

浅谈大数据环境下的企业人力资源培训

姚丽萍

(大庆市大同区纪委监委信访接待中心,黑龙江 大庆 163000)

摘要:伴随时代进步科学技术水平提升,信息化技术已经成为行业发展过程中不可缺少的内容,大数据的出现为各个行业带来了前所未有的机遇。对企业整体而言,在这种环境下若想长期发展则需加强人力资源管理,结合实际情况采取科学培训方式能够对现有资源进行合理配置使,但因人力资源管理工作内容繁多系统性较强,故而如何在大数据的背景下对内部员工进行培训已经成为企业必须解决的问题,本文主要对大数据环境下的企业人力资源培训进行分析探究。

关键词:大数据环境;企业;人力资源培训

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.07.159

如今大数据已经成为各个领域发展过程中不可缺少的内容,对社会经济发展产生严重冲击,是企业不可缺少的重要内容。在大数据背景下,人力资源培训定然会受到不同程度影响,企业若想适应当前环境,在竞争愈发激烈的市场中占据一席之地获取更多经济效益则必须选用合适方法对员工进行培训,使他们掌握更多专业知识及技能,而如何对员工进行培训则值得企业进行思考,正确的培训方式可提升员工职业素养同时为实现可持续发展奠定坚实基础。

1 大数据环境对于企业人力资源培训造成的影响

大数据的应用对各个领域企业均产生不同程度的影响,无论是管理方式或是理念均在这种背景下发生变化。人力资源是决定企业发展的关键,在这种环境的影响下人力资源必须要紧跟时代步伐满足实际要求,将网络与数据信息结合在一起从而使人力资源培训水平得到提升。从全局角度来看大数据对人力资源培训产生的影响主要体现在以下两个方面:

(1)提升企业竞争力。自改革以来我国经济实力不断提升,市场整体形式同样随之变化,企业若想实现长期发展则必须掌握市场当前形式,以此作为基础进行调整,从而满足市场提出的需求。但从本质角度来看,企业之间的竞争其实是人才竞争,如果企业拥有足够人才则具有较为显著的优势,大数据能有效处理企业经营过程中产生的数据信息,提升人力资源培训水平与竞争力,适应竞争愈发激烈的市场。

(2)效满足市场需求。伴随信息化时代来临,信息及人才成为决定未来发展的关键因素,企业如果能够掌握最新消息和顶级人才则可以在众多竞争者中脱颖而出,企业在经营过程中可利用大数据自身优势结合现状对当前管理模式进行调整,弥补以往发展中存在的不足之处和缺陷,以便在面临机遇时可及时做出正确抉择,通过大数据对于信息的高效分析及及时掌握市场需求动态,精准把握市场需求。同时在大数据环境下,企业人力资源培训可以跨越空间及时间的限制,减少人力资源培训成本。

2 企业人力资源培训的现状

(1)对人力资源培训的理解存在偏差。对我国企业形成的员工培训体系进行探究可以看出,目前大部分企业并没有意识到人力资源培训具有的价值及对自身发展的作用,并且不满足大数据时代提出的要求。一方面企业领导者对人力资源培训的认识存在错误,认为该工作无法产生实质性利益对企业发展无任何益处,将精力放在生产方面,以至于人力资源培训缺少足够的资金作为支撑,难以对数据信息等进行有效处理;另一方面许多内部员工同样认为这是一项无用功,不愿参加培训活动,故而自身能力难以得到提升。

(2)企业人力资源培训的针对性较弱。分析培训需求是开展人力资源培训活动的基础与不可缺少的条件,企业若想达到预期目标,则必须对员工需求进行分析,从而制定合适的培训计划及流程。但目前人力资源培训工作逐渐演化成一种表演活动,员工需求并未达到满足,从而使人力资源培训效果不佳,企业其资源价值没有得到充分体现,从而导致人力资源培训陷入困境。

(3)大数据的资源化发展。伴随大数据应用愈发频繁,数据资源越

来越多。大数据能够对企业经营过程中产生的信息进行存储,为企业后续生产提供帮助,使企业获得更多经济效益及社会效益。为扩大整体规模企业需结合实际情况灵活运用信息资源,使其作用得到发挥。企业可以大数据最为主体优化人员配置,合理投入人力资源从而构建良好的经营空间。

3 大数据环境下的企业人力资源培训措施

(1)提高企业对人力资源培训的认识。管理者首先要正确看待人力资源培训,理解其价值并根据需求进行调整。人力资源培训无法产生实质性利益,且短期不会看到具体成效,因此管理者必须要做好人力资源培训,保证其质量只有这样才能实现可持续发展。领导者可以大数据作为主要措施对人力资源管理进行分析,以便适应时代发展形势,将培训活动与现代化技术结合在一起。

(2)对培训需求进行分析。对接受培训员工的需求进行分析是保证培训活动合理性的关键,人力资源管理中以下几项与大数据之间有直接关系:原始数据、能力数据、效率数据和潜在数据。管理者以此为基础并对其进行深入研究从而形成标准对员工进行划分,这不仅可以随时了解员工数据信息,同时可根据在培训活动中的具体表现判断员工未来发展,从而使培训作用得到充分体现。

(3)制定科学的培训计划。为保证培训质量和效果,企业需根据员工需求及自身状况制定培训方案,参考数据分析员工职业素养和工作能力,管理部门可利用现代化技术收集所需数据,从而制定绩效考核标准激励员工调动其工作热情。在大数据帮助下制定合理规划,通过数据分析了解员工当前状态以及工作状况等,为人力资源培训提供正确决策。

(4)健全评估与激励机制。建立企业人力资源培训考核和激励机制是保障企业培训有效性的重要措施。在大数据时代,利用数据的客观真实性,避免绩效考核中的不公正性,并在数据的积累上进行人员及其胜任力的综合分析。根据培训的评估结果,企业应当为达到激励目的,奖励参加培训的员工,激发员工对企业工作的积极性。

4 结束语

根据上述内容可以看出,在当今时代企业若想长期发展不仅要掌握现代化技术,同样要有足够的人才储备,如此能够在激烈的竞争中屹立不倒,基于此企业必须对人力资源培训工作给予足够重视。在大数据环境中企业需结合自身发展制定培训规划,对原有方式进行优化树立正确目标,健全机制以确保培训工作能够顺利开展,提升员工综合素质,为企业储备人才提升自身竞争力从而在站在行业顶端,获取更多实质性利益。

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,2019,000(021):98-99.
- [2]李丹,董欣欣.大数据环境下的企业人力资源培训分析[J].商场现代化,2019,000(019):73-74.
- [3]杨旖旎.浅谈大数据背景下企业人力资源培训的创新策略[J].纳税,2019,000(009):292-292.