

大数据环境下的企业人力资源培训探究

吕宴军

(晋煤集团寺河煤矿二号井,山西 晋城 048000)

摘要:在当今社会下,中国的经济有了飞速的发展,企事业单位彼此之间的竞争也日益加剧,目前单位彼此之间的竞争已逐步转化为人才的争夺,因此,有效保证人力资源培训的质量是非常有必要的。在大数据环境的背景之下,任何事物均无法脱离互联网而长久存在,因此,企事业单位对人力资源予以有效的管理,就需要借助大数据环境的技术,以此来推动管理得更好达成。

关键词:大数据;企业;人力资源培训;策略

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.28.151

1 引言

在大数据时代背景下,企业的人力资源培训工作也需要不断创新,不断完善,以便更好的适应当前的时代背景,打造更加科学合理的人力资源培训制度。就当前的人力资源培训工作来说,企业的管理人员在进行管理的时候,依然存在一定的问题和不足,仍需要面对较多的困难和挑战,还不足以应对各类人力资源培训工作。

2 人力资源培训在大数据环境时代面临的问题

(1)缺少高素质的管理人才。大数据环境时代背景下,想要更好的进行人力资源培训,就需要注重在绩效层面的管控,因为,如果无法采用良好的科学技术给予管控,就会造成期望与实际情况差距较大的问题,笔者通过实地的调研发现,目前,有很多企事业单位并没有对于人才进行管理,或者对于这一方面的内容并没有给予重视,没有开展管理人员培训活动,或者开展的活动流于形式,而这样的做法是无法满足大数据环境时代下所形成的要求的。另外,一些企事业单位在绩效管理过程中,并没有形成体系化、模式化,难以推动人才的发展,人才的主观能动性没有被激发和调动,由此,会阻碍企事业单位的发展。

(2)内部管理机构存在冲突。在企业的日常管理工作中,每个部门都不该是独立存在的,尤其是对于人力资源部门来说,更不能是独立的。只有当人力资源部门与企业内部的其他部门相互配合,相互合作的时候,人力资源培训人员才能获得关于员工工作信息的最为全面的数据,然后,依赖于这些数据,对员工做出准确合理的评估,以便合理规划员工的职业发展,推动企业的长足稳定发展。但是,就当前很多企业的内部管理体制来说,整体的内部机构存在较大的冲突和矛盾,各个部门之间的配合不够密切,甚至出现各个部门独立发展的问题,这种独立的发展现象使得企业内部的数据信息无法实现实时的共享分配,给人力资源培训工作带来了很大的困扰,因此,人力资源工作人员在处理相关数据的时候,存在很多的问题和不足,无法在第一时间获得更多的数据,自然也无法做出科学的人力资源评判。在这方面,各个部门之间只有相互配合,密切沟通,才能更好的完善人力资源工作,推动企业的长期稳定发展。

(3)激励机制的作用无法得到充分发挥。目前,很多企事业单位的员工在工作中面对单一的激励机制无法调动主观能动性,也就是说,在制度层面,这些单位并没有形成良好的激励模式,久而久之,就容易促使员工对于工作失去热情,并且还会促使员工对于其所从事的工作形成惰性,在这样的趋势下,是不利于企事业单位发展的。

3 企业人力资源培训管理体系构建措施

(1)及时转变相关人员的工作理念。针对于一些企事业单位来说,在人力资源培训层面系统化、科学化推进的过程中,其具有决策能力的仍旧是管理人员,换言之,管理人员自身的管理风格与理念很大程度上将会影响企事业单位中的人力资源培训工作的贯彻和落实。所以,在大数据环境的背景下,想要更好的推动人力资源培训工作的的发展,核心要素就是针对于企事业单位管理人员的综合素质予以提升,首先,需要管理人员针对于大数据环境背景下的特征予以明确,对于大数据有一定的认知,明确其重要性。此外,管理

员需要基于企事业单位的实际情况,调整自身的工作理念,构建良好的管理制度,达成信息化技术支持下的技术管控,积极学习大数据环境时代下的管理理念,从企事业单位的内部着手,构建大数据为核心的管理平台,以便更好的对于企事业单位的人力资源层面给予优化管理,最终,推动企事业单位的优化发展。

(2)调整并优化人力资源培训模式。因此,在传统的理念之中,人力资源培训本质上是属于静态的管理模式,而正是因为这种错误理念的存在,才促使信息的流动性不高,整合力不足,因此,导致了很多人力资源培训中遇到的问题无法更好的解决,因为,从本质上而言,单线信息内容是很难满足人力资源的综合需求的,想要更加系统、准确地对人力资源培训层面予以把握,就需要摆脱这种固化的理念。由于大数据环境时代的来临,针对于人力资源培训的有效调整开始被业界和学术界所关注,而针对于一线的人力资源培训人员来说,更应当将人才体系的构建纳入人力资源培训的核心内容之中,并且在此基础上,定期开展相关的培训活动,以人才为依托,积极的形成创新、主动性的人才发展趋势。最后,进行信息化的有效管理,为单位构建战略性的人才管理方案,以便在大数据环境的时代下,充分利用技术优势,达成有序管理,促使人力资源培训更加趋于科学化、智能化、人性化。

(3)建立健全完善的管理体制。在推动企业人力资源培训工作的过程中,建立健全完善的内部管理体制是企业管理人员必须要做的工作。在企业的发展过程中,企业各个部门之间的内部管理和沟通是非常重要的,只有当企业内部各个部门之间的配合更加密切,信息传递更加便捷的时候,才能帮助人力资源培训人员更好的收集整理员工信息,为人力资源部门的工作人员提供更多的便利条件。这样一来,人力资源培训工作人员可以将其收集到的信息整合到大数据平台中,直接利用大数据系统对这些数据进行梳理和分析,高效便捷的处理人力资源工作。这样一来,可以使企业的人力资源培训工作更加便捷,还可以更加公平公正地对待每一个企业员工,为他们的职业发展做好规划,进而推动企业的长期稳定发展。

4 结束语

企事业单位管理资源在开展创新性工作的时候,应当积极的将人力资源作为核心管理内容,只有这样,才能够保证创新工作的达成,具体来说,就是管理人员需要根据大数据环境的时代要求,积极的将人力资源培训依托于互联网之上,以此来保证人力资源的动态化、智能化、科学化管理。

参考文献

- [1]王禹丹,刘佳杰.关于大数据环境下企业人力资源培训的思考[J].中国集体经济,2019(21):98-99.
- [2]刘静.大数据时代企业人力资源培训变革的思考[J].科技创新导报,2018,15(33):109+111.