

区块链技术对人力资源管理的影响

彭伟

(胶州市行政审批服务局 266300)

摘要: 人才资源是事业单位发展中的重要资源, 同时也是单位管理中不可取少的内容。在科学技术高速发展的当下, 传统人力资源已经无法满足现代企业发展需求。而将区块链技术应用在人力资源管理中, 除了能提供更为优秀且合适的人才信息服务之外, 对事业单位的长久发展也大有助益。对此, 应该强化对该技术的研究, 深入剖析其对人力资源管理的影响。

关键词: 区块链技术; 人力资源管理; 影响

引言: 现阶段, 在国家区块链产业政策的引导下, 人们对区块链的重视程度逐渐提高。所以针对事业单位而言, 若想提升人力资源管理有效性, 对人员合理分配, 应该强化对区块链技术的运用, 对该技术在人力资源管理中的影响加以明确, 并以此为前提, 制定科学地运用对策, 保证事业单位各项工作能顺利实施。

1 区块链技术特点

在事业单位发展阶段, 对区块链技术高效利用, 可以为单位提供非常多的辅助, 科学转变工作模式。通过分析区块链技术可知, 其特点重要可以体现在两方面。(1) 去中心化。区块链技术能依照各个节点维护系统, 让信息的传递更为真实、高效。在该技术的支持下, 数据信息的存储可以使用分布式形式, 事业单位能与个人之间更便利的交流, 不仅能让信息的安全性得到保障, 数据的完整性也能增强。(2) 信息透明特点。除了交易期间产生的私有信息之外, 区块链的数据能实现全面开放, 随时随地查询区块链数据, 提高了信息数据的透明度。运用区块链技术, 事业单位人力资源管理可以和各个领域人才进行交流^[1]。依托于区块链技术, 事业单位与求职者之间会更加透明, 真实度更高。故而, 为了可以在激烈的市场竞争中长久发展, 事业单位应该高度重视区块链技术, 加大信息体系建设力度, 将一些失信者淘汰掉, 解决以往招聘混乱性问题, 借助新的理念和思维, 再配合使用新的技术, 全面且标准的对求职者实施测评。

2 区块链技术对人力资源管理的影响

2.1 招聘方面

传统的招聘方式大多为网站招聘, 这种方式的信息投放缺乏精准性, 效率不高, 不仅会导致资源出现浪费问题, 还会增加招聘的成本。但企业的招聘成本大幅度提升。但若能将区块链技术应用到事业单位招聘中, 可以建立“数字身份”,

与人们的身份证类似, 有属于自己的“数字 ID”, 除了能证明本身身份, 其中还会添加学历、综合优势等内容。招聘人员可以将岗位要求作为依据, 客观选择人才, 在该技术的支持下, 只需要将相对应的条件输入其中, 符合要求的人才会自动筛选出来。经分析, 在招聘过程中, 简历弄虚作假的情况屡见不鲜^[2]。比如: 在 2020 年春季招聘时, 因为受到疫情的干扰, 招聘会大多选择利用网络模式, 但由于数量太多, 筛选出理想人员极为困难。所以通过借助区块链技术, 刚好能解决这一难题, 招聘者能快速验证且不需要投入任何成本。

2.2 培训方面

培训是人力资源管理中的重要内容, 培训成效高低会直接影响管理效果。为提升事业单位培训水平, 可以运用区块链技术, 突破员工在不同公司培训的壁垒。在培训过程中, 构建分布式账本, 将员工在不同公司培训的记录储存到账本中, 形成一个持续更新且无法篡改的培训学习记录, 以便事业单位能结合记录清楚掌握员工的薄弱之处, 岗位所需的技能, 从而有针对性地进行匹配更新。利用这种手段, 员工能掌握与岗位需求和技能相匹配上的差距, 及时弥补自身的不足, 深入探索未知的领域, 加大新知识和新理念的学习力度^[3]。将区块链技术运用于事业单位培训中, 还能帮助事业单位解决重复培训的问题, 节约运营成本, 让培训更加精准, 针对性更强, 进而实现对人员工作主动性、积极性充分调动的目的。

2.3 绩效管理方面

传统绩效管理体系中受到的干扰因素偏多, 所以出现的问题也有很多, 诸如考核周期长、绩效指标制定不规范等, 影响了绩效管理有效性的同时, 也不利于人力资源管理水平的综合提升。但是, 区块链技术的应用, 可以很好地解决这

方面问题。在考核人员期间,测算工作都是借助计算机完成,利用终端设备直接读取和绩效考核相关的所有数据。这些数据一旦录入,坚决不能更改,安全系数很高,透明度强。在区块链技术支持下,绩效考核不再单一地属于结果导向,而是经过相应程序,对员工行为要素精准测算,最终得出一个指数,与贡献值类似。事业单位可以将员工基本酬劳作为基础,再加上贡献指数,计算出员工的真实薪酬。可以说,区块链技术在绩效管理中的运用,可以从整体的角度对员工加以激励,激发人员的工作热情,提升工作主动性,降低核算成本,提升工作效率和质量,避免问题发生,进而为事业单位各项工作的有序开展奠定基础。

2.4 雇佣关系方面

区块链技术对雇佣关系的影响主要可以体现在两方面。一方面,共享员工。互联网的飞速发展衍生出共享经济,而在这种背景下,人们的思想观念发生很大变化,不再因为身处于大企业而感到自豪,归属感不强。当前,人们更热衷于合作和创业。为改变现状,传统的雇佣关系需要做出改变,逐渐朝着合作伙伴方向转变。在区块链技术的应用下,可以和共享理念结合,建立一个没有第三方的生态系统,利用 P2P 直接交互,不需要第三方中介。另一方面,智能合约。在以

往人力资源管理中,员工签署的合约通常为纸质版,有时存在被恶意篡改、损坏等危险,加大了劳动纠纷出现的概率。通过使用区块链技术,这类问题可以高效解决,运用借助计算机信息系统精准识别语言,细致编写合约条款,提升了合约的安全性。

结束语:

综合而言,科学技术水平的提升为区块链技术的发展提供了契机,有效优化了传统人力资源信息技术存在的缺陷,能与其他新兴技术高效融合,对社会经济稳定发展意义重大。运用区块链技术,事业单位与求职者之间会更加透明,真实度更高。因此,为提升人力资源管理效果,促进各项工作有序开展,应该强化对该技术的运用。

参考文献:

- [1]王海宇,李于.浅析区块链技术对人力资源管理的影响以及应用对策的分析[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2020,24(12):127-128.
- [2]张雨欣,邢苗条.“区块链”技术在人力资源市场中的应用探讨[J].信息记录材料,2020,21(01):175-177.
- [3]赵媛,陈恺宇.区块链技术背景下人力资源管理变革以及创新路径研究[J].生产力研究,2020,25(11):130-133.