

大数据时代企业人力资源管理改革的途径研究

刘艳春

(赤峰市松山区工商业联合会,内蒙古 赤峰 024000)

摘要:随着社会经济的快速发展,广大人民群众的生活水平得以提高,在基本生活诉求得到充分满足的同时,开始追求更高层次上的精神需求。在这一条件下,现代人开始追求更为新颖的工作与学习模式,希望自己的人生目标得以顺利实现。为此,现代企业务必要对传统的人力资源管理模式作出创新,多方整合各层次员工的个人发展需求。在日常的人力资源管理工作中积极利用信息技术、大数据技术以及互联网技术,从多渠、多角度入手来为优秀员工提供发展机遇,以此来减少企业内部优秀员工的流失率,全面提高企业在行业中的核心竞争力。本文基于当前的大数据时代背景,通过分析企业人力资源管理工作中所存在的不足,有针对性地列举了几点改进建议,供参考。

关键词:大数据;企业;人力资源;管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.25.068

前言

时代的发展为各个行业注入了更多的发展机遇,现代企业如果想要站稳脚跟,则必须要对以往的经营模式和管理方法做出改进。尤其是在当前的时代背景下,企业核心竞争能力的体现不仅仅局限于经营资源与资金成本,更为重要的是优秀的人力资源。对于企业管理者而言,如何能够留住优秀人才,让内部员工将个人发展与企业发展紧密结合到一起,将是开展人力资源管理工作的核心目标。但就以往的人力资源管理情况而言,由于受到工作环境、工作条件、管理理念以及管理方法等多方面的影响,不仅难以达到预期的管理效果,而且还经常引发内部员工与企业之间的矛盾。针对这一问题,现代企业务必要从细节入手来加快人力资源管理模式的改革速度,尽可能满足各部门、各层次员工的发展需求,让他们可以毫无后顾之忧地投身到工作岗位之中。

1 大数据时代下企业人力资源管理所存在的问题

1.1 传统思想根深蒂固

由于传统人力管理模式在现代企业内部运行多年,因此传统的管理理念和管理方法已经扎根于企业,管理者已经习惯于传统的管理理念和管理方法。自从正式进入到大数据时代以来,各种新理念、新技术、新方法的层出不穷,势必会对传统的人力资源管理模式带来巨大冲击,改革与创新势在必行,同时也衍生出了更多的问题与困难。首先,企业内部员工的个人资料信息均掌握在管理者手中,在传统的人力资源管理模式中,只有在升职加薪或岗位变动时才会被使用,缺乏系统化的信息管理与存储模式,进而大幅度增加人力资源信息的共享与应用难度。其次,由于传统人力资源管理模式大多依赖于人力操作,容易在各个管理细节上出现人为操作失误,再加上领导对于此项工作的重视度不够,使得负责此项工作的员工得不到应有的关注,在很大程度上影响工作积极性和工作效率。最后,还有部分企业管理者将人力资源管理等同于升职加薪,认为只要工资待遇水平足够高就能够留住优秀员工。长此以往,员工感受不到来自企业的关心和领导的重视,企业的凝聚力较差,一旦在经营过程中遇到一些变故和动荡,将会大幅度增加优秀人才的流失率,为企业的可持续发展带来阻碍。

1.2 人力资源管理模式更新困难

现如今,我们已经正式进入到了大数据时代中,各个行业都在发生着潜移默化地改变。现代企业如果想要在自己的领域内站稳脚跟,则必须要主动迎接挑战,从细节入手来加大对人力资源管理模式的改革力度。但在具体的工作实践中,此项改革工作遇到了诸多的阻力和困难。由于受到传统管理理念的影响,企业管理者会将绝

大多数的精力都放到经营业务上,认为人力资源管理并不需要单独开展,只需要与其他管理工作同步完成即可。此外,再加上专业技术人员的匮乏,导致人力资源管理改革速度被拖缓,很多新技术和新手段无法顺利落实。毋庸置疑的是,人才是促进企业稳定发展的根本力量,而人力资源管理的主要目的是进一步开发现有人才的工作价值,全面满足他们的成长需求,使得现有人才可以将个人发展与企业发展紧密结合。但就日前来看,企业所制定的人力资源管理方案难以达成这一目标。

