

数字化背景下企业招聘管理创新研究

杨娜

中核放射医疗投资有限公司, 四川 成都 610000

[摘要]数字化转型是指企业在信息技术的驱动下,对业务流程、组织结构、管理模式及企业文化等各方面进行深度变革,以提高效率、增强竞争力、应对不断变化的市场需求。随着大数据、云计算、人工智能等技术日臻成熟,数字化转型已成为企业发展的必由之路。文中基于数字化转型的背景,结合相关理论及多种思维,探讨数字化招聘核心逻辑与应用路径。针对医疗大健康行业特征,构建“精准高效、安全合规”的全流程协同数字化招聘创新体系,提出实施路径与保障机制,以供参考。

[关键词]数字化转型; 企业招聘; 管理创新; 保障机制

DOI: 10.33142/mem.v7i1.19145

中图分类号: F270.7

文献标识码: A

Research on Innovation in Enterprise Recruitment Management under the Digital Background

YANG Na

China Nuclear Radiation Medical Investment Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: Digital transformation refers to the deep transformation of business processes, organizational structure, management models, and corporate culture driven by information technology, in order to improve efficiency, enhance competitiveness, and respond to constantly changing market demands. With the increasing maturity of technologies such as big data, cloud computing, and artificial intelligence, digital transformation has become a necessary path for enterprise development. Based on the background of digital transformation, combined with relevant theories and various thinking, this article explores the core logic and application path of digital recruitment. Based on the characteristics of the healthcare industry, a "precise, efficient, safe and compliant" full process collaborative digital recruitment innovation system is constructed, and implementation paths and guarantee mechanisms are proposed for reference.

Keywords: digital transformation; enterprise recruitment; management innovation; safeguard mechanism

引言

在数字中国建设战略推进下,人力资源管理数字化转型成必然趋势。党的二十届四中全会相关建议为企业人才工作指明方向,推动数字化招聘成为落实人才战略的关键^[1]。医疗大健康行业作为关乎人民生命健康的核心产业,涵盖综合医院、中高端体检中心、高端综合门诊部、医疗产业地产、智慧医疗平台等多个业务板块,传统招聘模式难满足需求,面临人才识别不准、协同低效、合规风险大等挑战。因此,开展数字化背景下企业招聘管理创新研究,既响应国家战略,又解决企业招聘痛点、支撑高质量发展,还能为医疗大健康领域其他同类企业提供借鉴,提升行业招聘管理水平,为行业高质量发展提供人才支撑^[2]。

1 企业招聘管理理论基础及现状分析

招聘管理是指组织通过招聘管理活动实现合理的人力资源分配。在现代企业开展运营活动期间,招聘管理这一方面既属于人力资源管理诸多环节里极为重要的一环,同时它还是企业达成战略目标的关键保障所在。招聘管理的核心就是有效识别并获取企业所需要的员工,企业需精准分析岗位需求,明确人才标准,运用科学系统的招聘方式吸引人才,目的是给企业提供合适的员工,保证组织在激烈市场竞争中持续发展,维持核心竞争力。伴随数字化

技术广泛运用,招聘管理理论不断进步,引入信息化招聘系统、大数据分析、人工智能等工具,让招聘管理更高效精准,为企业提供更可靠的人力资源分配方案。

当前企业招聘管理处于数字化发展的初期阶段,传统招聘方式和数字化工具混合使用,整体效率和精度难以满足企业需求。多数企业招聘渠道以传统招聘网站、线下校园招聘和社会推荐为主,部分企业尝试用招聘管理系统筛选简历、跟踪流程,但系统功能多限于基础信息管理,不能实现数据分析和全流程自动化。招聘流程效率低,从岗位发布到候选人入职耗时较长,获取优秀人才难度大。企业在数据应用方面不足,招聘数据积累多,但数据整合不完整,缺乏有效分析方法,招聘决策依赖管理经验而非数据,影响招聘质量。候选人的反馈显示,招聘过程中存在信息不透明、沟通效率低、面试流程冗长等问题,致使优秀候选人流失,对企业雇主品牌也有影响。企业招聘管理在数字化转型背景下,面临流程低效、数据应用不足、候选人体验差等挑战,需通过创新手段优化升级。

