

大数据背景下企业人力资源管理模式的创新研究

江月明

(对外经济贸易大学,北京 100029)

摘要:随着信息时代的来临与发展,大数据对于企业人力资源管理起到十分重要的推动作用,能够为企业人员招聘、培训、薪酬管理以及绩效考核发挥着不可或缺的作用。本文将分析大数据发展对于人力资源管理重要性,以及大数据背景下企业人力资源管理发生的变化与不足之处,并指出大数据背景下企业人力资源管理创新研究策略,旨在为相关企业提供参考。

关键词:大数据背景;企业人力资源管理;创新研究

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.20.064

1 大数据对于人力资源管理的重要性

大数据时代是随着当前社会网络科技发展而兴起的,是社会不断发展信息化技术的必然产物。与传统数据整合相比,大数据具有数据丰富、整合分析数据具有时效性的特点,随着社会经济的不断发展,各个行业之中均能找到大数据的身影。因此企业人力资源管理工作充分利用大数据背景所带来的便利,顺应时代发展的潮流十分重要,能够有效提升企业核心竞争力。大数据发展对于企业人力资源管理的重要性主要体现在以下几个方面。

1.1 有利于促进人力资源管理科学化

大数据的发展能够改变传统模式的企业人力资源管理决策,传统决策方式难免会受到人们主观意识的影响,但是大数据的发展能够利用海量数据为企业决策作出科学化支撑,决策更加准确。例如在传统的人力资源招聘工作中,需要根据面试或者笔试来判定员工综合素质,大数据背景下则可以采用数据整合的方式,通过对该员工以往履历的大数据判定,形成企业独有的员工信息数据库,进而分析该员工是否适配企业经营发展,同时还能够为该员工找寻属于自身的专业岗位。

1.2 有利于人力资源招聘半自动化

传统企业人力资源招聘工作,需要企业 HR 在招聘平台发布招聘信息,并且在所收到的简历之中筛选符合企业基本要求的人才,而后通知人才进行面试笔试等,整个流程十分繁琐且耗费时间较长,但是在招聘过程中人才大多会展示自身最优的一面,影响 HR 判断。大数据背景下则可以改变这一现状,通过大数据比对,利用数据进行初步筛选,甚至初次面试也可以采用人工智能进行初次筛选,选择与企业相匹配的人才后再进行人工面试,有效降低企业招聘成本并提升招聘效率。

1.3 有利于员工技能培训碎片化

员工自身技能能力以及知识水平的高低将直接影响企业经营发展情况,因此企业对员工进行相关培训十分重要,同时员工培训也能够帮助员工尽快适应企业经营发展节奏,提升员工自身素质同时也能够促进企业发展。大数据背景下,员工技能培训不再完全依赖线下培训,抑或是某一固定时间组织所有员工放下手头工作参加培训,而是企业利用网络资源筛选出符合自身员工的培训课程,并通过大数据比对员工培训结果。同时员工不需要在某一固定时间参加培训,可以利用工作间隙进行碎片化培训,提升培训效率。

1.4 有利于薪酬结构合理化

薪酬是一个员工最为关心的问题,也是企业对员工工作的认可,薪酬结构是否合理也关乎员工的稳定性。随着时代的发展变迁,

商业模式转换较快,员工流动性加大,对于企业而言选择稳定员工必然能够帮助企业稳定向好发展,合理化的薪酬结构将成为留住人才最强有力的手段。实际工作中薪酬大多由企业管理者进行决定,人力资源管理并没有决定薪酬的能力,仅仅能够根据自身了解提出建议,导致部分企业管理者过分看重员工工作结果,并不了解员工实际工作情况来决定薪资。大数据的发展,薪酬水平可以根据行业、当前地区薪资水平,并结合该员工工作期间工作表现来出具分析报告,甚至建立薪酬结构模型,帮助企业管理者能够从各个角度参考制定薪酬,为企业招揽更多有用之人。

