

后疫情时代下高校“云招聘”所面临的风险与解决对策

张春杨 程巧婵

广东理工学院

DOI:10.12238/jpm.v3i8.5219

[摘要] 由于受新冠疫情影响,高校高层次人才招聘正逐渐以互联网为依托,转化为线上为主,线下为辅的招聘模式,即“云招聘”模式。“云招聘”作为一种高效率、低成本、低风险的新型招聘模式,有别于传统的现场招聘,有其显著的优越性。但同时,高校“云招聘”也面临着数据失真、信息冗杂、沟通不充分等巨大的挑战,亟待完善其治理。

[关键词] 高校教师; 云招聘; 疫情; 治理

中图分类号: G451 **文献标识码:** A

Risks and solutions of "cloud recruitment" in universities in the post-epidemic era

Chunyang Zhang Qiaochan Cheng

Guangdong Institute of Technology

[Abstract] Due to the impact of COVID-19, the recruitment of high-level talents in universities is gradually relying on the Internet and transforming into an online and supplemented by offline recruitment mode, namely the "cloud recruitment" mode. As a new recruitment mode with high efficiency, low cost and low risk, "cloud recruitment" has its remarkable advantages, which is different from the traditional on-site recruitment. But at the same time, the "cloud recruitment" in universities is also facing great challenges such as data distortion, miscellaneous information and insufficient communication, and it is urgent to improve its governance.

[Key words] university teachers; cloud recruitment; epidemic situation; governance

2019年12月以来,面对突如其来的疫情,我国政府果断采取高效的疫情防控措施,全国各企业、高校采取居家办公、网上授课,全体人员原地待命,各招聘单位因时制宜,迎来了网络“云招聘”时代。人事招聘是高校引进新型人才的一个关键途径。^[1]但因高校教师行业的特殊性,会在招聘过程中存在特殊考试环节,除常规的笔试、面试,会增加一个专业课试讲环节,为“云招聘”提高了招聘难度。本文基于传统高校招聘模式的分析,全面阐述高校“云招聘”这一新模式,并对其完善治理体系提出对策分析。

1 传统高校招聘模式

传统高校招聘模式相对单一,无论是招聘宣传方式及招聘渠道、方法,都以实地招聘为主,以人员面对面现场面试、试讲及笔试作答为主要的招聘方式,这种招聘模式可以直观地相对全面的观察及了解应聘者的品行、专业能力、整体素质等应聘条件。但传统招聘模式也存在着互联网日益增长的数据吞吐量和招聘方、应聘方接收量有限的矛盾,导致高校的人才招聘处于一种信息不对称的状态。^[2]

2 后疫情时代高校“云招聘”模式

在2020年春招全体人员居家隔离无法外出的情况下,“云招

聘”应运而生,虽然在宣传、程序模式等多方面还存在诸多问题,但在后疫情时代的当下,解决了绝大多数企业及高校的招聘难题。

2.1 招聘渠道增加,宣传方式多样化

2.1.1 专业领域招聘网站兴起

随着“云招聘”的兴起,针对单一群体的招聘网站开始兴起,这一类网站更有针对性,能够在宣传之初就对宣传对象进行分类,避免了无意义的投入。例如“云校招”服务平台,即针对高校应届毕业生求职网站,求职群体明确。这一类招聘网站的兴起,更为精细化区分招聘求职需求,类似于第一轮岗位筛查工作,可以帮助招聘工作人员筛选初级条件不符的应聘者,提高了招聘工作人员的效率。

2.1.2 高校招聘官网、招聘系统专业化

随着“云招聘”的兴起,各高校招聘网站规划设计更为专业,对于高校的自身介绍、薪酬待遇、学校环境、软实力展示更为详尽,通过图片、视频,AR技术等现代技术,使应聘者更为具体、详尽的了解应聘单位,使应聘者即使无法现场来校,也可以感知学校,增加了应聘者的安全感和信任感。甚至有些高校招聘会应用自己的招聘系统,应聘者通过注册招聘系统,可以在系统上完

成投递简历、笔试、面试、收取录用通知书、签约等环节,这样的系统使高校招聘更为规范化和流程化。同时,专业化的高校招聘系统还可以提高工作人员的效率,减少因繁杂的程序及人为的遗漏所导致的出错率。

2.1.3 高校自媒体招聘应用

后疫情时代自媒体兴起,在UP主、大V快速涌现的网络时代,高校招聘的宣传方式也引入了自媒体营销,例如招聘工作人员与应聘者高校就业办合作,进行线上连线专场宣讲,利用腾讯会议等沟通软件进行投屏进行ppt讲解,视频宣传片播放等,甚至有的招聘工作人员会现场直播学校环境、教师授课场景、教职工宿舍等,以求能够全方位展现高校的软实力,吸引应聘者求职。另外,高校会在本校的公众号、视频网站等媒体平台投放招聘宣传片,招聘启事小动画等,加大宣传力度。