2 文献综述与理论基础

2.1 文献综述

关于数字化招聘相关研究,国外起步早,早期聚焦技术工具效率赋能,如 Jackson 等验证 AI 算法提升简历筛

选效率,并降低误差,近年研究向“技术-人才-战略”协同演进,如Schmidt提出数字化招聘生态构建理论。国内研究结合政策导向形成多元范式,如浪潮海岳、北森提出新模式与模型^[3]。但现有研究场景适配有短板,多聚焦通用行业和民营企业,对医疗大健康行业特性及央企特殊需求关注不足,难指导医疗央企实践。在医疗行业招聘相关研究方面,现有研究围绕医疗行业人才稀缺、招聘门槛高等特点,李娟等提出就为了提高招聘的精准性,加强人力储备资源,缓解核心岗位缺口路径,在医疗人才招聘过程中采用数据化技术,如贤职招聘的“地图热力图”系统,通过动态人才地图不仅可以实现医疗人才的精准匹配,而且有助于控制成本。但研究有局限,技术应用多停留单一工具层面,缺乏全流程整合设计,实践适配性受限。在数字化转型相关研究方面,研究聚焦“安全可控”与“战略赋能”,红海云指出央企HR系统核心要求,国务院发展研究中心强调兼顾效率与社会责任。但研究“宏观有余、微观不足”^[4],多聚焦整体战略,对招聘管理数字化路径研究零散,缺乏针对医疗央企专项方案,创新性不足。

2.2 理论基础

(1) 战略人力资源管理理论

该理论核心是实现人力资源管理与企业战略动态适配,通过“战略解码-资源配置-效能评估”闭环管理支撑战略落地。在医疗大健康行业企业数字化招聘场景中,体现为需求、资源、效能三个维度适配:拆解核心业务人才需求,整合内外部人才资源构建供应链,建立以战略贡献为核心的评估体系。作为医疗企业,在人力资源管理方面,构建数字化招聘体系,确保项目运营、临床服务、技术研发的人才充足,提高企业的核心竞争力。

(2) 人才战略理论

人才战略指的是企业为了达成长期发展愿景,针对人才的培育、招募以及任用等方面所制定的具有标准化、长远化的规划安排。“十五五”时期人才战略呈现“质量提升、结构优化”的升级特征,借助数智能化方式,打破人才配置的限制。数字化招聘凭借其强大的功能与显著优势整合多渠道人才的数据,打破了信息分散的局限,运用先进的数据分析技术和算法模型构建人才画像,实时跟踪人才储备库中各类人才的数量、质量关键信息,优化人才结构,加强人才梯队建设,助力企业打造稳定、高效的高质量人才供应链。

(3) 胜任力模型理论

胜任力模型理论以“人岗匹配”且能力要素精准对应为核心,北森研究证实,依行业特性与岗位需求构建差异化胜任力模型,有助于提高招聘的精准度。医疗大健康行业央企的胜任力模型含四大核心维度:专业资质(执业资格等刚性要求)、职业伦理(契合行业价值观)、技术能力

(专业技术等)、协同能力(适应多层次跨部门协作)^[5]。数字化招聘时,将模型转化为可量化人才标签嵌入系统,可实现简历筛选与候选人评估的自动化精准化,提高招聘质量。

(4) 协同管理理论

协同管理理论核心是打破组织边界与信息壁垒,实现高效联动、提升整体效能。医疗大健康行业央企将其用于数字化招聘,体现在三方面:组织协同靠统一平台实现多主体信息共享与流程联动;整合内部人才库、外部招聘渠道、校企合作资源等,构建多元人才网络;流程协同使招聘全流程无缝衔接成闭环。其落地能解决医疗央企协同低效、跨区域招聘不畅问题,提升招聘效能。

3 医疗大健康行业央企招聘管理现状与挑战

3.1 行业招聘管理现状

当前,医疗大健康行业人才招聘呈现四大特点:①需求结构多元高端:行业细分领域多,医疗投资业务广,对各类人才均有需求,且技术密集,对高端复合型人才需求大,如掌握智慧医疗平台开发技术的研发人才、具备放射医疗专业资质与临床经验的医师以及兼具医疗专业与运营能力的复合型管理人才等。②招聘渠道多元:普遍“线上+线下”结合,线上多平台发布信息,线下多途径挖掘人才,大型企业用数字化工具。③合规管理受重视:行业关乎生命健康,招聘过程中,企业需严格审核候选人的执业证书、资质认证、从业经历等信息,贯穿招聘全流程。④人才培养与储备突出:行业企业开始重视人才的自主培养与储备,与职业院校、医学院校建立合作关系,开展实习、实训定向培养。

