

大数据时代企业人力资源管理变革的分析

李琛

(北京华财会计股份有限公司,北京 100097)

摘要:目前,企业管理是推动一个企业生存和发展的重要组成部分,在企业管理结构中人力资源管理占据重要地位,其管理质量及水平和企业发展稳定性及发展速度有直接联系。企业利用大数据技术让人力资源管理流程变得更加优化,同时,大数据技术在企业人力资源管理中应用价值较高,加强横向与纵向沟通,使人力资源的决策更加准确有效。基于此,本文从大数据对企业人力资源管理中应用的必要性展开综述,并提出应用改进措施,以期为相关工作顺利开展提供一定参考。

关键词:大数据时代;企业;人力资源管理;变革

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.02.145

1 前言

在当今社会经济迅猛发展背景下,市场竞争日益激烈,大数据技术在企业管理中的应用,带来了更多的变革效应,同时也表现出明显的应用优势和价值。在企业实际发展和经营活动中,大数据的充分利用可对企业人力资源管理质量和水平进行优化和提升^[1]。所以,对大数据技术在企业人力资源管理中的应用进行深入探究已成为企业未来发展的必然趋势,加强企业人力资源管理与大数据技术的结合,最大限度提高企业人力资源管理效率与水平提升,以此打破传统人力资源管理模式限制,弥补不足和潜在问题。所以,大数据时代企业人力资源管理变革为新时代企业发展提供了参考。

2 大数据在企业人力资源管理中应用的必要性

当前,人力资源管理为企业发展提供了巨大的帮助,在大数据技术推动下应用价值可更好表现出来。目前,大数据技术可以表现出多个特点,并且相关的数据信息更为丰富多元化,同时,大数据也体现出很强的使用效率,它所代表的价值更全面,能为相关产业的发展提供更大的帮助。大数据技术在我国社会发展中显示出越来越突出的价值表现在各个方面,实际效果极为突出,决策优化效果极为明显,引起了人们的高度重视。如今,人力资源管理的工作难度比较大,涉及的信息量比较大,这就需要我们充分利用大数据技术进行人力资源管理,使其具有更强的效果。所以,大数据技术广泛运用于企业的人力资源管理中,其应用的必要性十分突出,也将成为未来我国人力资源管理发展的一个趋势。

2.1 细分人力资源,强化管理精准性

就传统人力资源管理而言,管理模式粗放,精细化管理导入实现难度大。自大数据技术被应用于企业人力资源管理中,可通过数据将人力资源特质与类型进行细分,进而实现精细化管理。因此,大数据的应用,为企业人力资源数据库的建立提供必要条件,为企业人力资源精细化管理奠定基础,可在较大程度上提高企业人力资源管理的质量与实效性,充分发挥人力资源管理在企业管理中的价值。

2.2 优化管理模式,提高管理效率

在大数据技术视域下,企业可通过各种数据库的构建,来优化人力资源管理模式,提高管理效率。结构化数据是基础数据主要组成部分,其构建基数较大且应用较广;在发展潜力及能力数据中,以半结构化和结构化数据为主,这就要求在构建数据库时,对不同人力资源的特质进行深度挖掘,以保障人力资源管理中的数据需求^[2]。所以,人力资源数据库的合理构建,可让企业管理人员对人员结构及其特质有更准确了解,进而有效提高人力资源管理效率。

3 大数据时代下中国企业的人力资源管理变革的措施

对于未来我国企业人力资源管理的改革与创新,要想在具体的工作中能够体现出强有力的价值,实现企业人力资源管理技术发展的最大化效益,就必须重点探讨如何在企业人力资源管理的改革与创新中利用大数据技术。

3.1 管理理念的转变

在大数据时代背景下,企业人力资源管理工作既迎来了机遇,又面临着诸多挑战,因此,在发展过程中管理人员要改变管理观念,将自身作用充分、积极发挥出来,以促进企业管理策略变革。在如今激烈的市场竞争环境中,企业要想占据一席之地,进一步发展壮大,决策者必须起到“领头羊”的作用^[3]。因此,企业管理层需打破传统管理思维的限制,不断接收新事物,创新管理意识,顺应时代发展的潮流,将新技术融入到企业人力资源管理中,以促进企业发展。同时,组织企业员工定期参加专业知识、技能培训活动,通过不断学习使企业工作人员综合素质得以提升,并转变其工作思维与观念。除此以外,在新技术、新模式与企业人力资源管理进行有机结合时,不仅要继承传统管理模式中的精华部分,还要摒弃新管理模式中的糟粕部分。结合企业自身情况,适当引进新型管理理念与手段,对管理理念进行变革与创新,从而提高管理水平和效率。

