

数据时代国企人力资源管理的改革策略探析

丁 丽

(河北港口集团秦皇岛港股份有限公司第九港务分公司,河北 秦皇岛 066000)

摘 要:大数据时代背景下,国企逐步加大了企业内部管理力度。人力资源管理是国企内部管理的重要组成部分。面对新的经济发展环境,国企逐步加大了人力资源管理信息化力度。本文则结合大数据时代背景,分析了国企人力资源管理改革策略。希望可以给相关工作者带来一定的启示。

关键词:大数据时代;国企;人力资源;管理问题;管理策略

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.02.140

大数据时代背景下,人们的衣食住行均离不开大数据技术。依托各种类型的网络平台服务终端,相关平台可以对庞大的数据信息进行分类与整合,进而为国有企业提供更加周到便捷的服务,并有效提升国有企业工作成效。人力资源是提升企业经济效益的关键性资源类型。随着大数据时代的到来,国有企业的人力资源部门逐步加大了大数据研究与运用力度,使得人力资源管理工作效率有了较大程度的提升。

1 大数据时代国企人力资源管理改革的意义

1.1 提升国企人力资源管理信息化水平

大数据技术在国企人力资源管理中的成功运用,离不开对数据信息的分析与管理。通过不断丰富人力资源管理系统中的数据信息,可以有效提升人力资源数据库的完整性,为人力资源管理工作提供强有力的数据信息支持,并提升人力资源管理工作效率。

1.2 为组织人事工作提供充分的量化参考

通过将大数据分析方式方法应用到人力资源管理工作中,可以帮助相关工作者全面有效地掌握人员流动分析预测、绩效考核结构、培训内容等诸多方面的信息。此外,通过深度挖掘人力资源信息,凭借完善的人力资源核算或者测评分析方法,全面提升人力资源价值预判能力。

1.3 提升组织架构的科学合理性

大数据技术的有效运用,为国企普通员工工作或者生活提供了诸多便利。通过优化组织模式,新时期的国企会产生大量的数据信息,并为普通员工参与到企业各项管理工作中创造了有利条件。

1.4 建立完善的人才数据管理模型

大数据时代背景下,企业人才间的竞争也发生着相应的变化,而庞大的数据信息则成为国企重要的资产。随着数据信息类型的多样化,以及信息总量的不断增加,企业逐步依托各类录入终端将数据信息转化为电子信息,并将其存储到相应的存储设备中,以便人力资源管理者执行数据信息调取等一系列操作。此外,借助数据管理模型,可以高效地分析与导出相应数据信息。

2 大数据时代国企人力资源管理的改革策略

2.1 合理把控大数据收益

大数据在国企人力资源管理中的运用,往往需要投入一定的人力、物力与财力,同时也会给企业带来一定的利润。因此,在实际管理环节,企业管理人员应注重成本控制,权衡好利润的增减,以此提升大数据的整体利用率,为企业创造更多的经济效益。

2.2 注重人力资源信息的安全性

随着互联网信息技术在人力资源管理中的广泛应用,人力资源信息的安全性也受到了一定的影响。大数据时代的到来,使得员工信息在共享应用过程中,其自身的隐私遭受到了相应的侵犯。因此,新时期的安全隐患成为人力资源管理工作的重点。

2.3 合理把控大数据管理理念

首先,人力资源管理者应紧密结合时代发展需要与大数据技术优势,提升大数据技术在企业管理工作中的应用效率与应用质量。通过积极转变传统的管理理念,强化数据平台与日常管理工作间的

结合性,进而最大程度上提升管理工作的科学合理性。在日常工作中,人力资源管理人员可以调动起职工的参与积极性,鼓励着职工积极接触大数据,借助大数据平台提升职工的大数据应用意识。

2.4 积极拓展大数据应用路径

快速发展的信息技术已被广泛应用到人们的工作或者生活中。随着时代的发展,企业员工年龄结构也发生着相应的变化,逐步演变为以八零后、九零后为主的职工群体。主力职工群体接受新鲜事物的能力较强,企业应该积极转变管理方法,并依托互联网技术,推动企业思想政治教育工作顺利进行。同时,互联网信息技术在日常培训活动中的运用,可以丰富教育内容,提升培训效率,保证职工的知识体系或者专业技能等满足企业发展需要。

2.5 大数据技术与人才激励策略相融合

只有将职工的工作潜力激发出来,方可以实现企业与职工的共同成长。新时期的国企人力资源管理者,应将大数据技术与人才激励策略相融合。依托职工大数据信息,建立完善的约束机制,以此从源头上提升激励策略的科学合理性。此外,企业可以积极运用感情激励方式,使得员工感受到企业的温暖,增强职工的企业归属感与企业荣誉感,激励着员工积极投入到企业发展的浪潮中。

2.6 大数据技术与薪酬激励相融合

在薪酬激励方面,企业人力资源管理者应积极借助大数据技术,分析出职工的潜在价值,或者可以为企业创造价值的大小,进而制定出富有针对性的薪酬激励策略。合理的薪酬激励策略,可以激发职工的工作潜力,督促着职工积极发挥自身的聪明与才智,不断学习新技能,丰富自身的知识储备,进而提升自身的市场竞争力,并实现企业与个人的共同发展,为企业创造更多的经济效益。

3 结束语

总之,大数据时代,各行各业逐步认识到数据信息分析与整合的重要性,并通过挖掘大数据潜在价值,为企业创造了更多的经济效益。新时期,国企人力资源管理部门则面临着较大的挑战。通过将大数据技术与企业人力资源管理工作相融合,优化了企业人力资源配置,提升了人力资源管理信息化水平,并有效保障了人力资源管理工作效率。以上内容分析了大数据时代国企人力资源管理改革的意义,并结合大数据技术,提出了国企人力资源管理的改革策略。希望可以给相关工作者带来一定的启示,并促进我国国有企业获得可持续性、快速、健康发展。

参考文献

- [1]张娜.浅析大数据时代对国有企业人力资源管理的影响[J].魅力中国,2017(51):120.
- [2]王爱华.大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J].现代国企研究,2016(14):51-52.