3.2 行业与央企招聘管理突出挑战

行业挑战如下:人才稀缺致招聘竞争激烈:放射医疗等细分领域培养周期长、资质要求高,专业人才供给不足,缺口大,企业招聘成本高,如某连锁医疗集团招聘耗时、费钱却效果不佳。安全合规要求高:行业对人才资质、伦理等要求严,候选人除了具备相应的资质认证以及职业证书之外,同时需要满足职业伦理要求,以及医疗行业的安全操作规范要求,与其他行业相比较,招聘门槛相对较高。对于中小型的医疗机构而言,数字化转型相对缓慢,在招聘管理方面依旧采用传统的模式,在招聘期间,未高度重视数字化招聘技术的应用,核查流程繁琐、耗时,且新技术对人才数字化能力有新要求,在一定程度上加剧了人才筛选的复杂性。行业服务网络广,分支机构分布多,但区域医疗资源不均、政策差异大,候选人诉求不同,跨区域招聘协同效率低、精准度不足。

4 数字化招聘技术应用与实证分析

4.1 主流数字化招聘技术及应用场景

借助AI算法依岗位胜任力模型,智能分析候选人简

历、测评数据，实现简历精准筛选与匹配度评估。适用于大规模简历筛选、高潜人才识别等场景，能提升筛选效率、减少主观干扰。如 AI 选人助手，可解析用人需求，自动匹配人才库人选并给出多维评估报告。在人才招聘过程中运用全景人才画像技术，通过聚合多维度数据构建立体化、可量化人才画像，应用于人才储备等场景助企业掌握人才结构、锁定目标人才。采用动态人才地图技术，按多维度绘人才动态热力图，监测流动与分布，应用于跨区域招聘等场景助企业精准定位人才。贤职招聘“地图热力图”系统可标注二三线优质人才，用 NLP 技术实现精准匹配。通过全流程线上化招聘平台，实现线上管理，适用于跨组织及大规模校招等场景，提升协同效率与规范化。

4.2 实证分析：医疗集团数字化招聘实践

XX 大型连锁医疗集团业务广布多省，坐拥多家三甲医院与高端体检中心，却面临跨区域招聘协同不畅、稀缺医疗人才招聘成本高昂的难题。为此，集团引入贤职招聘的“地图热力图”系统与智能匹配引擎，打造全国医疗人才动态地图，借助 NLP 技术精准匹配岗位与人才。同时，搭建全流程线上化招聘平台，促进总公司与分支机构招聘信息的共享，确保招聘流程协同。实施效果：动态人才地图系统助力集团快速为新建肿瘤中心匹配到高适配人才；线上化招聘平台提升跨区域招聘协同效率，面试安排周期大幅缩短，新人试用期离职率也降低。

5 面向医疗大健康行业央企的数字化招聘创新体系构建

5.1 人才标准数字化维度：筑牢精准招聘基础

(1) 构建战略导向的数字化胜任力模型

在医疗大健康行业数字化转型加快的背景下，需要紧密结合医疗大健康战略规则以及各业务版本的项目实际需求，对关键岗位的核心能力要素进行系统化的梳理，在此基础上构建涵盖数字化素养、专业技能等多维度的能力模型，将其进一步细化为可评估、可量化的人才标签体系。

(2) 动态更新人才标准体系

充分结合最新政策文件及法律法规、行业最前沿的技术趋势和发展方向，并结合企业的业务发展实际需求，建立科学有效的动态更新机制，根据实际情形及时对已设定好的人才标签和人才能力建模进行细化和修正，将人才标准与企业发展战略有机结合起来，做到紧密结合、高度匹配。

5.2 流程管理数字化维度：提升协同效率与合规性

依托于信创生态圈建设，在线完成招聘全过程管控，并支持总分公司间、业务部门及人力部门间在线协作，打造全流程线上化招聘协同工作台，确保信息共享，推动招聘工作高效开展。结合医疗行业岗位特点及其专业性运用智能面试、测评产品。借助人工智能面试、视频面试、情境模拟测试等多种形式的的人工智能手段，提高远距离面试

