

基于人力资源图谱的可拓策略生成

张子玮、黄萧匀、伍晨宇

(上海对外经贸大学, 上海市, 200000)

摘要: 本文基于可拓学理论和数字化人力资源图谱管理系统, 构建了一套精准的人才评价指标体系, 旨在提升企业人才管理的效果。通过综合评价指标的构建原则和分类, 确定了适合目标企业的 16 项具体指标, 并建立了五大类指标体系。利用层次分析法 (AHP) 确定了评价指标的权重, 进而运用关联函数计算了人才的综合适宜程度。通过算例分析模拟了五位应聘者在各项指标上的得分情况, 最终得出了每位应聘者的总分。研究表明, 各应聘者均适合该岗位, 最高得分者为应聘者 A。但在实际招聘中, 需综合考虑各项能力的优先级和具体得分情况, 以选择最适合公司需求的人才。这项研究为企业提供了一种有效的人才评价方法, 有助于提高人才管理的精准性和效率。

关键词: 人岗匹配 AHP 可拓评价

中图分类号: C93

文献标识码: A

一、引言

随着数字化管理的发展和企业竞争的加剧, 人力资源管理已成为企业提高核心竞争力的重要手段。然而, 传统的人力资源管理模式存在着分散、信息不对称、壁垒严重等问题, 这种主要依赖于人工的判断与经验的人才管理模式, 导致了综合评价指标与员工实际胜任能力不匹配的现状, 因此更加精准和高效的人才管理方式是众多企业的迫切需求。

可拓学是以广东工业大学的蔡文、杨春燕研究院等为首的中国学者创立的新学科, 用以研究事物拓展的可能性和开拓创新的规律和方法, 并解决矛盾问题。可拓学的基本理论是可拓论, 作为一门交叉学科, 可拓学特有的可拓方法也被称为可拓创新方法, 其逻辑基础是可拓逻辑, 与各领域的交叉融合形成可拓工程。可拓学理论及其科学创新方法具有较强的理论意义, 利用可拓模型作为策略生成的形式化工具在一定程度上比数学模型更为合理可行, 更便于人机结合, 去处理较为复杂的问题。

本项目旨在以中国原创学科可拓学为基础, 依托数字化人力资源管理系统各要素, 构建一套人才评价指标体系以更精准地评价人才的能力和价值, 为企业提供出与之契合的人才管理策略。结合实际公司的人力资源图谱数据, 实现人资图谱信息完备性及海量人才信息的智能涌现。同时, 此研究方法具有一定的实用性和推广价值, 可为其它企业的人才管理提供有效地参考。

二、国内外相关领域研究现状

当今学界对数字化人力资源管理系统定义及特征达成一定共识, 包括动态自助、虚拟场景、多元共创、前台思维与增值预测, 进而从搭建标准的核心数据平台、全面人才管理信息化、系统全面整合优化和知识创造云运行等方面梳理出数字化人力资源管理系统架构。目前国内外研究领域主要集中在三个方面。

第一, 部分研究者密切关注数字化人力资源管理系统主体及其功能。李燕萍 (2021) 从技术与人力资源结合的历史视角分析数字化人力资源管理的产生, 从技术、功能及综合视角梳理数字化人力资源管理相关概念, 界定数字化人力资源管理内涵^[1]。陈同扬 (2022) 提出数字化时代背景下, 数字化技术在人力资源管理领域的应用必须明确界定“数字化人力资源管理”的概念, 并揭示其可能的结构及系统功能^[2]。

第二,部分研究者致力于数字化人力资源管理系统开发及其在实践中的运用效果。景珍思(2022)认为利用大数据对人才全生命周期进行数字化、智能化管理,可以提高员工的创新动力和工作效率,进而创造更高的业务价值以重构竞争新优势^[3]。数字化人力资源管理通过大数据技术推动了人力资源管理从信息化向数字化跃迁。芮小东(2022)以国资智库为例,提出打造人力资源数字化生态体系^[4],即在数字化战略上做到商业与HR一致性洞察,全周期人才管理与产出管理;在帮助组织数字化转型上做到支持引导数字化组织转型与数字化人才培养;在HR自身建设方面做到建设HR数字化管理体系。陈慧(2021)针对当前高校人才推荐系统无法处理海量稀疏性高校人才信息的缺陷提出基于深度学习算法的高校人才个性化智能推荐系统,并提出卷积神经网络算法的处理方向^[5]。

