

# 大数据背景下企业人力资源管理模式的创新研究

张金鑫

东方电子股份有限公司 山东 烟台 264001

**摘要：**随着我国经济的不断发展，各类企业不断涌现，导致目前现存企业面临着很大的竞争。人才数量多是企业的一个竞争优势，绝大多数的企业也认识到了这一点，所以企业领导人对于企业中的人力资源管理要有较高的认识，提高对其的重视程度。大数据的普及为企业人才管理带来了新的机遇与挑战。想要提高企业核心竞争力，企业就应该对于大数据的使用有深入的了解，从而运用大数据来为企业挖掘人才。在现阶段，我国部分行业正被大数据逐渐统领，所以企业的人力管理模式，也要进行一定的改变。文章中可以了解到大数据的背景，以大数据背景作为根基，从而对人力资源管理的创新展开研究。通过这篇文章，希望可以给企业提供新的思路，为企业做出贡献，进而提升人力资源管理效能，节约人力成本，将企业的活力焕发出来。

**关键词：**大数据；企业；人力资源；管理模式；创新

引言：人员是企业最重要的资本和财产，一定意义上决定着一家企业从发展成长为企业一个完美的阶段需要重视人员管理工作，善于通过合理配置企业人力资源，善于通过合理配置企业人力资源，创设良好的企业内部运行氛围，在提高企业人员的内部归属感的基础上，切实提高人员的实际绩效，进而推动企业健康的成长。近些年来，伴随着现代通讯科技飞速进展，数字信息资源幕后所蕴含的极大意义也渐渐为公众所理解与认同，而近些年来，伴随着现代通讯科技飞速进展，信息资源管理幕后所蕴含的极大意义也渐渐被公众所理解与认同，大数据分析的来临已经成为必然趋势，给企业人力资源管理领域带来了新外部成长契机的同时，也提供了新的内部成长条件。在此一大环境背景下，顺应新时代的发展要求，认识信息人才的重要作用和意义，运用现代信息技术，使企业人力资源有效地发挥所长，助力企业经济又好又快成长的关键所在，理应受到高度重视。

## 1 大数据时代概念

大数据这一概念最早源于 V.迈尔—舍恩伯格 2012 年《大数据时代》<sup>[1]</sup>，对于庞大的、含有意义的的数据而言，大数据技术可以进行专业化的处理，其查询效率高、可实现实时交互，且具有极强的分析能力。大数据技术多用于 IT 行业，随着互联网技术的普及，信息化水平越来越高，大数据技术因其自身优势在各行各业得到了广泛应用。相比其他信息化技术，大数据的特点主要体现在大容量、类型丰富及应用价值大、存取信息迅速等。在大数据时代，可以通过大数据技术快速传递各种信息，利用数据反映任一事物，也就是说，大数据技术的应用，改变了人们生活工作的方式，转变了数据信息的呈

现与传播效率。为此，在企业人力资源绩效管理当中，合理应用大数据技术，可以实现企业员工科学化、数据化管理，不仅能够改善企业绩效管理方式，还能够实现效益最大化，增强企业的市场竞争力。

## 2 大数据时代企业人力资源管理机遇分析

### 2.1 人力资源管理战略地位提高

传统人力资源管理模式下，人力资源管理工作繁琐复杂，需要投入大量的时间和精力，并无过多的时间进行人力资源站类型管理思考。大数据时代，企业人力资源管理信息化水平提升，在开展人力资源管理工作时利用大数据技术、计算机信息技术，即可高效化处理繁琐的事务性工作内容，进而有更多的时间、精力投入到战略性问题思考中，通过制定具有战略性能的人力资源管理制度，并提供更具灵活性的人力资源解决方案，搭建人力资源运营平台，更好地服务于企业人力资源管理工作。不难看出，大数据技术的出现和应用，极大地解放了企业人力资源管理者的大脑，将更多的时间和精力投入到企业战略性发展思考中，这使得企业人力资源管理战略地位显著提高<sup>[2]</sup>。

