

# 基于大数据时代企业人力资源管理变革的分析与对策研究

杨良广

(中电国际新能源控股有限公司,上海 200000)

**摘要:**信息技术的快速发展有助于企业优化人才配置,完善人才管理方式,进一步发挥人才的创新价值。通过大数据技术可以为企业提供革新的条件,也就能通过使用大数据技术,来进行人力资源管理工作的融合。从而更好的提升实际的工作效果,有助于优化人力资源管理体系,保证相关工作的效果有效的提升。想要确保相关工作更好的发展,需要运用大数据技术挖掘人才信息,把握人力资源改革的机遇,为企业有效延揽人才提供强有力的保障,更充分的发挥人才在企业经营管理中的重要作用。

**关键词:**大数据技术;人力资源管理;优化措施

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.03.138

随着我国进入信息化的时代,企业日益重视运用数据信息进行日常管理,基于大数据技术优化内部管理体系,并且利用数据信息进行重大决策。由于企业人力资源管理工作较为复杂,涉及到多种内外部协调因素,日常工作已遇到较多问题。因此当前的管理工作就需要进行信息化的建设,通过数据相关技术来提升实际的工作水平,确保工作的效果能进一步的提升,从而满足实际的工作需求。

## 1 大数据技术用于人力资源管理的价值

### 1.1 实现人力资源管理的量化

大数据技术用于人力资源管理可以实现人力资源工作的量化,有助于人力资源管理工作变得更加清晰。充分发挥大数据技术的预测价值,可以明确人力资源管理的得失,在数据对比中找出企业人才配置与培养的短板,从而更好满足企业人力资源优化配置的需要,提高人力资源管理整体质量。大数据技术具有更加先进的算法,可以科学的衡量人力资源的资本价值。这对于完善企业人力资源的构成、合理进行人力资源的配置、提高人才引进与人才培养工作的针对性、保持人力资源的竞争优势、根据企业发展需要进行人才整合、激发人才的潜能意义重大。

### 1.2 提升人力资源信息化水平

现代人力资源管理具有信息化的特征,企业与职工的交流可以通过互联网进行。大数据分析技术可以为人力资源日常管理提供决策,有助于把握企业职工的运转需要,基于数据分析达到人性化管理效果。例如,通过大数据技术可以把握企业职工的福利待遇需要,提高福利待遇政策的针对性。通过外部人力资源数据信息的获得有助于为企业调整人事制度,提高人才管理的灵活性,激发职工的活力提供参考依据。进一步发挥大数据信息技术的数据采集机制作用,构建科学的数据算法,完善数据信息分析模型,能够提高人才数据信息控制的数据性,从而有效应对未来企业人才流动的挑战,给企业职工提供良好的发展空间。

### 1.3 创新企业日常运转的模式

为了提高企业内部的活力,激发员工的工作热情,还要发挥信息系统的管理作用,积极调动职工的主动性。首先,大数据技术建立了良好的互动沟通机制,通过专门的人力资源管理平台可以有效反馈职工的意见建议,有助于优化人力资源的组织系统,改进了传统的层级汇报工作机制,优化了员工与员工、管理层之间的沟通机制。

大数据技术发挥了各种信息软件在人力资源管理中的作用,为员工创建了更加轻松方便的工作环境。企业员工可以在企业发展中提供各种创意,形成更受职工欢迎的工作模式,提高了企业员工归属感,增强了企业职工的荣誉感,促进企业员工在企业的发展建设中彰显个人价值,给企业员工提供了更多的晋升与发展的渠道。

## 2 大数据技术用于人力资源管理的问题

### 2.1 管理理念相对落后

目前来看,大数据技术提供了优质的人力资源管理平台,创新了人力资源管理的工作方式,保证了人力资源配置的最优情况。不过这也要求现有的工作人员,必须要具备良好的信息化思想,才能让整体的工作方式更加的主动,从而满足工作需求。目前来看,大数据技术也让整体的工作更加的先进,也给传统的人力资源管理模式带来了严重的挑战。例如,企业在人才招聘时不能仅仅根据企业离职员工工数进行招聘,应当预判企业员工离职的风险概率,基于概率判断拟定人才招聘的计划,从而有效防备人力资源短缺与浪费的问题。企业培训计划也应当提高针对性,强调突破传统的规模化培训弊端,能够根据员工的职业理想、企业项目团队的建设需要,以及人才现有能力水平组织培训,强调在分析每个员工特长与潜力的基础上优化培训方式,从而把企业发展需要与人才规划结合起来,进一步通过人才培训实践企业职工的个人价值。也就意味着,当前的管理理念是不符合实际需求的,这方面的问题还比较严重,要尽可能的进行理念方面的创新,才能更好的满足实际的工作需求,这也是目前为止,我国的大数据技术应用在人力资源管理的核心内容。能非常好的提升实际的工作效果,也意味着未来的人力资源管理,必然是要进行全面强化的,这才是其中的关键。