2.2 考试方式转变

“云招聘”采用全程网络招聘模式,将笔试、面试、特殊考察环节均搬到网上进行,使得应聘者可以不用前往实地,随时随地参加应聘考试,但性对的在实际操作中,如想达到与线下同样的招聘质量和效果,存在巨大难度,“云招聘”面临许多需要完善的环节。

由于招聘工作全程网络化,许多高校简化流程,将面试作为招聘的主要的测试方式,对于传统的笔试而言,面试更为方便好操作,只要有网络,可以随时开展,招聘人员也可以进行碎片化工作,节约部分时间。而笔试或者实操的要求度高,例如笔试,需要应聘者双机位,即面前一台手机或电脑连线视频,后侧方一台手机或电脑连线视频,确保主考官可以全方位看到应聘者本人作答全过程,同时下发试卷、上传答卷、身份信息核对等问题,都需要网络进行,对于网络操作不好的应聘者来说,会有一定影响,而网络信号等客观因素,也会使网上笔试存在不可控因素。

3 后疫情时代“云招聘”模式的优与劣

受新冠疫情影响,云招聘的优势日渐凸显,并迅速成为企业和高校毕业生首选的招聘渠道之一。^[3]“云招聘”将大幅提升招聘效率,降低招聘成本、支持高校招聘工作人员可以更快、更准、更灵活的引进人才。同时也配合了疫情下防疫安全措施,落实国家防疫政策。

3.1 节省高校招聘成本、提高工作效率

高校采用“云招聘”方式进行招聘,招聘工作人员不需要外出招聘或减少了外出招聘的次数,人员外出的交通费、住宿费、餐饮费、参会费等支出减少,很大比例上节省了招聘需要直接支出的成本,虽然高校与其他招聘网站合作会有一些的合作费,但总体来说,会有一些结余。在工作效率方面,传统外出招聘一般会有至少两位工作人员组队一同外出,且一般一天只可以参加一场双选会或宣讲会,并要在当地完成组织考试、面试等全招聘流程,工作十分繁杂,但网络招聘,工作人员可在校办公,一对一联系,节省时间,省去了购票、安排行程、定场地等步骤,提高了工作效率。

3.2 信息流通性高,宣传力度大

随着应聘者思维方式的转变,更多的应聘者喜欢利用网络来搜索信息,查找招聘信息,“云招聘”通过多方位的招聘宣传渠道,大规模发放招聘启事,进行一次宣传投入,在一定时期内可以重复使用,加大了高校宣传力度,招聘信息全网覆盖率大大提高,不仅将招聘的需求投放到各位应聘者手中,而且间接的对高校自身进行了良好的宣传。

3.3 沟通感不强,感知观察等评断受限

虽然“云招聘”在科技发展和疫情影响下应运而生,极快的解决了疫情环境下高校难以外出的招聘困境,但其本身因为无法实地面对面招聘沟通,造成了一定的局限性。招聘从最根本上是人与人的沟通,是在短时间内双方观察、沟通、了解,最终互相选择的过程。招聘工作者在短时间内通过对应聘者言谈举止的观察、专业能力的测试,快速选拔出合适岗位的人员。对于招聘工作人员来说,对于应聘者的第一印象、短暂接触后的感知都很重要,“云招聘”恰恰缺少了可以面对面沟通观察、感知的功能,招聘工作人员无法观察应聘者的神情举止,语言动作及在不经意间所表现的细节,无法在短时间内全方位了解一个人的修养素质,无法完全了解应聘者的专业知识、技能展现等方面的能力。

3.4 求职信息冗杂,难辨真伪

网络是开放包容的,也是复杂难辨真伪的,当高校通过网络将招聘启事进行宣传后,大量的求职简历随即涌入高校指定邮箱,即使不符合基础条件、或是其他不适合的人员都会进行邮件或电话询问、或抱着试试看的心态投递简历,这给招聘工作者增加了大量工作,工作人员不得不拿出更多的时间在筛选简历上,以求在初筛环节找到符合应聘条件的简历。另外,云招聘面临着与传统招聘同样的问题——信息的真实性和可靠性问题。如何进行网上身份的认证,形成全社会范围内互通联动、不可篡改的履历信息系统,以避免虚假信息和不严肃行为的侵入,是目前困扰云招聘发展的巨大难题。^[4]

3.5 应聘者无实地考察,缺乏就业安全感

现代社会人员流动性大,人们找工作不在局限于“家周围”,跨省甚至跨越大半个中国求职的人员比比皆是,由于“云招聘”在招聘全程双方并没有现实见面,应聘者无法到高校实地考察、参观,所有信息均来自无法准备辨别真伪的网络信息,这就会造成应聘者,甚至应聘者家人的不了解,进而对招聘信息、招聘高校的真实性产生怀疑,对未来工作的方方面面赶到不安,更有甚者在思虑再三后选择放弃,浪费了应聘者的就业机会和招聘者的工作精力。

