

区块链会影响人才的获取吗？区块链让rolodex和数据库方法基本没用。由于雇主可以立即查看技能、认证、证书和工作历史，今天许多高管招聘人员和猎头公司所做的初步审查可能变得不那么有价值了。。——马人霍根

自从我进入招聘和人力资源领域以来，人们就一直在谈论未来的劳动力。每一次新的技术浪潮都应该让我们更接近这一点，在许多情况下，它们都拥有这一点。有人告诉我们未来，劳动力将更加全球化，痛苦更少，更多的候选人将被允许在组织、教育机构和自己的职业道路之间无缝流动。

技能将是候选人的基础；工作时间和地点。对于公司和地点更少的雇主和员工来说，采购和培训将更加简单。

事实上，随着劳动力和经济的崛起，我们已经看到了这一愿景的部分实现。这些经济体是建立在市场基础上的，旨在利用；噪音；。除了典型的FTE路线，雇主还有一系列的选择来满足他们的需求。但这使得内部员工和外包员工很难找到解决方案。关于向两个劳动力提供什么的平等问题被合理地提出来了。



根据IDC的报告显示，2018年，全球在区块链解决方案上的支出将达到21亿美元，而2017年为9.45亿美元。自2017年秋季以来，围绕区块链招聘和人力资源的传言一直在缓慢增长。一开始，我只是感兴趣。因为我认识一个人，他有很多比特币。然而，很明显，这将大大改变人力资源。现在已经有好几个；转型；技术，我对此表示怀疑。我是说，我经营一家B2B营销机构。。我的中间

名是“改变技术”；所以我决定做些调查。

几乎在我们了解区块链技术如何改变金融行业的同时，我们也看到了随机劳动力和商业经济的兴起(这两者也应该会改变经济。在这两种情况下，已经开始了)。大数据和人工智能是以前技术变革的宠儿，现在正受到新的审视，因为我们都知道它们到底是什么。

这就是区块链如何真正影响你的招聘需求。

猎头和猎头可能会被打。。由于区块链让信息无缝、透明且难以拟定，候选人以过去无法控制的方式控制自己的信息，因此TPR可能很难推销其作为仲裁人或信息监护人的服务。区块链让rolodex和数据库方法基本没用。。由于雇主可以立即查看技能、认证、证书和工作历史，今天许多高管招聘人员和猎头公司所做的初步审查可能变得不那么有价值了。更多(更好)的候选人被审查。区块链将允许候选人存储自己的安全、私人和预先验证的凭据，从而减少了进行背景调查所需的时间，以及像雅虎和RadioShack的前首席执行官那样的欺诈性教育声明(这两位高管都谎称拥有大学学位)。如果招聘人员和招聘经理可以立即看到候选人的技能，他们可以更好地匹配他们的技能。并且轻松淘汰那些不合格的。

比较好学。任何在人力资源部门工作的人都知道保持员工记录的合规性是多么重要。当然，由于许多人力资源部门在多个地点管理多种类型的员工，因此其中许多部门可能有不同的规章制度。所以临时工和全球化让这种工作变得非常复杂。今天“美国的数字存储系统经常处理包含员工个人丰富数据的人力资源，容易受到网络攻击，从而导致欺诈或身份盗用。区块链网络安全应用可以缓解这些风险，使企业特别是小企业的合规变得更容易，这些企业未必有超安全的做法。

录入和人力资源管理任务完成。虽然有一些非常棒的无纸化和在线门户平台，但许多公司仍然需要经过重复的文书工作和背景筛选，参考检查和输入信息进行交流。区块链技术的一个关键优势是，它存储的数据不能被更改或删除，系统要求连接到每个街区的每个人都同意允许添加信息。这意味着不正确的信息或重复的记录将成为过去，大大减少了人力资源管理的两大部分——新员工和薪资核算的行政性和后台性。

学习和发展可能更好。我们今天已经知道“美国的劳动力想要规划他们的职业生涯。所以，终身组织的员工(大部分)已经是过去式了。这使得雇主很难想出如何教育他们的员工。古老的格言“如果我们花了这么多时间和金钱训练他们，然后他们离开了呢？”然后是同样无聊的答案：如果你不。不要花时间和金钱去训练他们。如果留下来，他们该怎么办？最后，区块链回答了这个问题。内部培训计划 and 技能验证可以遵循候选人，无论他们是FTE或临时工。

太好了！我们实际上可能会降低招聘偏好。realsy&#039。在我们当前的系统中候选人几乎无法控制谁会看到他们的信息、图片、个人资料、简历等。通过控制自己的区块链，候选人不仅可以保护候选人的某些部分&#039；档案，但可能是雇主采取积极措施防止偏见和就业纯粹是基于技能。种族，年龄性别可以从搜索中删除，甚至可以避免无意识的偏见。

使员工多样化的更简单方法，尤其是如果你从事医疗、金融或技术工作。采购和招聘继续以一段时间以来的速度进行。但是如果检查候选人是否合格要快得多，请确定他们是否合格，或者他们是否有权在你的国家或州工作；临时工、合同工和职员更容易成为全体员工的无缝组成部分。。区块链对金融界的影响使任何地方的员工都可以用自己的货币支付，从而使全球经济向小企业迈进了一步。