

大数据背景下企业人力资源管理模式的创新研究

王琛

沈阳市给排水勘察设计院有限公司 辽宁 沈阳 110000

摘要: 大数据技术是一柄双刃剑, 对企业来说, 其既是机遇, 也是挑战。随着信息技术的飞速发展, 企业的人力资源管理方式必须进行积极的变革和创新。因此, 文章分析了大数据时代下, 中国企业的人力资源管理工作面临的主要问题, 并就如何在大数据时代对企业的人力资源管理工作的改革与创新提出了一些有益建议。

关键词: 大数据时代; 企业; 人力资源管理; 改革; 创新

引言

21世纪, 企业发展对于优秀人才的竞争越来越激烈。人力资源是企业发展的第一战略资源, 做好人力资源管理工作至关重要。大数据时代, 企业传统人力资源管理弊端日益突出, 严重影响企业人力资源工作效率和质量。将大数据技术和企业人力资源管理相结合, 促进企业人力资源管理变革, 有助于达到人尽其才的效果, 为企业可持续发展奠定有利的基础。

1 人力资源管理的重要性

由于现代企业对人才标准的日益提升, 企业必须应用先进的人才管理机制来管理专业人才, 否则企业传统的管理形式和管理理念就会影响人力资源的有效应用, 从而制约企业的发展和和服务质量。人力资源管理对企业管理者的要求。由于人力资源管理是对人的一项科学管理活动, 在企业管理工作流程中对人有一系列的管理规定:

首先, 企业要按照人员的专长和特点来选择管理人员, 这样可以发挥人员的专长和优点, 从而更好地为企业服务。第二, 营造轻松愉快、融洽的工作气氛, 使人员之间和睦相处, 为企业的发展共同努力。第三, 充分调动职工的工作积极性, 并最大限度地激发职工的潜能和荣誉感。第四, 强化对职工各方面素养的培养, 包括基本知识的掌握与提高、思想道德素质的培养。人力资源管理是企业发展的需要。人是企业的主体, 因此人力资源管理也是企业在发展与运营过程中要面临与处理的基本问题。而企业的发展, 归根到底是人的发展。所以, 企业必须挑选适合企业发展的人员, 并做好这些有利于企业发展的人员的管理工作。唯有如此, 才能推动企业的良性发展, 才能达到企业所预期的发展目标。人力资源管理有助于企业建立灵活的组织体系, 为人员发挥其潜能提供必要保障, 使人员尽其所能地为企业服务, 并以此提高对企业的敏感性与适应性, 从而助力企业在竞争环境中实现一定的发展目标。目前, 人力资源

管理开始被学术界视为企业发展策略的关键部分, 这不但反映了现代企业人员管理制度的必要性, 而且表明了有关人员和单位在这个问题上早已取得了共识, 作为企业的具体管理者必须予以落实^[1]。

2 大数据背景下人力资源管理创新变革的意义

2.1 优化工作模式

以前企业工作方式太过单一, 上上下下的汇报不但浪费了大量的时间和精力, 还限制了员工思维。通过大数据技术和人力资源的融合, 不仅可以开阔员工思维, 还可以让员工通过社交软件进行交流, 这无疑是一种更加方便的方式, 使员工与员工、员工和领导之间的联系更加紧密。

2.2 增强核心竞争力

随着各大产业的竞争越来越激烈, 企业要想取得长远发展, 就需要不断创新, 提高竞争力, 才能在市场上站稳脚跟, 成为行业领袖, 获得更大的利润。因此企业要坚持与时俱进, 体现自身优势所在。在大数据时代的背景下, 管理者必须充分尊重基层员工, “以人为本”, 不断强化学习, 不断积累知识, 挖掘出有利于企业发展的信息, 不断提高企业的整体实力, 分析和研究行业的发展趋势, 从而确定最佳发展路径, 为今后发展奠定坚实基础。有效地实施人力资源管理, 提高人才素质, 提高企业的核心竞争力, 为企业营造一个良好的发展环境, 有着非常积极的意义。在大数据时代, 人力资源管理已成为企业生存与发展的关键, 而在企业的发展与创新中, 必须建立一套高素质的人才管理系统。在中国企业的经营活动中, 由于人力资源管理的工作方式比较落后, 且整体的管理水平较低, 这是由于企业人力资源管理理念太过传统, 无法与时代相适应^[2]。

3 人力资源管理的现状

3.1 传统人力资源管理观念落后

目前, 企业在开展管理工作的过程中, 往往需要员

工来处理。因此,为了使企业的发展模式顺应时代的发展,必须积极改革管理理念和观念,改革传统的管理模式。只有加强内部管理者对大数据技术的认识和理解,提高管理环节的创新能力和,才能全面促进企业的发展和