4 后疫情时代“云招聘”改进对策

教师是高校学科发展、人才培养的主要力量,高质量师资队伍需要从招聘工作入手进行建设。^[5]在新冠疫情爆发后,“云招聘”应运而生,极大的缓解和帮助了求职者 and 招聘者的工作需求,其方便快捷的沟通方式以及全程网络化的招聘模式大大提高了传统招聘的工作效率,相对的节约了人力资源和物质成本,但同时,其本身还存在着些许不足,在实践中继续改进。

4.1 扩宽宣传渠道, 提高公信力

对于“云招聘”来说, 高校招聘工作者如何将自身展现在应聘者面前, 或者说如何能更好更快的将自身的优势及自身的招聘信息宣传出去, 是招聘工作的关键。目前绝大多数高校选择的是官网宣传, 与各招聘网站合作, 但目前招聘网站质量和口碑参差不齐, 网站宣传也有好有坏, 有的招聘单位或网站为了吸引眼球, 夸大宣传, 成为“标题党”, 给应聘者的感官造成不良印象, 降低了网站及招聘单位的公信力。且目前各招聘网站宣传方式比较单一, 均为以在主页刊登招聘广告为主, 如何能在与招聘网站合作的基础上, 扩宽宣传渠道, 如何个性化宣传, 吸引应聘者的目光, 才是我们需要关注及思考的。

4.2 招聘程序标准化、模块化

由于“云招聘”的求职信息冗杂繁多, 这就要求招聘者快速、及时、有计划和方法去甄别出那些求职信息是有效信息, 那些求职信息是真实信息。由于工作人员没有人员外出的困扰, 可以不再要求招聘人员必须完全熟知并应用招聘全过程, 所以招聘工作人员可以小组办公, 将招聘程序标准化、模块化, 例如A小组负责招聘宣传工作, 联系各大招聘网站, 进行招聘启事、视频等宣传材料的制作, B小组负责简历收集筛选及应聘信息真伪的辨别, 并开展应聘者笔试、面试的预约工作; C小组负责对应聘者进行综合素质考察及应聘材料核查工作; 二级学院及其他用人单位负责对应聘者的专业知识及专业能力进行考察; D小组负责整合考试结果, 并通知应聘者考核结果; F小组负责录用后续签订就业协议及为应聘者解答薪酬待遇等问题。如此, 每个小组分工合作, 行程标准流程化办公, 不仅提高了工作效率, 还可以更为规范应聘中的操作方式。

4.3 招聘学校及工作者心态转变

与传统招聘模式相比, “云招聘”最大的优势就是招聘工作者足不出户, 在校办公, 与以往直接面对各类应聘者不同, 招聘工作者每日面对电脑, 与各色应聘者通过网络、电话进行沟通, 招聘时间跨度较长, 每天的招聘工作流程化, 甚至有可能一天面试十几位应聘者, 且有可能出现十几位应聘者均不合适局面, 面对每天的重复工作, 招聘工作人员难免会有厌倦、懈怠之感,

这便需要学校及工作者调整心态, 做好长期招聘的准备, 并要在流程化的工作中寻找工作的激情和创新点, 以求能够更高效、更高质量的完成高校高层次人才招聘工作。

综上所述, 在后疫情时代, “云招聘”将会逐步取代传统招聘模式, 成为高校高层次人才招聘工作的主要模式, 但同时, 传统招聘中的优势方式方法也应该在条件允许的情况下得以保留并发展, 高校招聘工作应在“云招聘”的基础上, 结合传统招聘模式和高校自身特点, 加以改进和发展, 在数据时代的背景下, 适应时代发展需求, 不断发展扩宽宣传渠道, 更新宣传理念, 结合大数据分析技术应用, 吸引和招收更多的高层次人才来校工作, 助力高校师资队伍建设和发展。

[基金项目]

2022年广东理工学院“创新强校工程”项目“民办高校青年教师归属感提升保障机制研究——以广东G学院为例”(2022GKJSK047); 2022年广东理工学院“创新强校工程”项目“新形势下民办高校人才引进问题研究”(2022GKJSK048)。

[参考文献]

- [1]晏道剑. 高校人事招聘工作中存在的风险与解决对策[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2022(09):70-72.
- [2]沈彤. 探究高校人才招聘新模式[J]. 人力资源, 2021(06):52-53.
- [3]邢新月, 陈新宇. 新冠疫情背景下云招聘有效性的调查研究[J]. 中小企业管理与科技, 2021(11):146-148.
- [4]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(25):195-196.
- [5]周全, 佟庆伟. 北京市属高校专任教师招聘工作初探——以S高校为例[J]. 高教学刊, 2017(01):127-129.

作者简介:

张春杨(1989--), 女, 汉族, 吉林长春人, 大学本科, 学士, 广东理工学院研究实习员, 从事高等教育研究。

程巧婵(1981--), 女, 汉族, 广东肇庆人, 大学本科, 硕士, 广东理工学院讲师, 从事高等教育研究。