第三、部分研究者关注数字化人力资源管理实用中面临的普遍性问题。黄世英子(2022)提出数字化人力资源管理某种程度上冲击了传统人力资源管理模式,带来了一系列风险和挑战,危及人们的幸福感^[6]。李传芬(2023)认为相当企业对人力资源管理数字化转型的认识不够、转型路径不清晰、数字化能力不足等,所以要结合实际问题,实施相应的对策,以此来促进数字化人力资源管理模式的构建^[7]。施拉格(2021)认为智能推荐引擎重新定义了算法时代的洞见和影响力,更好的推荐系统必须意味着更好的选择^[8]。

国内外研究学者针对数字化人力资源管理系统研究主要集中在功能、运用、普遍性问题等方面,目前基于可拓学理论在数字化人力资源管理系统开发应用领域的研究相对较少,在该领域的深入研究对于实现有效缓解由数字化转型在人才最优化配置出现的资源浪费等问题带来的困难,进一步解决个性化需求、自动匹配、歧义等问题具有重要的理论和应用价值。

综上,本文在与合作公司的数字化HR知识图谱应用的基础上,辅以可拓模型和可拓方法,构建数字化人力资源管理模式的创新思路,以期提升数字化人力资源管理系统实际应用效果。

三、人才评价指标体系构建

不同行业的选拔人才标准各不相同。本章指标构建的大致思路如下:通过文献查阅与公司调研确定目标企业的初始指标清单共34种指标。再经过专家意见及问卷调研,对初始指标清单语义合并、降维,最终确定最适合该企业的16项具体指标,并将其分为5大类,最后构建该企业内部人才评价指标体系,为之后的权重确立与可拓评价提供指标依据。

(一) 指标体系构建原则

1. 综合性原则。选取的评价指标应全面、完整地评价人才。不仅要从人才的学历背景、工作经验、专业技能等硬性指标出发,也要考虑到人才的软性指标,如服务能力、社会责任、人格品质等。
2. 独立性原则。各指标间应该保持相对独立,指标之间不能具有较强的交叉性,避免出现信息重叠的指标。
3. 典型性原则。选取的评价指标应从多个方面,选取具有典型性、代表性的指标进行考评,确保其具有一定程度的代表性。能尽量准确地反映出人才在发展过程中的综合特征,且设定的评价指标应符合中国当前该行业的整体趋势和现状。
4. 可比性原则。选取的评价指标首先应当真实可靠,可遵循一定的统计方法统计出数据。不同人才之间可通过对评价指标的计算结果,对人才的岗位适配程度进行比较和排序,并划分出相应的等级。

5. 可操作性原则。选取评价指标时，尽可能选择可量化的、定义明确的评价项。对同一指标的计量单位和计算方法必须一致，应由专业人员测试、计算、统计。当评级指标值无法得到准确的数值，需由专家进行打使其具有权威性和可操作性。

(二) 指标的识别与筛选

1. 评价指标的正确选取对于企业选拔人才来说至关重要。本文先是整理文献数据和调研数据，确定初始指标清单。再对初始清单做进一步处理，合并语义相同或类似的指标。最终通过问卷访问专家，优化评价指标，得出最终的指标体系。人才评价指标的具体选取过程如下图所示。

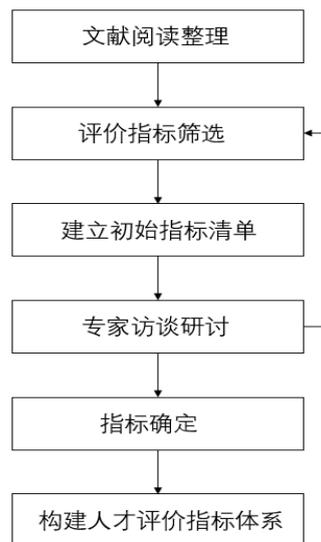


图 1 人才评价指标选取流程图

(三) 指标分类

为了更好的评价人岗匹配情况，需要将筛选出的 16 项具体指标进行分类，确定二级指标。经过对目标行业目标岗位的相关国内外文献的梳理以及专家小组的研讨，将目标公司人才评价指标分为：专业能力、执行能力、创新能力、协作能力和成长能力共 5 类。