3.2 完善信息管理系统

大数据技术在企业人力资源管理中的应用也需要注重信息管理技术的有效运用。只有真正实现了对人力资源管理信息化,才能够更好地实现大数据分析,确保企业对人力资源的管理更加方便高效。同时,还需要结合信息管理系统的完善,结合我国企业人力资源管理的基础技术需求和大数据技术发展特点,对其进行综合分析,从而确保信息系统能够在企业发展过程中显现出较强的实用效益,让大数据技术覆盖到企业人力资源管理各个方面。例如,企业在人力资源管理过程中的招聘、培训、绩效管理及薪酬管理需要在信息管理系统中得到清晰体现,从而实现大数据技术的充分利用,为管理者提供更方便、更顺畅的工作条件。

3.3 招聘配置革新

对于我国企业人力资源管理的深入实施,员工的招聘与培训都可以认为是一个重要的环节,也是提高企业人力资源管理水平的重要体现,所以,企业需要结合我国大数据技术发展的相关标准,对其进行流程和内容的优化。结合公司员工招聘培训教育的优化目标,借助互联网大数据平台来进行更多调整。例如在招聘的过程中:首先,企业需要利用大数据对资料进行整合,这样就可以匹配到更合适的专业人才,匹配所需的相关职务和招聘岗位,为最合适的专业人才奠定良好的聘用基础^[4]。其次,对于所有的岗位和专业之间的人才匹配度,企业可以通过利用大数据平台分析和筛选最合适的人才,以有效地确保招聘的精准度。最后,在对员工进行后续培训的过程中,相关部门和企业还可以借助互联网和大数据技术进行调整与完善,从互联网和大数据平台中汲取丰富的资料和讯息,为他们的后续具体培训项目开展提供丰富的人力资源资料,结合自己所在岗位的特点来实现对培训手段和内容的调整,最终提升培训效果。

3.4 绩效管理变革

企业人力资源管理者在传统绩效管理中,员工绩效的客观评价依据仅限于工作完成度及出勤率,其后根据绩效结果进行相应奖惩。在此过程中有较大误差存在,对某些员工而言可能存在不公平现象,会打击员工工作积极性与热情。在企业未来发展中,可充分发

挥大数据技术优势,实现绩效管理制度变革,将绩效考核落实到每位员工的工作细节中,提高考核结果的准确性与公平性。大数据技术的应用可有效消除徇私舞弊现象,增加考核结果有效性与公正性。还可利用大数据技术在企业内部建立交流平台,在员工间实现相互促进、相互监督,并鼓励员工及时提出自己的意见与建议,促进企业员工共同进步。

3.5 薪酬管理变革

在企业管理中要有效落实薪酬管理变革,首先,要实事求是做好薪酬调查,结合企业自身发展情况、企业未来发展目标以及员工工作特点与能力,进行个性化与针对性的薪酬调查,提高企业竞争实力。其次,完善薪酬管理结构,严格遵循按劳分配原则,将劳动难度、劳动责任、劳动强度及劳动技能等作为基本劳动要素作为评价基础。将工作中的技能与岗位这两个重要要素凸显出来,以调动员工工作积极性与热情。最后,依托于大数据技术,建立合理、有效的薪酬管理制度,综合员工的知识技能、外部发展环境、员工工作经验、工作岗位以及各种额外福利待遇等要素^[9],激励员工,获取员工的支持与尊重。

4 结束语

综上所述,在未来我国企业人力资源管理流程优化和调整的发展过程中,借助于大数据技术能够更好地实现其发展目标,它将在很多方面都表现出很强的积极性。如今,针对传统人力资源管理中存在的问题,实现各流程的全面优化和调整非常重要,同时,人力资源管理需要全面收集、分析和应用,以此确保人力资源管理所涉

及的各项基础信息资源更加准确,确保人力资源管理改革具有更强的实效性。

目前人力资源管理的工作难度比较大,涉及的信息量比较大,这就需要我们充分利用大数据技术进行人力资源管理,使其具有更强的效果。目前,大数据技术在当前我国社会发展中显示出越来越突出的价值,已经开始应用到各个方面,实际效果极为突出,决策优化效果极为明显,引起了人们的高度重视,这也将成为未来我国人力资源管理发展的一个趋势。

参考文献

- [1]吴宪.基于大数据时代探究企业人力资源管理变革[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2021(03):7-8.
- [2]杨军霞.大数据时代企业人力资源管理变革思考[J].投资与合作,2021(02):125-126.
- [3]王卫平,杨婷婷,范宗余.关于大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(02):1-2.
- [4]杜晓明,王福帅.基于大数据时代探究企业人力资源管理变革[J].中国商论,2020(23):115-116.
- [5]熊敏.大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J].人力资源,2020(22):148-149.

作者简介:李琛,女,汉族,陕西西安人,大学本科,研究方向:企业管理。