1.5 有利于企业结构多元化

随着大数据背景下各个企业以及各个员工之间的交流共享加深,企业更加需要优质人才留在本企业,而员工对于企业经营发展也能够提出意见,无论什么部门什么岗位的员工均有机会参与到企业经营决策之中。大数据的发展将逐渐消除管理者与员工之间信息不对称的问题,企业发展结构开始出现变化。企业不能单纯要求员工无条件服从要求,更应当借助大数据发展促进员工与企业之间的融合,掌握员工真实需求,促进企业结构多元化发展。

2 大数据背景下企业人力资源管理现状

2.1 传统人力资源管理思想根深蒂固

大数据发展十分迅速,但是对于部分中小企业而言很难转变人力资源管理思想,及时适应时代的发展。同时这部分企业之中已经熟练运用传统人力资源管理模式,若是骤然改变需要企业投入资金,部分企业并未认识到较小资金投入就能创造更大效益产出的关键之处,拒绝变革。传统人力资源更加倾向于企业事务管理,忽略了员工在企业之中的主体性,一味重视企业经营管理事项的发挥发展,缺乏对员工应有的培训与关怀,为企业长远发展埋下隐患。

2.2 人力资源管理体系有待提升

建立健全完善的人力资源体系能够有效保障人力资源管理工作顺利开展,同时也能够在很大程度上规范企业管理层以及员工的行为,帮助企业问题的解决。随着大数据时代的来临,带来机遇的同时也为部分企业带去一定的挑战,企业传统人力资源管理体系将难以应对当前时代的变化,造成人力资源管理工作难以取得成效。

2.3 奖惩制度缺失

良好的奖惩制度能够有效激发员工工作潜力,制定奖惩制度能够进一步完善企业人力资源管理。大数据背景下奖惩制度尤为重要,缺乏完善奖惩制度的企业将很难在时代的浪潮中存活发展。企业可以根据员工日常的表现,采用大数据模型分析每一个员工工作效率等问题,并给予一定的奖励或者惩罚措施,督促员工能够更好

地完成自身本职工作。

3 大数据背景下企业人力资源管理创新策略

3.1 转变观念,培养创新意识

大数据时代的来临不仅为企业人力资源管理技术带去一定的创新,同时还会影响当前社会主流观念,影响各个企业人力资源管理理念。首先对于企业而言,要想顺应时代发展趋势,适应大数据经济所带来的挑战,就需要在大数据背景下不断完善自身企业发展,优化企业运营管理模式以及人力资源管理方式。因此企业应当转变自身人力资源管理观念,培养创新意识,对大数据保持一定的学习态度,支持企业HR采用大数据处理企业人力资源管理相关事项。其次企业应当树立团队协作意识,应当充分明白在大数据背景下,人力资源管理工作不再局限于企业事项的处理,更是需要覆盖整个企业各个经营流程之中。因此应当根据企业当前各个部门生产经营所产生的经营数据,结合企业发展战略,协调统筹各个部门之间的交流,充分发挥大数据经济作用。最后还需要了解科技所带来的重要作用,大数据的发展离不开科技的发展,在企业工作之中,应当将人力资源管理与科技相结合,借助大数据对各个部门之间的人力资源相关数据进行整合分析,并运用大数据建立数据分析模型,提升企业科学化决策水平。