(四) 确定人才评价指标体系

目标行业目标公司目标岗位的人才评价指标体系如下。

表 1 目标行业目标公司目标岗位的人才评价指标体系

一级指标	二级指标	性质	描述
专业能力	教育学历背景	定性	教育学历是通常以学历层次（如本科、硕士、博士）和专业为主的描述性信息。
	专业能力认证	半定性	专业能力认证可以包含标准的认证结果，但也可能有一些主观性质。例如，通过考试获得的认证可能是相对客观的，但其他形式的认证可能涉及主观评估。
	实战经验积累	定量	实战经验可以通过具体的项目参与经历、工作年限等来量化。
执行能力	项目参与数量	定量	项目参与数量是一个具体的计数，表示参与过的项目的数量。
	个人工作质量	定性	个人工作质量通常是一个主观评价，可能涉及对工作成果的质量和主观判断。
	工作执行效率	定量	工作执行效率可以通过衡量任务完成的速度、工作效率等定量指标来评估。
创新能力	年度考核结果	定性	年度考核结果通常包括对员工绩效的定性评估，可能基于目标达成情况、工作表现等方面。
	基础要求	定性	基础要求可能是对员工在某个领域或职位上必须满足的最低标准的描述。
	学术研究能力	定性	学术研究能力通常涉及对员工在学术领域的深度理解和研究方法的评价。
协作能力	行业影响能力	定性	行业影响能力表示员工在所在行业中对他人的影响力，通常是主观性的评估。
	沟通能力	定性	沟通能力涉及员工与他人交流的能力，包括表达清晰观点和倾听他人的能力。
	决策协商	定性	决策协商能力涉及员工在团队中参与决策、协商的能力。
成长能力	责任心	定性	责任心表示员工对工作任务和职责的承担程度。
	学习能力	定性	学习能力涉及员工在新知识和技能方面的学习速度和灵活性。
	适应力	定性	适应力表示员工在面对新环境、任务或变化时的调整能力。
	职业规划	定性	职业规划能力表示员工对自己职业发展的目标和计划的清晰程度。

四、评价指标权重的确定

主观赋权法（AHP）在根据决策者意图确定权重方面比客观赋权法（熵权法）具有更大的优势，但客观性相对较差，主观性相对较强。本文采用了主观赋权法（AHP）主观赋权法（AHP），流程如下：

1. 建立层次结构模型
2. 构造判断矩阵
3. 层次单排序
4. 一致性检验
5. 层次总排序

为了有效地评估个体在职业环境中的多维能力，本文引入了层次分析法（AHP）作为一种系统性的分析方法。本文首先构建了目标层和指标层判断矩阵（M-C），探讨了专业能力、执行能力、创新能力、协作能力和成长能力之间的关系。随后构建准则层和方案层判断矩阵（C-P），讨论各个一级指标下二级指标的重要性。

本文通过目标层和指标层的判断矩阵（M-C）系统地评估了个体在职业环境中的多维能力。该判断矩阵包括了专业能力（C1）、执行能力（C2）、创新能力（C3）、协作能力（C4）、以及成长能力（C5）等五个关键能力维度。

表 2 目标层和指标层判断矩阵（M-C）

M	专业能力 (C1)	执行能力 (C2)	创新能力 (C3)	协作能力 (C4)	成长能力 (C5)	权重
专业能力（C1）	1	2	5	3	5	0.410
执行能力（C2）	1/2	1	5	2	5	0.287
创新能力（C3）	1/5	1/5	1	1/4	1	0.060
协作能力（C4）	1/3	1/2	4	1	4	0.183
成长能力（C5）	1/5	1/5	1	1/4	1	0.060

通过对判断矩阵的综合分析，我们得出了能力的优先级排序：专业能力>执行能力>协作能力>创新能力=成长能力。这一排序为个体职业发展提供了清晰的方向，强调了在职业生涯规划中应该重点培养和强化的能力。

对于各个一级指标细分的二级指标，本文做出准则层和方案层的判断矩阵（C-P）。

表 3 评估专业能力的判断矩阵

专业能力（C1）	教育学历背景 (P1)	专业能力认证 (P2)	实战经验积累 (P3)	权重
教育学历背景 (P1)	1	1	2	0.4
专业能力认证 (P2)	1	1	2	0.4
实战经验积累 (P3)	1/2	1/2	1	0.2