效率，全方位考察应聘者的应变能力和沟通能力及专业知识水平。

5.3 数据治理数字化维度：强化数据驱动决策

对于数字化转型的企业而言，在管理大量业务数据、客户数据以及运营管理数据的同时，还需要防范诸如数据泄露、数据篡改、非法访问等问题，因此如何保障数据安全和用户隐私是数字化转型中不可忽视的重要问题。随着越来越多的数据被存储到云上并进行处理分析，云计算平台的安全性也成为了企业管理关注的重点之一。明确数据采集范围，涵盖候选人基础信息、招聘过程中的业务数据及招聘结果等相关数据，建立招聘数据仓库，设计不同维度下的招聘数据仪表盘，以直观、形象的数据可视化图形方式，其直观展现出核心指标，以便为公司领导层提供更为准确全面的参考依据，降低用工成本，提高招聘效率。同时在数据方面，由于人工智能及机器学习的应用，企业利用数据分析大量数据进行辅助决策或者提升经营效益的同时也存在数据滥用的问题，特别是对涉及个人信息等敏感数据收集、保存、使用的环节中如何保护客户信息隐私不受侵害，成为了监管以及技术落地的重要问题。因此，企业在进行技术应用的同时，需要遵守严格的数据保护法律法规及标准规范，对个人信息进行合理合规的应用，在数据采集处理过程中保证信息主体的身份无法识别。

6 实施路径与保障机制

6.1 实施路径

第一阶段（1~3 个月）：

全面调研：深入业务部门、分支机构及行业，摸清招聘现状、痛点、人才标准，学习标杆经验。

制定规划：明确建设目标、任务、步骤与资源需求，成立专项团队并分工。

搭建架构：选适配供应商，搭建招聘系统基础架构，规范数据标准。

第二阶段（4~6 个月）：

核心模块建设：开发配置四大核心模块功能，构建胜任力模型，搭建人才库与地图。

试点应用：选 1~2 个业务板块试点，收集反馈优化系统与流程。

第三阶段（7~12 个月）：

全面推广：全公司推广，组织培训确保人员掌握系统功能。

优化升级：依应用数据与反馈优化系统、完善数据，引入新技术持续升级。

6.2 保障机制

组织保障上，成立由企业高管任组长的数字化招聘转型专项领导小组统筹建设与落地，明确人力资源、IT、业务部门职责分工；制度保障上，制定一系列制度规范

流程、数据管理与系统使用，建立考核激励机制纳入绩效考核鼓励全员参与；技术保障方面，选有医疗行业与央企服务经验的供应商确保系统稳定安全适配，建技术团队负责维护升级故障处理，加强技术创新提升技术水平；人才保障上，加强招聘团队及相关人员数字化能力培训，引入专业人才充实力量，建立学习交流机制学习先进经验；文化保障上，营造数字化转型文化氛围，提升全员文化认同，鼓励创新尝试并支持激励，加强部门沟通协作形成转型合力。

7 结论

综述，数字化转型已成为企业适应快速变化市场环境、提高核心竞争力的重要途径。企业在进行管理模式创新时，需要从技术应用、组织结构、流程优化到文化建设等多个方面进行深度融合与变革。本研究结合医疗投资公司特点，构建全流程协同数字化招聘体系，提出实施路径与保障机制，以达降本增效等目标。实证显示其能提升招聘效能、

推动发展。未来可深化数字化招聘技术应用，强化人才培养与数字化招聘等环节的协同联动。

[参考文献]

- [1]吴孟.数字化转型背景下中小型企业管理模式创新路径研究[J].价值工程,2024,43(36):9-12.
- [2]赵子纯.国有商品流通企业数字化转型路径与运营管理模式创新研究[J].知识经济,2024,674(10):160-162.
- [3]刘润榕.数字化转型背景下中小企业管理创新路径研究[J].闽西职业技术学院学报,2024,26(1):21-25.
- [4]赵清.数字化转型背景下企业财务管理模式创新研究[J].知识经济,2024,698(34):124-126.
- [5]金璐.数字化转型下中小企业管理模式研究[J].商业观察,2024,10(22):78-81.

作者简介：杨娜（1980.12—），毕业院校：中南财经政法大学，所学专业：工商管理，当前就职单位：中核放射医疗投资有限公司，职称级别：中级。