### 2.2 经济效益最大化

在当前不同行业的发展中，企业的发展目标本质上是经济利润最大化。目前，我国正处于社会主义市场经济发展的初级阶段。在企业发展过程中，要科学合理地经营和扩张，加强对成本控制的研究。因此，企业在发展过程中，应科学合理地经营和扩张，加强对成本控制的研究，在激烈的市场环境中获得更大的竞争力。但任何业务都需要个人业务的基础。这就要求企业特别重视发展阶段的人才管理，把人才作为最重要的资源类型。

企业全体员工的素质和专业技能决定了企业未来的增长竞争力。有效、合理地安排和利用企业内部资源,可以创造更高的经济效益。

### 3 目前企业人力资源管理的发展现状分析

#### 3.1 管理人员没有正确的思想意识

目前还是有许多的企业高层人员仍然坚持使用传统的人力资源管理方法来进行人力方面的工作,并没有对当前情况下企业中最为重要的人力资源重视,因此他们的认知有局限性,不了解当前管理与常规的人力资源管理方式有什么不一样,把企业管理没有摆在工作首位,对此不重视,没有享受到大数据时代带来的便利性。一些企业的高层管理者对于大数据时代下,人力资源管理这项工作的创新没有清晰的认识,没有意识到这会给企业带来利好,不认为这是在众多企业竞争当中脱颖而出的关键因素。大数据时代下的企业要做到与时俱进,要在传统的人力资源管理工作中,不断地提升和更新自己的管理理念,同时认识到大数据对于人力资源管理工作的的重要性,并且在整个大环境中,提高管理方式,及时地根据公司的发展状况,调整人力资源管理的模式,打破传统管理模式思维,利用大数据时代带来的红利管理公司内部的人员,并对公司内部的资源进行合理的分配,同时利用大数据技术对企业内部的员工绩效考核进行收集整理,根据整理资料得出的结论,来制定新的管理计划<sup>[3]</sup>。

#### 3.2 人力资源管理形式漏洞较为明显

虽然现阶段的企业人力资源管理工作取得了一些成效。但是仍然存在许多问题需要解决,例如:绩效考核指标过于单一,缺乏针对性;员工培训力度不够,难以满足实际要求;薪酬体系不合理,不能调动人员积极性等。较为传统的人力资源管理方法,使得单位无法吸引优质人才,且人力资源管理的价值无法更好地发挥出来,导致企业在人力资源工作中无法取得明显的成效。

#### 3.3 员工素质有待提升

作为企业的重要组成部分,每个员工的素质都会影响人力资源的质量,如果员工素质整体偏高,那么人力资源管理工作就可以更加顺利、高效地推进,若员工素质参差不齐且整体偏低时,人力资源管理活动就会遭遇各种困境,不利于企业各项工作的顺利推进。