在评估专业能力时，教育学历背景（P1）和专业能力认证（P2）均与自身相比具有相同的权重，教育学历和专业认证的贡献是相当的。与之相比，实战经验积累（P3）在权重上略显较轻，暗示其相对较低的重要性。简单表示为：教育专业背景=专业认证能力>实战经验积累。

表 4 评估执行能力的判断矩阵

执行能力 (C2)	项目参与数 量 (P4)	个人工作质 量 (P5)	工作执行效 率 (P6)	年度考核结 果 (P7)	权重
项目参与数 量 (P4)	1	3	1	1/4	0.178
个人工作质 量 (P5)	1/3	1	1/3	1/5	0.074
工作执行效 率 (P6)	1	3	1	1/4	0.178
年度考核结 果 (P7)	4	5	4	1	0.571

在评估执行能力时，同理可得：年度考核结果>项目参与数量=工作执行效率>个人工作质量。

表 5 评估创新能力的判断矩阵

创新能力 (C3)	基础要求 (P8)	学术研究能力 (P9)	行业影响能力 (P10)	权重
基础要求 (P8)	1	1/3	1/3	0.143
学术研究能力 (P9)	3	1	1	0.429
行业影响能力 (P10)	3	1	1	0.429

在评估创新能力时，同理可得：学术研究能力=行业影响能力>基础要求。

表 6 评估协作能力的判断矩阵

协作能力 (C4)	沟通能力 (P11)	决策协商 (P12)	责任心 (P13)	权重
沟通能力 (P11)	1	1	3	0.429
决策协商 (P12)	1	1	3	0.429
责任心 (P13)	1/3	1/3	1	0.143

在考虑协作能力时，沟通能力=决策协商>责任心

表 7 评估成长能力的判断矩阵

成长能力 (C5)	学习能力 (P14)	适应力 (P15)	职业规划 (P16)	权重
学习能力 (P14)	1	1	3	0.429
适应力 (P15)	1	1	3	0.429
职业规划 (P16)	1/3	1/3	1	0.143

在考虑候选人的成长能力时，学习能力=适应力>职业规划。

五、关联函数

(一) 指标域区间

对于指标域区间划分，物元可拓理论中，对各域区间的表述如下：经典域为最适宜的数值范围；可拓域为次适宜的数值范围；非域为节域范围内除经典域和可拓域以外的范围；节域是指标的取值范围。

1、建立关联函数时常用的几个域的定义如下：

- (1) 标准正域： $X_0 = \langle A_0, B_0 \rangle$
- (2) 过度正域： $X_+ = X - X_0 = \langle a, a_0 \rangle \cup \langle b_0, b \rangle$
- (3) 正域： $X = \langle a, b \rangle$
- (4) 过渡负域： $X_- = \langle c, a \rangle \cup \langle b, d \rangle$
- (5) 负域： $\bar{X} = R - X$
- (6) 标准负域： $\bar{X} = R - \hat{X}$

2、各域之间的关系如下二图所示

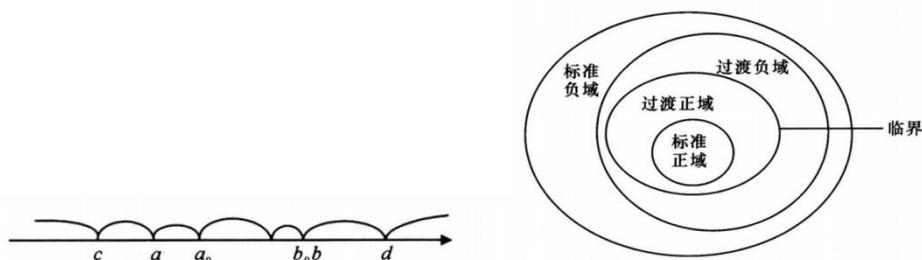


图 2 各域的关系可视化

3、指标经典域与可拓域的确定

前文已经得出了公司人才选拔评价指标，并通过 AHP 法对每个指标设置了相应的权重值。要运用可拓评价方法进行选拔适宜性评价，得到一个客观的适宜性评价结果，还应通过各种方法得出各指标的理想值从而确定出每个评价指标的经典域区间，在通过专家咨询得出各指标的可拓域区间和非域区间。

