

# 人才招聘中信息不对称的应对措施

丘爱文

(广州打捞局,广东 广州 510000)

**摘要:**现阶段,我国各类企业发展迅速,人才储备工作非常重要,受到了各企业的广泛重视。人才招聘过程中信息不对称问题的频繁发生,不仅影响企业的人才招聘质量,也不利于企业的健康、可持续发展。在当今社会,企业之间的竞争,归根结底就是人才之间的竞争。“选、用、育、留”是人力资源的管理流程,获得优质的核心人才是招聘工作的关键。在招聘过程中,企业若不能及时解决信息不对称问题,就会给企业带来相应的损失。所以,企业必须要了解招聘信息不对称的相关知识,找出其存在的原因,有计划地实施相应的防范措施,才能避免招聘信息不对称的现象,不断优化企业的人力资源招聘工作。

**关键词:**企业;招聘;信息不对称

**[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.02.127**

招聘难是当前企业亟待纾解的重要问题,信息不对称是引发企业招聘难题的重要因素。企业招聘工作中,信息分布不均衡、不对称的现象普遍存在,极易引发人力资源招聘市场的问题行为,对招聘秩序产生不良影响。

## 1 信息不对称的概念内涵

信息不对称这一概念早在1970年就已经被提出,从经济建设发展工作的角度展开分析,信息不对称理论目前已经得到了一定程度的实际应用。经济交易活动双方需要对信息量进行控制,这是确保信息不对称理论作用得到充分发挥的关键。从当前市场经济发展的角度来看,各领域行为主体对信息资源的掌握程度有限,部分具备较强信息资源掌控能力的经济行为主体,在进行市场经济活动方案设计工作过程中,由于缺乏对信息资源应用价值的充分了解,难以充分挖掘相关理论的应用性价值。部分社会主体在运用信息不对称理论过程中,对信息贫乏情形的研究不够充分,尤其对信息资源的对等特征缺乏应有的关注与研究,最终导致信息资源在传递过程中无法有效地实现对自身价值的变现,难以在信息资源的获取渠道建设方面,实现对信息不对称理论的有效应用。在人力资源招聘工作领域分析信息不对称的实质,应当关注人力资源招聘主体与应聘主体在信息掌握方面存在的不对等特征,干预、处置因信息不对称问题在人力资源招聘工作实施过程中出现的各类具体问题。

## 2 企业人力资源招聘信息不对称的管理措施

### 2.1 制订科学合理的人才招聘计划

在招聘过程中,若要使仅数十分钟的面试发挥出最大的作用,企业不仅要对应聘者的工作态度、工作能力以及团队合作能力有一定的了解,更要采取心理测量等方式在一定程度上了解应聘者的性格,避免出现错失优秀人才或用人不当等情况。为了提高人才招聘的有效性,在进行招聘工作前,企业应结合自身的生产和发展情况,客观分析目前的人才需求,根据实际情况制订科学合理的招聘方案,保证相关人才招聘工作的顺利开展。在人才招聘计划制订方面,人力资源管理者要对企业的经营情况进行归纳和总结,掌握各部门对人才的需求,依据实际情况和各部门的职能划分,制订科学和规范的招聘计划,保证招聘工作的顺利开展,避免出现信息不对称问题。同时,企业在使用不同渠道进行人才招聘时,需要对应聘人员的工作质量和效率进行评估,以便为后续工作的开展提供重要的参考依据。人力资源管理部门利用科学的方式进行人才测评,针对不同岗位和应聘者特点选择适合的测评方式,应聘者只有通过测评才可以上岗。人力资源管理部门应及时掌握每一个测评结果,做好各部门的人才配比,满足企业各部门的人才需求,以便在今后的工作中提升工作效率。

### 2.2 优化企业招聘工作的流程及规范

企业招聘工作的细节流程,搭建结构合理的企业人才储备库,不断提高企业招聘工作的实效性。(1)培养专业化的企业招聘团队,广泛挑选企业招聘信息发布渠道并精选主流渠道,强化招聘广告的

工具性、通用性与合法性。(2)建立合理的人才筛选机制,设计人才信息显示和甄别制度,增加企业人才招聘信息的透明度。(3)建立关键绩效指标,加强人才贡献评估,强化工作考核激励。(4)企业要遵守对求职者的承诺,兑现允诺的福利待遇,不断激发员工的工作动力和热情,寻求“质量、效率、公平”的平衡点,切实提升企业招聘工作绩效以及招聘工作流程的规范性。

2.3 要切实建构和执行指向人力资源招聘活动对象的诚信化管理制度

我国人力资源招聘主体在以往组织开展的人力资源招聘活动中,对招聘对象开展的诚信管理与诚信教育工作,在较长时间内都依赖于道德观念层面的、约定俗成的监管约束,这是文化习惯制约下形成的工作处理方式,在具体运作过程中缺乏强制性、系统性以及权威性,需要制订和实施针对性的解决策略。而建构和执行指向人力资源招聘活动对象的诚信化管理制度,强化诚信教育工作力度,能在一定程度上对人力资源招聘对象的思想观念和行为方式加以约束,使其提供的个人基本求职信息更具真实性和可靠性。

### 2.4 成立企业招聘风险管理领导小组

妥善解决企业招聘过程中的各类风险,成立招聘风险管理领导小组是一种行之有效的方法。招聘风险管理小组组长可以由企业负责人担任,副组长可以由人力资源管理部门负责人担任,其他成员可以由招聘工作或需求岗位负责人或相关人员担任。招聘风险管理领导小组拥有招聘风险管理的最终决策权,其组成人员也承担招聘风险的监控、检查与整改职责。招聘风险管理领导小组是企业招聘工作有效开展的重要组织保障,有利于强化企业招聘风险管理的顶层设计和招聘工作的统筹推进。

## 3 结束语

综上所述,在大数据时代下,企业人事管理方面的工作不仅面临着无数的挑战,也有不少机遇。对于挑战,要积极面对,考虑好相应的措施;对于机遇,要善于把握机会,并加以利用。人才招聘和管理工作的最终目的都是为企业找到优秀的、合适的人才。企业应当用开放的态度面对当前的大数据发展趋势,接受并合理运用大数据技术,转变观念,建立健全人事管理机制,避免出现信息不对称的问题,高效开展人才招聘工作,提高人事管理水平,从而推动企业更好、更快地发展。

## 参考文献

- [1]刘旭辉.浅谈人事管理经济学视角下的人力资源开发与管理问题[J].环渤海经济瞭望,2019(8):90-91.
- [2]胡燕,傅智能.人力资源管理实践中的信息不对称的研究[J].现代商业,2019(32):106-107.
- [3]王陈飞.浅谈人才招聘现状及对策分析[J].财经界(学术版),2019(14):154-155.