3.2 培养专业人才能力

任何工作的开展均离不开专业人才的支持,大数据的发展对于人才专业要求也在提升之中,企业除了树立专业大数据理念之外,还需要重视培养专业人才。首先在招聘人力资源管理者时,应当多方面考量,确保该人员具备专业知识技能之外,还能够了解大数据相关知识,能够保障该工作者尽快适应企业工作节奏,后续无需投入过多资金进行单独大数据知识体系培训,减少后期资金投入。其次人力资源管理者进入企业以后,应当进行碎片化或者专门的培训工作,培养工作者大数据意识,帮助该人员尽快掌握市面上常用的人力资源专业软件,尽快适应大数据办公状态,提升该人力资源管理者对于大数据收集、整合以及分析的能力。最后企业应当有意识的培养人力资源管理者收集整理当前大数据,主要可以从几个方面入手:一是选择专业机构购买大数据,或者选择长期战略合作伙伴共享数据;二是部分中小企业没有数据收集能力,应当选择将企业自身数据收集能力外包。人力资源管理者需要对所收集到的资料进行整合,建立适合自身企业进一步发展所需要的数据库等,充分发挥人力资源管理人员自身能力。

3.3 优化企业管理

随着大数据时代的来临,数据处于爆炸状态,如何能够在海量数据中抽选出适合本企业发展的数据,并且将其运用到日常工作管理之中离不开企业管理的优化。因此需要建立完善且系统的管理体系,各个部门之间能够实现动态联动,充分利用大数据优势,实现企业人力资源管理模式的创新。因此需要从以下两个方面进行:(1)完善人力资源管理制度。没有规矩不成方圆,企业应当结合当前大数据时代特点完善自身人力资源管理制度,在制度中明确规定各个岗位之间需要负责的事项,以及在大数据背景下各个岗位需要在数据提供、整合、分析以及运用中承担什么样的角色与分工,明确要求员工使用并收集大数据技术。(2)在人力资源管理者工作中充分应用大数据技术。首先管理人员应当利用大数据动态化监督考核工作人员工作情况。例如对于人力资源招聘,需要借助大数据考核各个人才

基本信息,例如学习、基本技能以及资格证书等,并将这部分信息录入到企业数据库之中。而后待员工工作一段时间以后,借助数据库来对比分析各个员工之间、员工与企业之间以及员工与客户之间的关系,分析差异化信息对不同员工的影响,以及不同员工之间可塑性情况。有了以上数据分析,企业便能够知道自身需要具备什么样学历、技能或资格证书的专业人才,在新一轮招聘时着重选择简历中具备以上条件人才,确保人力资源招聘有效性。另外薪酬管理工作中也应当结合大数据技术分析。企业将每一个员工工作情况录入到本企业数据库中,并动态比对在不同工资条件下员工所创造的价值是否有差异,再结合行业内同种岗位薪资体系综合分析薪酬体系,以此促进员工为企业创造更大价值。以此借助大数据技术优化企业管理模式,进而推动企业人力资源管理模式的创新。

4 结束语

综上所述,传统人力资源管理模式已经不再适用当前大数据背景下人力资源管理工作。企业要想在新时期立足并进一步发展壮大,需要充分了解大数据背景对于人力资源管理模式的重要促进作用,并结合当前自身企业不足之处,选择最为合适的创新策略促进本企业人力资源管理模式创新。对于企业而言,需要将大数据思维以及相应技术应用到人力资源管理者工作中,提升企业经营效益,推动企业稳定发展。

参考文献

- [1]魏晋童.大数据背景下企业人力资源管理模式的创新研究[J].中国商论,2021(11):151-153.
- [2]杨娜.大数据背景下企业人力资源管理创新研究[J].环渤海经济瞭望,2021(4):107-108.
- [3]郭浩.大数据时代下企业组织人力资源管理模式创新研究[J].河北企业,2020(11):124-125.
- [4]王欣欣.大数据时代背景下企业人力资源管理信息化建设的创新途径研究[J].中国管理信息化,2020(20):58-60.
- [5]李天娇.大数据时代企业人力资源管理模式创新研究[J].中国集体经济,2021(13):131-132.
- [6]王力.大数据时代下企业人力资源管理模式创新研究[J].大众投资指南,2020(24):292.

作者简介:江月明(1990,7-),女,河南省洛阳市人,本科,对外经济贸易大学,国际商学院在职人员高级课程研修班学员,研究方向:企业管理人力资源。