3.1 确定原则

公司人才选拔评价指标理想值的确定，应该结合实际情况确定。

3.2 确定过程

- (1) 经验判断法：根据人们日常经验，对各指标的理想值区间(经典域)做出初步判断，先确定出一个可以接受的区间。
- (2) 岗位要求重要性分析法：该方法在本文的应用主要是通过比较各评价指标权重的大小来反映其要求。一般来说，权重值越大说明对该指标的要求也越高，越严格。
- (3) 专家评审法：整合第二部分结果。

3.3 经典域与可拓域的最终结果

依据合作公司提供的实际案例，选择专家评审法，规定相应经典域、可拓域及拒绝域如下表所示。

表 8 人岗匹配案例经典域、可拓域及拒绝域

一级指标	二级指标	经典域	可拓域	拒绝域
专业能力	教育学历背景	8.0 - 10.0 分	7.0 - 7.9 分	0 - 6.9 分
	专业能力认证	8.5 - 10.0 分	7.5 - 8.4 分	0 - 7.4 分
	实战经验积累	8.0 - 10.0 分	7.0 - 7.9 分	0 - 6.9 分
执行能力	项目参与数量	8.0 - 10.0 分	7.0 - 7.9 分	0 - 6.9 分
	个人工作质量	8.5 - 10.0 分	7.5 - 8.4 分	0 - 7.4 分
	工作执行效率	8.0 - 10.0 分	7.0 - 7.9 分	0 - 6.9 分
	年度考核结果	8.5 - 10.0 分	7.5 - 8.4 分	0 - 7.4 分
创新能力	基础要求	8.0 - 10.0 分	7.0 - 7.9 分	0 - 6.9 分
	学术研究能力	8.5 - 10.0 分	7.5 - 8.4 分	0 - 7.4 分
	行业影响能力	8.0 - 10.0 分	7.0 - 7.9 分	0 - 6.9 分
协作能力	沟通能力	8.5 - 10.0 分	7.5 - 8.4 分	0 - 7.4 分
	决策协商	8.0 - 10.0 分	7.0 - 7.9 分	0 - 6.9 分
	责任心	8.5 - 10.0 分	7.5 - 8.4 分	0 - 7.4 分
成长能力	学习能力	8.5 - 10.0 分	7.5 - 8.4 分	0 - 7.4 分
	适应力	8.0 - 10.0 分	7.0 - 7.9 分	0 - 6.9 分
	职业规划	8.5 - 10.0 分	7.5 - 8.4 分	0 - 7.4 分

(二) 关联函数

对某一待评价对象，对关于某衡量指标 MI 建立关联函数，表示对象符合要求的程度，称该函数的取值为对象关于 MI 的关联度。根据所选指标特性及数据特点，本文构建初等函数关联函数，均为值越大越好的类型，故而可拓关联函数的基本表达式为：

$$R(i, j, k) = \begin{cases} 1 - \frac{b_{ij} - v_{ik}}{b_{ij} - a_{ij}} (v_{ik} \geq a_{ij}) \\ 1 \\ 1 - \frac{b_{ij} - v_{ik}}{d_{ij} - c_{ij}} (v_{ik} < a_{ij}) \end{cases}$$

$R(i, j, k)$ 表示第 j 种工作岗位、第 i 个评价指标与第 k 个评价单元的关联函数值， a_{ij} 、 b_{ij} 分别表示第 j 种工作岗位、第 i 个评价指标经典域的下限和上限值， c_{ij} 、 d_{ij} 分别表示第 j 种工作岗位、第 i 个评价指标可拓域的下限值和上限值， v_{ik} 表示第 k 个评价单元关于第 i 个评价指标的实际状态值。

(三) 关联函数值计算及分析

在构建关联函数后，需细致的分析各项评价指标，看是否有一定要满足的评价指标，如果有的话，首先对这些指标需要满足的条件进行详细分析，只要有一个条件不满足，就可认为整个评价结果不适宜，如果这些条件完全得到满足是，评价结果由最终计算结果而定。根据关联函数式计算关联函数值，并进一步计算人才评价单元对公司岗位的综合适宜程度，