### 4 大数据时代下企业人力资源管理创新思路分析

#### 4.1 做好人力资源的规划工作

通过大数据技术的相互之间合理结合,以及企业人力资源管理与人力资源之间的联系,进行综合分析。首先,要根据企业的实际情况作出规划,企业中的人力资

源管理规划应当与企业的经营发展方向保持一致,并且根据企业实际经营的方向,统筹规划人力资源管理的相关内容。在企业实际发展中,针对人力资源管理的相关工作计划的会议上,可以通过当前市场的环境,以及要对未来市场发展的动向数据进行客观分析,从而找到市场竞争当中,人力资源管理的强大竞争点,结合企业本身对人力资源发展各方面的迫切需求,制定出合理及科学的人力资源计划。企业的核心竞争力就是人才,通过人力资源的好坏,可以在目前市场经济下,占据企业之间的有利竞争地位,而人力资源管理工作就是在做人才之间的竞争。企业所制定的战略目标,要与整个市场环境发展规律一致,所以企业的发展方向以及管理方向要随着市场的变化而变化,要与时代发展相吻合。在当前市场环境中,如果仅有知识或技能单一型的人才,是不能够符合市场发展需求的,市场上对于全能型人才非常的重视,同时多功能型人才也非常的紧缺。通过大数据的分析,能够清晰地让企业认识到全能型人才的重要性,以及了解全能型人才在企业竞争中为企业带来的好处。在大数据时代下,企业要想成功地在激烈的竞争中脱颖而出,那就必须要转变企业中人力资源管理的策略,大力吸引全能型人才,并且培养出公司自己内部的全能型人才,不要将员工的发展局限在自身的岗位中,要让员工在全面发展的同时,还要对人力资源管理工作进行评估。由于大数据时代的到来,互联网的使用在企业内部不可忽视,互联网被广泛地使用,并融入我们的日常生活与工作中,所以这就要求企业各个部门的员工都应该具备相应的技能,而不应该是该岗位有需求才做出转变,企业要拥有这种培养专业人才的能力。随着我国国家进出口贸易发展的越来越快,更多企业也将自己的经营战略目标转向了国外市场,这就需要企业的员工具备良好的英语口语交流能力,这样能够与外国企业进行沟通时,直接了解对方的意图,并且帮助企业抓住合作机会。同时,企业可以通过大数据所提供的数据,将企业的人力资源进行合理的规划,通过数据的支持来帮助企业做总结,并做到在市场上占据有利的竞争地位,提高企业的经济效益。

#### 4.2 再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内容,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。

#### 4.3 重视人才队伍的建设

人力资源管理事业的改革与发展离不开优秀人员的协助和支撑,特别是在管理人的专业性上必须着力提高,才可以在企业人才的合理配置工作中发挥协调与控制功能。而企业的人力资源管理服务水平在得到提高的同时,也对企业的整体发展进程中形成了重要助力,并必须更加注重管理人员的培养与后备教育。必须切实提高企业优秀管理人才队伍的综合技能素质,才可以在吸纳优秀管理模式和推进人才项目改革时,更加关注人才项目的具体实施效果,进而增强企业的核心人才竞争能力。也因此,人才管理的质量保障制度也就必须在人才管理改革过程中加以补充提高,以便于达到企业人才管理的全面改善效果。企业所制定的企业管理人员培养方案具有增强与个性化特色,根据企业不同管理人员所具备的自身能力实施了针对性培训,并在突出强化理论培养作用的同时凸显了实际意义,从而在现代企业建设的实施进程中达到了全面化发展目标<sup>[4]</sup>。

#### 4.4 加强计算机信息管理平台建设

依托信息平台技术优势,可以加快企业内部信息传递速度,完善企业人力资源绩效考评体系,实现绩效考评工作与企业组织及业务流程共同发展。对于企业而言,其管理组织和员工绩效、能力是构成人力资源能效管理平台的基础要素,为加强计算机信息管理平台建设,必须保证此系统内部包括:基础组织架构、企业人力资源管理工作流程、员工基本信息等,同时,在此平台上,还应关联人力资源绩效相关数据信息,比如,企业经营信息、企业员工配置及人工成本等等。通过搭建计算机信息管理平台,能够充分利用大数据技术优势,建立数字化运营管理系统,尤其是ERP、EHR等等,通过模型创建与数据分析,可以及时掌握企业一定时期内人力资源方面的相关信息,并清楚掌握不同岗位员工的业务能力,为增加企业价值提供依据,只有这样才能更好地为企业绩效管理服务,才能达到创新的目的,实现数字化绩效管理转型。

结束语:综上所述,创新是发展的动力,唯有创新,才能进步。在大数据时代背景下,企业想要赢得更多市场份额,想要提升市场竞争力,就必须重视人力资源管理,人是企业经营发展最宝贵的财富,人是主要发展要素,为此,必须坚持以人为本,建立科学、合理的绩效管理体系,才能更好地为企业发展服务。

#### 参考文献

- [1]高薇.大数据时代企业人力资源管理变革策略分析[J].消费导刊,2020(20):163.
- [2]王清绪.对大数据时代企业人力资源管理变革策略的几点探讨[J].财经界,2020(19):255-256.
- [3]何潇.大数据时代设计类企业人力资源管理的创新模式探讨[J].产业创新研究,2020(13):133-134.
- [4]张葵.关于大数据时代下企业人力资源管理模式创新的思考[J].消费导刊,2020(39):279.