下幸之助曾对员工说过: “到外面去, 如果人家问你, ‘你们企业生产什么?’ 你应该回答说: ‘松下电器企业是造就人才的, 也是生产电器产品的, 但首先是造就人才的。’ 造物之前先造人”。由此可见, 人才的培养和人力资源管理不仅仅是企业的问题, 也应该是高校的首要问题, 人才是知识的主宰, 高校若无充分的人才信息, 就失去了成功的先机, 必将在竞争中处于劣势。那些拥有良好人才信息的高校, 往往占尽优势, 在竞争中一路领先。

收稿日期: 2006-04-25

作者简介: 郑江锋(1968-), 男, 实习研究员。

二、网络招聘的优越性

(一)降低人事管理成本

传统招聘活动的费用,包括招聘信息发布费用、招募费用、选拔费用、招聘人员差旅费、交通费、招待费等。计算机网络招聘则利用互联网“全球性、交互性和实时性”的特点,可以不受时间、地域的限制,向任一计算机终端的应聘者发出招聘信息,求职者可以突破地域和时间的限制,得到较为全面、及时的招聘信息。网络招聘主要包括吸引人才、分析人才、联系人才以及最后达成协议等几个环节。这些环节是通过网上信息发布、网上人才测评与分类、在线联系或电子邮件、并利用人才招聘的一些管理软件处理相关事宜等手段来完成的。实施网络招聘可更多地从众多的求职者当中选择合适人选,大大地减少了招聘广告等的投入。如果是跨地域的招聘工作,通过网络完成,还可以节省大量的差旅费用。就费用开支而言,高校实施网络招聘可以进一步减低招聘管理成本,节约差旅费、交通费、招待费等费用从而减少传统招聘所产生的费用。

(二)塑造高校“以人为本”的人事理念

通过公开网络和高校网站招聘栏目,求职者能很快获得高校招聘信息,所以能在较短的时间做出响应,高校招聘工作时间因此缩短,这将有利于招聘工作效率的提高。同样,高校对求职者的处理结果、信息,也能及时反馈给对方,减少求职者的等待时间,这既是对求职者尊重,也塑造了高校“以人为本”的整体形象。

(三)网络招聘人事公开、制度透明

高校将招聘的规则、要求、实施进度、招聘结果等信息,在高校内、外计算机网络上及时公示,这就给所有求职者一个公开、透明的环境,增强求职者对高校的认同度。同时,也将高校人事招聘工作置于公众监督之下,避免“暗箱”操作,有助于高校文化的建设。高校招聘公示,为现任员工、及将来要在高校中服务的求职者的职业生涯设计规划指明了方向,明确了要求,有利于高校人员队伍的稳定。网络招聘公开、透明的优点在于为高校带来的利益是长远的。

(四)方便、快捷、时效性强

网络招聘的双方,通过交互式的网上登录和查询,完成信息的交流。互联网本身也不受服务

周期和发行渠道限制,它不强求时间和空间上的绝对一致,方便了双方的时间选择。招聘者不受工作和时间的限制,可以每天 24 小时不间断发布招聘信息,应聘者也可以随时随地与招聘高校联络,双方的交流与沟通不会因时间和空间的阻碍而受影响。

三、人才网络招聘的策略

(一)积极转变高校人事管理观念

首先,要树立开放的思想。对各高校和个人来说,网络是开放的。网络的开放性,要求人们用开放的心态来看待网络,同时也用开放的思想来适应网络时代。网络使我们的视野更加宽广,获得的信息空前丰富,使人才竞争与人才流动国际化。通过网络发布招聘信息,求职者可能来自互联网的任一终端,它早已打破了国家的限制。各高校只有树立全球化观念,才能充分地利用网络,获取人才优势,在未来的竞争中获胜。其次,加强人事部门管理人员自身的培训。提高高校人力资源管理发现人才、识别人才的能力,对高校能否在合适的时间、按要求的数量招聘到合适的人才,愈发显得重要。知识更新、技术更新的周期越来越短,着眼于提高人员素质的培训已是各高校人事管理者迫切需要解决的问题。

(二)充分地利用现有的网络资源

首先,利用一个以声音、图像及文字为一体的电子简历系统平台,建立自己的人才库。高校网站通过网络发布招聘信息后,会收到数量不等的电子简历,学校可以将符合条件的电子简历和具有特殊技术的应聘者的简历,存放到自己的人才库中,这样,在未来招聘时,这些人员可加以考虑;其次,加强与专业人才网站的合作,利用人才网站的资源和优势,设立专门的招聘网页、应聘登记表、公布所需的空缺信息、提供联系方式、介绍福利政策、有哪些选择权等等,便于更广泛的吸引求职者。人才发布招聘信息后,网站可能收到大量的应聘材料,专业网会选用合适的能自动分析、处理应聘者初步信息的软件,对应聘者进行网上测试和筛选,利用电脑软件直接询问应聘者的工作经历和工作习惯,对应聘者进行心理测试,即时计分评估,申请者可以立即知道自己是否达到要求,避免不符合条件人员进入面试环节。联系合适的申请人,安排一

位具有亲和力的管理人员尽快与其取得联系,进行面对面的交流,争取尽快达成协议,最后将符合条件的人员通知学校,由学校最后来定夺,这样既能弥补自己网络资源的不足,又能提高学校招聘的效率。

(三)网络招聘与其他招聘方式的结合

网络招聘是高校与求职者进行沟通的众多媒介之一,是高校获取人力资源的多种途径之一。它有利有弊,期望网络招聘能“立竿见影”解决高校招聘问题是不现实的。各高校人事管理者应结合其他

招聘方式,如推荐、自荐、利用视频与应聘者“面对面”的交流、新闻媒体广告(包括专业杂志介绍)等,取其他方式的长处,补网络招聘的短处。只有这样,才能使招聘有效率、有效果的顺利进行。

在网络发展的今天,各高校应积极转变观念,充分利用现有的网络资源,采取适当的配套措施,以便更好地运用网络招聘,使学校在未来的竞争中赢得优势,我们有理由相信,随着各高校信息化的发展,网络管理的进一步法制化、规范化,网络招聘将会更好地发挥它的作用。

注释及参考文献:

[1]石宝丽.论企业人才招聘的新渠道——网络招聘 西安邮电学院 2003.10 第8卷第4期第22页.

[2]胡淑红.传统人事管理与网络时代人力资源管理的比较,山东行政学院山东省经济管理干部学院学报,2004年3月第2期(总第60期)第30页.

Tactics to Build Talents-wanted Network in Institutions of Higher Education

ZHENG Jiang - feng

(Personnel Division, Xichang College, Xichang, Sichuan 615013)

Abstract: Recruiting talents is one of the most important personnel management activities in institutions of higher education. Building talents - wanted network must be enforced because of the development of computer technology. This paper demonstrates the significance, advantages and tactics to build the network.

Key words: Talents - wanted Network; Personnel Management

(责任编辑:周锦鹤)