计算式如下:

$$R(j,k) = \sum_{i=1}^n w(i,j) \times R(i,j,k)$$

$R(j,k)$ 表示第 k 个人才评价单元对第 j 种工作岗位的综合适宜度, $R(i,j,k)$ 为关联函数值, $w(i,j)$ 表示第 j 种工作岗位、第 i 个评价指标的权重, $\sum_{i=1}^n w(i,j) = 1$, n 表示第 j 种工作岗位的评价指标总个数。

分析综合适宜程度计算结果, 当 $R(j,k) > 0$ 时, 总体上第 k 个人才评价单元作为第 j 种工作岗位来说是“利大于弊”, 即该人才完全适合该工作岗位。当 $-1 < R(j,k) \leq 0$ 时, 在目前条件下总体上第 k 个人才评价单元作为第 j 种工作岗位来说是“弊大于利”, 但通过努力可总体实现“利大于弊”, 即该人才有条件适合该工作岗位。当 $R(j,k) \leq -1$ 时, 总体上第 k 个人才评价单元作为第 j 种工作岗位来说是“弊大于利”, 且不能或很难像完全适合转换, 即为该人才不适宜该工作岗位。

最后比较各评价对象综合适宜程度值大小, 从大到小进行排序, 根据得出的各评价对象的各项评价指标岗位适合影响程度值, 详细分析各评价对象的限制因素, 根据岗位的需求确定适宜的人才。

六、算例分析

本文根据前文确定的目标行业公司岗位人才评价指标体系, 模拟招聘实际情况给出五位应聘人的各指标得分情况:

表 9 应聘者背景

二级指标	应聘者 A	应聘者 B	应聘者 C	应聘者 D	应聘者 E
教育学历背景	9.67	9.23	9.52	8.97	9.13
专业能力认证	9.77	9.67	8.92	9.12	8.88
实战经验积累	9.35	9.29	9.44	9.21	9.53
项目参与数量	9.55	8.55	8.57	8.97	9.16
个人工作质量	9.48	9.66	9.33	8.54	7.99
工作执行效率	9.77	9.51	8.99	8.66	8.37
年度考核结果	9.72	9.25	9.11	8.96	8.79
基础要求	9.92	9.67	9.26	9.18	8.79
学术研究能力	9.89	9.67	9.29	8.22	7.87
行业影响能力	9.46	9.53	8.82	8.78	8.33
沟通能力	9.84	9.27	9.03	8.77	8.91
决策协商	9.71	9.66	9.17	8.65	8.82
责任心	9.47	9.60	9.11	9.55	8.97
学习能力	9.89	9.53	9.12	8.70	8.99
适应力	9.70	9.61	8.92	8.72	8.33
职业规划	9.79	9.22	9.02	8.65	8.99

通过将模拟的各应聘者各指标得分带入上文构建的关联函数计算出二级指标得分, 之后通过线性加权求和的方式得出每位应聘者的最终得分。各应聘者的一级指标得分及总分分别

如下表所示:

表 10 应聘者一级指标得分表

一级指标得分	应聘者 A	应聘者 B	应聘者 C	应聘者 D	应聘者 E
专业能力	0.3632	0.3313	0.3110	0.2849	0.2888
执行能力	0.2606	0.2004	0.2146	0.1766	0.0216
创新能力	0.0564	0.0551	0.0484	0.0261	0.0114
协作能力	0.1705	0.1410	0.1591	0.1281	0.1305
成长能力	0.0571	0.0533	0.0460	0.0415	0.0245

表 11 应聘者总分得分表

	应聘者 A	应聘者 B	应聘者 C	应聘者 D	应聘者 E
总分 R	0.9078	0.7811	0.7791	0.6572	0.4768

根据一级指标得分即总得分可知,模拟招聘实际情况的五位应聘人得分均大于 0,对于该应聘岗位无明显不适合情况。这种情况较为符合实际应聘情况:应聘岗位时由于应聘者的学历及工作经历等履历因素在一定程度上具有较高的相似性,这将直接导致应聘竞争大、录用比例低等严峻的就业问题。