### 2.2 相关管理体系有待完善

当前来看,在我国的企业中,每一个不同的部分之间都存在隔阂,因此,部门的配合不足,数据信息未能在企业内部进行有效流转,不能科学地考虑企业人才建设情况。首先,应该促进企业的快速改革与发展。但是,有些企业的人才引进模式固定,不重视引进专业的技术人才,企业人力资源管理没能采用人性化的管理工作方式,不能基于建立企业职工归属感来有效降低人才的流出。其次,很多的企业都是为了更好的进行利益的获取,而导致了工作效果并不能满足实际员工的需求,员工的利益被企业所压榨,因而出现了问题,这在很大程度上不利于企业职工队伍的发展,没能基于数据信息分析实现企业发展与本企业员工成长的有效平衡。大数据环境下传统的人力资源管理工作模式已经不符合时代的需要。需要采用有效的管理方式应对未来的冲击,积极推动人力资源管理方式变革。最后,各部门的配合不紧密,信息传递不及时,各部门未能就人力资源给予积极的意见建议,不能基于部门建设的角度完善人才供给机制,因此严重的影响人才配置的整体质量。

### 2.3 人力资源管理能力不强

不少企业缺乏懂得大数据技术的人力资源管理师,一些企业未能重视大数据技术在人力资源管理中的作用,大数据技术软件与平台建设更多的集中在企业运营与技术研发领域,人力资源管理中的大数据技术建设相对滞后。很多从事人力资源管理的人员还不具备较强的信息意识,不掌握创新的人力资源管理方式,未能在人力资源管理实践中发挥信息平台的积极性,不能有效拓展人力资源管理的工作项目。人力资源管理未能在企业提高影响力,企业内部人员的流动性仍然较高,部分企业缺乏科学的人才培养战略,人才培养的成本较高,不能运用大数据技术提高人才培养的针对性。还有的企业人力资源管理的方式较为固化,不注重基于信息化的方式实现人力资源管理水平的创新,不能紧密各方面的紧密联系,不利于实现旧制度的深化改革。由于人力资源管理的创新性不强,改革的整体质量较低,影响了大数据技术发挥人力资源管理方面的作用。大数据时代还要强化数据信息意识。

## 3 大数据技术用于人力资源管理的策略

### 3.1 更新人力资源管理理念

要充分更新人力资源管理的理念,积极把大数据技术用于人力资源管理的实践。首先,在我国的企业中,企业管理人员的思想意识的强化才是一切工作的关键,才能获得较好的效果。因此需要从这方面入手,打破传统档案管理工作模式的限制,进一步顺应时代发展需要,解决当前传统问题方面存在的核心问题。随后就需要尽可能的进行人力资源相关制度的强化工作等,通过各种制度的有效增强,来尽可能的解决相应的问题,尽可能的让各个部门的人员,都能在人力资源管理中发挥作用,积极提高人力资源管理的主动性,重视优化配置人力资源管理力量。

### 3.2 更新人力资源管理模式

当前,人力资源管理工作的最大问题就是相关工作的责任不明确,还要建立标准化的工作模式,对工作中的各项标准都进行合理的细化,从而提升实际的工作效果。首先,要建立一个趋于主动的服务工作模式,企业人力资源管理部门还要重视服务企业职工。基于企业重大决策与重要项目进行人才战略的调整,优化选人用人的方式,根据人才数据信息明确人才招聘的重点,把握人才建设的要点,实现人才梯度的合理配置。其次,优化人才培养模式,提高人才培训的主动性,基于数据分析为企业职工提供个性化的人力资源培训服务,促进人才培养与企业发展建设保持紧密的联系。第三,企业还缺乏基于大数据实现人力资源部门与企业员工的有效沟通,把本理念与大数据分析结合起来,切实调整包括考勤方法、福利待遇、绩效评定等工作的模式,从而不断提高员工对企业发展建设的归属感。

### 3.3 引进专业管理型人才

现代企业人力资源管理必须具有数据信息意识,能够运用大数据技术辅助提高人力资源工作的效率。首先,高度重视人才数据信息的分析工作,强调引进具有数据信息意识的专业人力资源管理师。其次,调整企业的人才招聘战略,要求科学评价 HR 的数据信息操作能力与数据应用能力,强调 HR 具有信息意识,具有较强的人力资源工作创新能力。最后,在工作中还要给予 HR 较强的自主性,能够主动的挖掘数据信息,达到有效缓解人力资源工作压力的效果。

## 4 结束语

大数据环境下,企业要尽可能的强化人力资源方面的建设,提升人力资源工作的整体水平,确保相关工作体系的完善,消除传统工作模式中存在的弊端问题,进一步巩固人力资源管理的基础,达到全面提高人力资源管理质量目标。因此本文提出了上述内容,详细的阐述了如何进行人力资源管理工作的建设,从而确保相关工作的效果能有有效的提升。

### 参考文献

- [1]薛柯柯.基于大数据时代企业人力资源管理变革的分析[J].人力资源管理,2018(5):35.
- [2]冯家乐.基于大数据时代企业人力资源管理变革的分析[J].人力资源管理,2018(4):70.