3.2 落后的企业管理体制

在传统的人力资源管理过程中,企业面临着管理落后的突出问题,没有人人为的管理理念。这样,在企业人力资源管理的发展过程中,出现了员工只被视为机械工具的局面,无法充分发挥人才的内在价值,在日益激烈的市场竞争中提升企业的整体竞争力,浪费了大量的人力资源。

3.3 不重视大数据管理工作

人力资源本身就是一种无形资源,它不仅是资源还能创造价值。但是作为无形资源的人力,因为不容易被衡量其对企业的价值,往往会被管理者和经营者忽略。再加上大部分人力资源管理者至今依然忽视大数据时代已经到来的事实,不仅在思维上跟不上大数据改变管理工作的速度,也反映出行动上产生抵触改变的情绪。整体的人力资源管理工作并未依据大数据信息管理发展的方向来建设,导致人力资源管理处于大数据时代,无法利用大数据本身大量化、高速化、多样化、价值化的特性,进而影响了人力资源管理的效果与效率^[3]。

4 大数据时代企业人力资源管理创新对策探讨

4.1 人力资源规划中应用大数据技术

人力资源规划是企业人力资源管理重要内容,企业领导者和人力资源管理者需结合企业发展战略,科学规划人力资源,达到人力资源供给、需求相互平衡的目的。传统人力资源规划工作中,人力资源管理者大多是参考企业当下经营目标及过往数据以及经验编制人力资源规划方案的,导致该方案主观性强。将大数据技术应用于企业人力资源规划中,通过快速搜集企业内部、外部和人力资源相关的数据,包括:内部职工数据、外部人才市场数据等,然后整合分析各项数据并获得结果,然后参考企业发展战略、历史数据综合客观的预判企业人力资源情况,保证各项分析数据的准确性,并搭建科学有效的人力资源规划方案,为后期人力资源管理工作开展提供重要的参考依据。

4.2 招聘和配置中应用大数据技术

企业人才招聘、配置,是人力资源管理的基础性工作,人力资源管理者需要结合企业经营发展及各岗位需求,及时招聘优秀人才,并将其科学配置在不同的岗位上发光发热。传统人力资源招聘模式下,人力资源

管理者需要进行简历筛选、人员面试等各项工作,进而了解掌握应聘人员的基本情况和信息,然后判断其是否能够胜任各岗位工作。在评估时,人力资源管理者大多是凭借个人经验以及主观意识来进行评估的,评估工作缺乏科学性和有效性,导致所招聘的人才和企业匹配度不高,不仅增加了招聘成本,同时也阻碍着企业发展。将大数据技术应用于企业人才招聘和配置中,利用大数据技术分析目标岗位,并对岗位需求予以明确,进而在招聘时科学筛选评估应聘者的简历,充分挖掘应聘者的能力、潜力和效率数据,为人力资源招聘及人才配置工作的开展提供重要的决策依据。不仅如此,大数据时代信息传播渠道更加多元化,企业在人才招聘时可利用社交平台深入挖掘应聘者信息,进而招聘到真正和岗位相匹配的人才,使得企业人才招聘和配置工作的开展具备更高的精准性和有效性,进而达到人岗匹配,人尽其才,才尽其用的效果,将人才价值最大化^[4]。

4.3 创新培训模式

通过网络平台上发布招聘启事,明确说明录用条件和应聘程序,并经过层层考核录用具备丰富管理实践经验的计算机专业人员,在有效提升管理团队的网络素质的基础上,还实现了对管理人员和新入职员工的共同培训。另外,管理者也对其培训机构、方法项目等进行分析和反思,查找可能影响培训能力提高的干扰因素,提高实际研修能力,增加不同领域管理实战经验的交流频次,通过笔试和实战有机结合的双重考评方法来提升管理者职业素质和水平。对管理培训考评体系、奖励激励机制和薪酬绩效激励机制等加以整合研究,将其考评成果列入管理考评范围之中,对多次考评不及格或长期未开展培训项目的管理者实施一定的惩戒,由此增强培养职工掌握知识和大数据管理技能的主动性。