为更好地从较为全面的角度衡量各应聘者对于岗位的适配度及可为公司带来的实际价值,需从其他个人素质能力的角度进行辅助判断,如一级指标中的执行能力、协作能力,这些能力的评估更多是出自在校期间导师的评价及先前工作经历中 leader 的给分,如应聘者 B 的专业能力较应聘者 C 更高,但是应聘者 C 的执行能力较应聘者 B 更高。这时应聘人能力的衡量将取决于各项衡量指标的总得分,以及 HR 对应聘岗位所关注能力的优先级排序。如应聘者 B 和应聘者 C 在总得分相近,这时若仅考虑录用其中一人,那么将会比较一级指标甚至是二级指标的具体分数。若二人应聘岗位更看重专业能力,那么录用 B 将更适配该公司的该岗位;若二人应聘岗位更看重协作能力,那么录用 C 将更适配该公司的该岗位。

七、结论与展望

本文将可拓学的基本原理与方法应用于人力资源管理中,为处理人力资源管理中的矛盾问题处理和策略生成提供有效的工具,使人力资源管理的形式化与规范化程度提高。并且本研究与实际公司达成深度合作,基于企业的数字化人力资源图谱管理系统构建了一套精准的人才评价指标体系。通过文献查阅和公司调研,确定了适合目标企业的 16 项具体指标,并建立了五大类指标体系。利用层次分析法(AHP)确定了评价指标的权重,最后运用关联函数计算了人才的综合适宜程度。通过算例分析模拟了五位应聘者在各项指标上的得分情况,最终得出了每位应聘者的总分。研究表明,各应聘者均适合该岗位,应聘者 A 得分最高。但在实际招聘中,需综合考虑各项能力的优先级和具体得分情况,以选择最适合公司需求的人才。这项研究为企业提供了一种有效的人才评价方法,研究成果可应用于实际企业项目中,具有极强的实用性与落地前景。

展望未来,研究可以进一步完善人才评价指标体系,结合更多实际案例和数据进行验证和优化。同时,可以探索更多的评价方法和工具,如机器学习和人工智能技术的应用,以提高评价的准确性和效率。此外,可以考虑将该人才评价方法推广至更多企业和行业,以实现人才管理的普适性和实用性。

总之,本研究为企业提供了一种新颖而有效的人才评价方法,有望在提高人才管理效果、优化人才配置和推动企业发展方面发挥重要作用。希望未来能够进一步深入研究和实践,为人才管理领域的发展做出更多贡献。

参考文献

- [1]李燕萍,李乐,胡翔.数字化人力资源管理:整合框架与研究展望[J].科技进步与对策,2021,38(23).
- [2]陈同扬,贺文静,李婉青.数字化时代的人力资源管理与数字化人力资源管理系统辨析[J].科技管理研究,2022,42(22).
- [3]景珍思.运营商数字化人力资源管理策略[J].通信企业管理,2022,6:50-53.
- [4]芮小东.国有企业数字化人力资源管理转型初探[J].企业文明,2021,5:84-86.
- [5]陈慧.基于深度学习算法的高校人才个性化推荐系统[J].电子设计工程,2021,11.
- [6]黄世英子,龙立荣,吴东旭.幸福感的危与机:数字化人力资源管理的双刃剑[J].清华管理评论,2022,9.
- [7]李传芬.数字化人力资源管理模式构建研究[J].现代经济信息,2021,11:9-10.
- [8]迈克尔·施拉格.智能推荐系统:怎样不招人厌》[J].商业评论,2021,5.

Extension strategy generation based on HR mapping

Zhang Ziwei, Huang Xiaoyun, Wu Chenyu

(Shanghai University of International Business and Economics, Shanghai, 200000)

Abstract: Based on the theory of Extenics and digital human resource mapping management system, this paper constructs a set of accurate talent evaluation index system, aiming to improve the effect of enterprise talent management. By synthesizing the construction principles and classification of evaluation indexes, 16 specific indexes suitable for the target enterprises were identified, and a system of five major categories of indexes was established. The weights of the evaluation indexes were determined by using the hierarchical analysis method (AHP), and then the correlation function was applied to calculate the comprehensive suitability degree of talents. The scores of the five candidates on each index were simulated through example analysis, and the total score of each candidate was finally obtained. The results of the study show that all candidates are suitable for the position, and the highest score is for candidate A. However, in actual recruitment, the priority of each competency and the specific scores should be considered in order to select the most suitable talent for the company's needs. This study provides an effective talent evaluation method for companies, which helps to improve the accuracy and efficiency of talent management.

Keywords: Man-post matching, AHP, Extension evaluation