

大数据时代下人力资源管理改革的思考

李杰

(山西辰诚建设工程有限公司,山西 阳泉 045000)

摘要:随着现代网络技术的发展,数据处理实现了历史性的变革,能够在信息化产业发展中取得优势,就能在以后的发展中占得先机。智能化数据兴起以来的短短数年时间里,已对企业的生存和发展方向产生了巨大的影响。作为企业组织保障的人力资源管理工作,需要积极适应大数据时代要求,通过大数据改进企业人力资源管理模式,提升企业的竞争力。企业的人力资源管理工作就是为了不断优化企业人才配置,挖掘人才优势,创造企业财富。人才是企业发展的关键保证,不合格的人力资源管理工作会挫伤员工的积极性,长期影响下会使企业丧失竞争力甚至破产。所以,企业人力资源管理工作非常有必要进行自我革新,适应大数据的时代背景。

关键词:人力资源管理;大数据时代;变革活动

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.30.149

1 引言

从当前社会经济发展状况来看,我国互联网经济发展速度异常迅猛,在许多行业中逐渐位列世界前沿。而在这其中,是无数企业在以互联网作为依托的情况下开展数字化信息管理,在促进企业管理质量提升、经济效益发展中均发挥着至关重要的作用。尤其对于现阶段企业发展来讲,人才的重要性不言而喻,而人力资源管理的目的是为了能够最大化发挥人才价值,在人才力量的合理引导下推动企业得到长远性发展。为了能够更进一步地在市场中站稳脚跟以迎来长远发展,在当前大数据时代中需要密切关注时代所带来的发展机遇,为企业人力资源管理开展一系列变革措施,从而能够促进自身经营效益的长远发展。

2 大数据运用于企业管理的重要性

大数据技术的最大优势就是可以对数字化资源进行深入的挖掘分析,并为企业的各种决策提供相应的数据支持,可以让企业的管理层透过冰冷的数据看到问题的发展本质,使得各类数据经过系统化的整理和分析后,不仅仅具有表象含义,还能体现出各种因素之间的关联性。对于国内企业而言,市场的竞争越来越激烈,大数据可以对企业的自身情况以及发展特点进行分析,明确指出当前企业管理中存在的隐患,并对于未来的发展提供动态化的建议,这也就是我们常说的互联网思维,大数据能为每一位员工建立相应的档案,并根据员工的特点能力及成长展开工作,并对企业的未来人才储备提供相关建议,对于提高企业的综合能力有着至关重要的影响,从而为企业创造更大的经济效益,促成企业长期性的健康平稳发展。

3 大数据时代下企业人力资源管理变革的策略

(1)注重大数据技术的更新以及优化。企业在引进大数据技术时要与企业自身的实际情况相结合,避免资金浪费,同时也不能完全模仿其他公司成型体系,要根据企业的运行模式进行技术性分析,然后制定相应的人才内控框架。大数据技术要更多地与其他社会资源相衔接,有效地挖掘企业需要的人才,并针对企业的发展目标与相关的高校建立密切联系,制定长远性的人才培养计划,以校企合作的模式为大学生提供实习岗位,此时也要对实习生建立数据库,对其未来的发展和企业需求进行数据分析,为企业提供重要的人才基础,促进其平稳健康的发展。

(2)构建更为科学的人力资源管理制度。为实现基于保障社会和谐劳动关系的人力资源措施有效确立,企业应构建更为科学的人力资源管理制度,以此促进和谐劳动关系的根本确立。为此企业一是要结合劳动法、企业发展的目标、企业自身特点、行业相关变化等因素科学设计人力资源管理制度,以此提高人力资源制度的针对性与实效性,为提高基于保障社会和谐劳动关系的人力资源措施的有效性提供根本保障;二是要结合人力资源管理方案,细化人力资源管理与规划工作,明确各个环节的权责,科学规划人员需求计划、职务计划、培训计划、费用预算计划等内容,以此保障基于保障

社会和谐劳动关系的人力资源措施能够得到科学有效地落实;三是建立更为科学的绩效管理体制,最大限度保障绩效考核的公平、公正,以此提高员工对绩效制度的理解与认同度,以绩效管理质量的提升促进人力资源管理质量的稳步提升,目前企业可采用360度绩效考核、目标管理法等多种绩效考核机制;四是企业要构建更为公平且兼具激励性的薪酬体系,强化薪酬与员工贡献度之间的联系,加强薪酬的透明化管理,以此建立更为和谐的薪酬体系。

(3)树立人力资源管理中大数据应用的正确认知。要想企业在激烈的市场竞争中站稳脚跟,就必须要在管理观念上有着超强的认知,并以符合时代发展需求的眼光看待人力资源管理模式。企业要想健康的长期性发展,就必须针对人才进行深入挖掘,在培训、晋升、管理等多方面渠道不断探索。首先,对于大数据应用要相应的建立好硬件设备,并充分发挥大数据应用的价值。其次,要运用大数据技术对企业的人力资源管理现状进行分析,结合面对的问题进行数据库建立,减少重复性机械性的数据筛选,尤其在人员招聘方面。最后,要注重人员的特性技能和岗位需求之间的匹配度,以更加高效的方式进行人力资源管理。

(4)完善考核激励机制。在企业人力资源管理中,绩效薪酬管理是必须考虑的环节,而在大数据背景下,要想实现人力资源管理的变革,就需要构建更加完善的考核激励机制。具体而言,可依托大数据技术,采集员工个人工作信息,结合企业全要素流程信息,挖掘员工个人行为和工作业绩之间的关联性,设置量化指标,对员工的个人工作情况做出全面、客观地评价,确保员工考核的有效性和准确性。

4 结束语

综上所述,在当前信息化时代中,企业与企业之间的数据化变革愈渐显著,而大数据对人力资源管理所带来的积极作用将会在未来有着更为突出的表现。就现阶段的发展局面来看,由于其中存在诸多因素需要去解决,但是不可否认的一点是,在未来大数据对人力资源管理领域所带来的变革中,必将会呈现颠覆性的商业生态环境。

参考文献

- [1]刘瑞华.对大数据时代企业人力资源管理的创新思考[J].现代工业经济和信化,2018,8(16):75-76.
- [2]魏磊.大数据时代企业人力资源管理变革的思考分析[J].中国乡镇企业会计,2018(12):242-243.
- [3]陈爱梅.大数据时代企业人力资源管理创新的思考[J].企业改革与管理,2018(23):98+103.
- [4]潘辉.大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J].管理观察,2018(34):25-26.
- [5]魏洪婷.大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J].中国管理信息化,2018,21(23):71-72.