

大数据时代企业人力资源管理创新思考

韩云鹤

国家能源投资集团有限责任公司 北京 100011

摘要: 随着市场经济的飞速发展,信息技术的不断进步,人类社会正步入互联网信息发展时代,也就是大数据时代,正是这样一种背景之下,我国各行各业都纷纷进行改革和创新,尤其是人力资源的管理工作,其也面临巨大挑战,这就需要将管理模式和新技术结合在一起,促使我国人力资源管理可以更好的适应时代的发展。

关键词: 大数据;企业人力资源管理;创新;思考

1 大数据时代概述

大数据时代与网络信息技术的联系十分紧密,具体可以涵盖互联网、物联网以及云计算等技术,它是社会经济和科学技术快速发展的重要产物。当今世界上网的人数众多,因此产生了庞大的信息和数据,这个数据因为数量之多,可以被称之为“大”。与传统的数据信息整合方式相比,大数据时代在整合、分析、存储数据信息时具备更大、更快的特点,借助网络和新媒体的中介作用,数据信息的传递速度大幅度提升,数据信息的类型也多种多样。近年来随着社会经济和信息技术的发展,数据信息也在随时更新,大数据被人们广泛应用。所以,企业在人力资源管理方面可以加强创新,将大数据应用到管理中去,这不仅顺应了时代的发展趋势,也能够提高企业的综合实力,可谓一举两得^[1]。

2 在大数据时代下企业内部进行人力资源管理的重要性

大数据技术的发展制约着企业发展的模式,将大数据技术融入人力资源管理中,能够提升管理的高效性以及先进性。企业想要招纳更多的人才,并且将企业内部员工的潜力充分的开发出来,就应该将员工作为主要资源进行开发以及管理。对企业内部的人力资源进行管理,能够有效的提升员工的技术能力、综合素质以及其工作的效率,与此同时,企业的收益也会随之增加。由此可见,企业对内部人力资源进行管理,有助于企业自身核心竞争力的提升。

3 人力资源管理内部基于大数据的创新

3.1 优化组织结构,构建良好文化

大数据时代,通过对网络技术的高效运用,能够优化的组织结构。其中,人力资源管理部门本身与多个部

门相互联系,运用大数据网络技术能够加快数据传递的速度。并且,对于其中的知识型强化的员工,可以通过大数据条件下的网络实现自我管理^[2]。除此之外,在对人力资源绩效信息数据进行分析时,能够获得很多关键的信息,将这些信息充分运用起来,当出现矛盾时,可以作为催化剂,解决问题。同时,它还有利于拉近管理者与员工之间的距离,促进良好文化的形成。

3.2 大数据对于人才引进的创新

当下伴随着互联网的日益发展,公司内部对于人才的招聘多数通过互联网和校园内部两个方面。如此一来对于求职者的了解也仅仅局限在他所投的一份简历之上,对于他们一个较为深入的了解还是不能够实现的。随着大数据的引入,当下一种基于整个互联网的三维立体式的招聘模式正在逐渐进入市场。主要的切入点是基于对求职者的社交网络,由于其中包含着求职者工作、生活、学习等各个方面的信息,在对求职者进行筛选的时候能够将其社交网络作为参考的一部分对职员的个人能力和经历进行进一步分析。这样对于人才引进的模式也更加具体化和科学化,通过对于求职人员的综合考评也能够避免出现不公平竞争的现象。同样,对于人力资源管理部门来讲,也可以利用大数据的技术对于内部人才缺失情况进行分析,有计划的进行新一轮的人才招聘计划^[3]。

4 大数据时代企业人力资源管理存在的问题

4.1 对人力资源管理变革的意义的认识不足

部分企业的人力资源管理在企业的发展中形成了思维定式,管理模式单一,缺少改进,未能与社会和信息技术共同发展。部分企业对员工有极其严苛的要求,对员工个人地位的重视程度有限,这些管理模式在部分管理层中有极高的认同程度,导致基于大数据的科学可行的管理模式难以得到重视,无法大范围普及^[1]。大数据

作者简介: 韩云鹤(1987-),男,天津人,大学本科,政工师,河海大学,研究方向为人力资源管理。

下的人力资源管理应对管理模式变革的意义有一定的认知,与社会共同发展,重视大数据的建设与应用,促进人力资源管理模式的改进。

4.2 人力资源的模式得不到创新

即便现在的技术迅速发展,但是传统的人力资源管理方式还是仍然存在的,这些企业对他们员工进行极为严苛的管理和控制,这种不具备人性的工作模式存在着很多的问题,也不能够吸引更多的人才为企业效命,从而在大数据的时代使得企业落后得不到更好的发展方式。管理者对固有模式的喜爱以及不愿改变,使大数据时代下的新思想很难得到好的传播,人力资源管理模式的落后让企业很多的员工的资料掌握在管理者手中,不能让企业对人力资源的及时有效的调用,影响企业的进步发展。