4.4 重视数据库建设和算法优化

企业在人力资源管理实践中,大数据分析运用的基础就是建设信息库。唯有大数据库中的信息丰富、全面,才可以有效增强分析判断的可信度和正确性。所以,在具体实施中,企业必须注重人力资源管理大数据的建立。企业指定的管理骨干与大数据分析人员都要共同建立信息库,经常查阅企业的人力资源管理信息,并将之补充到信息库中,为企业以后的分析与运用奠定良好的基础。比如企业人力资源管理者将企业内部全部人员的信息都注入信息库中,内容既涉及全部人员的基本资料,包括学历证书、工作经验等,也涉及企业的奖励信息、绩效评价报告等重要信息。与此同时,在企业中,核心人才十分关键,在情况许可的情况下应该将

其在岗位决策的关键情况也录入之中^[5]。

4.5 完善人力资源管理结构

在大数据时代的影响下，为了能够更为深入地保障人力资源管理具有科学性依据，企业在展开人力资源管理工作时要结合实际，对企业内部资源分配结构进行更为全面的优化调整，对现阶段人力资源管理当中的工作重心问题进行规划，有效提高企业人力资源管理工作的质量与效率。伴随着大数据技术的不断应用，企业人力资源管理在实际的工作运行中逐渐呈现出其本身具备的优势，将大数据技术与人力资源管理系统进行结合，不但能够使得企业内部组织结构更为系统化、科学化，而且在很大程度上还能够调动员工的工作积极性，营造更为和谐健康的工作环境，这对于企业今后的发展而言更具实效性。在大数据时代下，企业人力资源管理变革及创新要注重内部资源的优化调整。企业需要优先明确人力资源管理工作对于企业自身发展而言的核心价值，并深度分析企业自身实际经营情况，将实际情况作为参考依据，按照相关原则标准适当融入资源分配体系，带动企业综合性发展。企业需要对内部多个部门以及员工数量进行合理控制，对工作表现和薪酬制度进行有效结合，从而形成规范化的绩效考核体系。在条件允许的情况下，可增设相关晋升和淘汰制度，持续性地对企业内部资源的优化分配。作为企业来说，绝不能让人力资源管理工作流于形式，要对人力资源管理工作进行更为精细化地创新调整，以便实现企业的长久发展，满足时代发展的需求。

4.6 重视企业员工信息收集

要素部门在招聘新员工时，应注意信息收集，了解员工的工作态度和工作质量，并对其进行分析研究，在全面掌握个人信息的情况下判断其实际工作能力。这种管理方法可以在分配不同岗位的过程中提高工作效率，使每个员工在不同岗位上都能充分发挥自己的能力优势。此外，通过培训提高员工的实际能力，企业可以在未来的发展时期拥有良好的经营实力。如果分析表明员工的工作能力水平不符合岗位的实际需要，则应根据分析结果对存在问题的岗位进行适当调整，并结合实际情况判断岗位调整的效

果，以充分体现每位员工的自我价值。

在收集员工信息时，应获得员工的许可。分析和整合信息，了解员工的生活条件。如果员工积极性下降，我们可以利用大数据信息化人力资源管理模式开展相关业务，并合理选择相应措施，尽快将员工恢复到正常状态。通过专业技术培训来提高员工的专业能力，可以进一步提高员工和岗位的适应性，进一步提高企业的工作效率，快速提高企业的经济效益。提高员工对企业的认可度和积极性，可以体现企业的人性化特征。鼓励员工有归属感，可以进一步提高工作效率，为企业发展做出重要贡献^[6]。

5 结束语

大数据时代人力资源管理在社会经济发展中的作用越来越重要。顺应大数据时代的发展下，企业不仅需要考虑大数据技术对人力资源管理创新工作带来的好处，还需要更新变革传统的管理理念和模式，不断引入大数据的管理配套模式，将人力资源管理置于首要核心战略管理位置，然后将人力资源管理方法和内容进行深层次完善，建立以数字型为中心的人力资源管理体系，将大数据作用于人力资源管理的招聘、培训、薪酬、绩效等各项环节中，提升企业发展的经济价值和人力资本最优价值。

参考文献

- [1]孙延延.大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J].中国产经,2022(6):60-62.
- [2]刘滨.大数据时代人力资源管理改革研究[J].全国流通经济,2019(7):38-39.
- [3]冯双.关于大数据时代企业人力资源管理变革的初探[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2019(11):22-23.
- [4]钟明艳,王燕.大数据时代中小型企业人力资源管理变革与挑战[J].智库时代,2019(40):21+24.
- [5]胡丽虹.我国行政企业人力资源管理的问题及对策研究[J].山西经济管理干部学院学报,2019(2):9-12.
- [6]董霞.浅析企业人力资源管理存在的问题及对策[J].企业文化(中旬刊),2019(9):292-293.