4.3 奖惩制度不完善

企业想要做好人力资源管理工作,首先就要对内部员工负责,制定相关的奖惩规则^[2]。当前许多企业在这方面有所欠缺,有的企业制定的规则过于简单,达不到制约的有效作用;还有部分企业制定的规则过于复杂,无法形成效力,最后都不能发挥奖惩制度的最初制定的目的。当前经济属于市场经济,平均分配的法则早已不适用。对于工作积极的员工,企业要做出奖励,一方面是为大家做个示范,鼓励员工都有认真积极的态度,另一方面也能提高企业的整体效益。而对于得过且过、积极性不够高的员工,明确的奖惩制度会对自身有个约束力,至于消极怠工。然而若是奖惩制度不够明确,就无法为员工营造公平、公正的工作环境,既不能约束员工的行为,也不能激发员工的积极性和活力,最终也达不到人力资源优化、发展的目的,影响企业的经济效益。

5 创新措施

根据我国当前人力资源管理过程中存在的问题,我们可以看出对我国人力资源管理工作进行创新迫在眉睫,当前大数据时代的快速发展时期,企业文化开始朝着多样性和开放性的方向发展。因此企业管理人员在发展的过程中应遵循时代发展的规律,结合我国当前企业人力资源发展状况以及发展模式对企业内部人力资源管理模式进行革新^[3]。

5.1 转变人力资源管理理念

当今社会,企业要想让在这个大的国际市场中拥有市场竞争力就需要积极转变企业内部管理模式,合理利用市场数据分析,及时对企业工作中的不足之处进行改进。为了更好的提高企业人力资源管理工作的效率,企

业高层管理人员在发展的过程中要认识到人力资源管理工作的重要性,运用好我国当下的大数据平台,鼓励员工积极学习大数据平台的相关知识。除此之外,企业在发展的过程中还应积极转变企业内部管理方式,不断引进一些先进的管理系统以及管理理念,对企业不符合要求或传统的管理模式,及时进行淘汰更新,这样才可以让企业制定的管理方式更加符合标准,同时企业在发展的过程中还应健全企业内部人力资源管理部门,要充分利用互联网技术,及时为企业工作人员提供最新的信息让企业工作者在工作的过程中可以发挥自身的优势^[1]。

5.2 重视企业管理信息化建设步伐

尽管企业在发展的过程中更新速度较快,但是对于企业内部建设结构而言,人力资源管理部门在开展日常工作时要让职员可以感受到企业的人性化管理模式,对于公司内部人员的责任感,这样企业才可以为企业内部工作者留下一个好的印象,让工作人员在工作的过程中更加高效的完成自己的工作任务,增加员工对企业的归属感,减少企业内部人员离职率。人力资源管理工作在开展的过程中工作内容较为复杂,因此他们不可能将每一个员工都合理的安排到自己想去的岗位,对于后期企业发展过程中存在不满意的安排,企业人力资源管理部门要积极的进行调研,在后期的工作中及时对这些员工的工作岗位进行调配更改,为企业的发展创造出更多的利润,企业在发展的过程中,要将人力资源管理模式与信息化技术结合起来^[2]。

5.3 对企业招聘工作进行完善

为了更好的体现出刚入职工作者所开展的工作的合理性与时效性,企业在发展的过程中需要对刚入职的工作进行专业技能培训,在开展培训工作时应科学利用大数据平台的优势,对企业内部的招聘工作以及培训工作进行完善。比如说企业在发展的过程中要不断完善企业招聘信息让应聘者可以更好的找到属于自己自身条件的岗位,这样有助于招聘者在招聘的过程中进行筛选,也可以让人力资源管理人员更好的找到符合该单位的应聘者。在正式确定工作人员之后,应做好工作前的培训工作,企业资源管理人员必须了解到每一位工作人员之前的工作情况以及自身发展过程中存在的优势与不足,这样才可以一个完善的培训方案,这对企业后期工作的开展来说是极其有利的。

5.4 绩效考核,岗位数据跟员工参与相结合

传统进行企业绩效考核时,一般是部门的考核记录作为评判标准,而在当前的大数据时代下,这种绩效

考核方式已经不再适用于当前的工作情况，需要人力资源部门根据不同岗位设计新的考核方式。因此在设计不同的考核方式时，需要首先考虑岗位的需求情况。通过收集和分析企业内该岗位人员的出勤情况等，制定合理的绩效考核指标。其次，企业内部还需要利用新媒体技术如微信、微博等建立一个及时共享的信息平台，让所有员工能积极参与到绩效指标的制定中来，真正实现人性化的管理^[3]。同时通过这种不同部门之间的互动，使得企业内的绩效考核更加公平公正公开，激发员工的工作热情和积极性，从而提高企业的经济效益。

结语

综上所述，所谓大数据时代是指经济社会发展到一定程度的产物，这就要求企业人力资源管理工作必须进行创新。作为一个合格的管理者，就应不断更新自身的管理理

念，并同时资源系统的结构进行创新，建立健全管理制度，尤其是员工之间的矛盾，在保障他们安全的前提下，维护其合法权益。此外，创新人力资源管理工作时，还必须结合时代发展要求，争取人力资源的有效利用率实现最大化，进而为企业以后的发展奠定基础。

参考文献

- [1]王群,朱小英.大数据时代企业人力资源管理创新思考[J].沈阳工业大学学报(社会科学版),2015,8(03):255-259.
- [2]王莹.大数据信息时代企业人力资源管理变革的思考[J].信息化建设,2016(03):109.[2017-09-01].
- [3]秦向东.关于大数据时代企业人力资源管理创新思考[J].人才资源开发,2016(24):106.[2017-09-01].