1.3 管理者的创新意识较差

在上文中屡次提及,企业管理者的管理理念将会对人力资源改革效果的发挥带来决定性的作用,但就当前的企业人力资源管理情况来看,仍然有相当一部分企业领导不具备应有的人力资源革新意识。由于人力资源管理并不会为企业带来即时的经济收益,并且也不能够与企业的生产效率和管理效率相挂钩,这就导致部分企业管理者认为人力资源管理不仅无法增强自身的核心竞争力,甚至还会带来不必要的成本支出,造成资源浪费。久而久之,这样的企业领导会一直沿用传统的人力资源管理模式,只是象征性地在其中加入一些新技术和新方法,并没有从整体角度出发来对人力资源管理方案做出彻底改进。事实上,无论是哪一方面的技术改革,都需要在前期投入成本,唯有让企业管理者认识到大数据所具有的潜在价值,才能够让他们将大数据技术与企业人力资源管理紧密结合到一起,进而顺利达成预期的人力资源管理目标。

2 大数据时代企业人力资源管理的改革建议

2.1 人力资源管理体制优化

在大数据环境下,现代企业需要对原有人力资源管理体系的运行模式与运行机制作出适当调整,确保自身的核心竞争力可以符合行业要求标准。在上文中已经对传统人力资源管理模式中所存在的不足作出了简要介绍,企业管理者应当结合自身的经营和发展方向,分别对内部的人事、薪酬、培训以及劳动等各个业务模块做出改进。合理利用大数据技术手段来促进各部门之间的业务共享。尤其是对于在传统人力资源管理工作中经常出现的业务交叉问题,为了减少不必要的资源浪费,企业管理者应当在日常的事务性工作中运用大数据技术。进一步发挥出大数据技术的成长性优势,丰富数据库中的相关内容,对不同阶段那人力资源管理工作的开展情况进行检验。其次,企业管理者还要利用大数据技术来优化行政管理机制,并面向内部员工开设建议提交通道,从细节入手来判断现阶段的行政效率是否符合企业的发展方向,将大数据工作思维渗透到人力资源管理的各个环节中。

2.2 人才招聘领域改革

对于现代企业而言,人力资源管理工作的基础环节即为对新员工的招聘。通常情况下,新员工的招聘工作由企业人力资源管理部门中的HR来负责,HR会根据企业内部各部门的招聘要求,对应聘员工的个人简历做出筛选,从中审核出资质水平相当的面试人员。当完成基本准备工作后,会对面面试人员提出面试邀约,初步判断对方的面试表现以及相关的个人经历是否符合简历内容,给出应聘员工与岗位用人要求之间的匹配度。随后,企业内部的业务主管部门将会对提交上来的面试结果进行统一评价,评价内容应当包括面试对象的工作期望、薪资待遇、主观意见以及面试表现等等,根据判断结果来确定是否要为面试对象提供offer邀约。不难看出,在上文中所提到的整个人才招聘流程中,无论是最初的简历审核,还是中途的面试过程,以及最后的结果筛选,均存在着一定的主观臆断性。更加直白一些解释,决定新员工是否能够正式入职,主要是由招聘HR的主观经验决定,缺乏一套更加客观且科学的评估体系,这就会导致所筛选出来的员工个人素质参差不齐,甚至还会存在一些华而不实的现象。在大数据时代中,现代企业则可以对传统的人才招聘流程做出调整,杜绝在各个环节中出现主观意识主导的现象。企业管理者应当要求招聘部门所提供的参考指标符合科学标准,利用大数据技术来对应聘者所提供的个人简历做出筛选,并且在招聘之前根据各个岗位的用人需求来明确候选人的数据特征,在海量信息中精准选择符合大数据关键词的应聘者。在大数据技术的支持下,不仅可以有效减少招聘过程中所出现的主观臆断,而且还能够大幅度提高招聘效率与招聘质量。

2.3 人力资源统筹配置调整

企业的人力资源管理所涉及的工作内容十分广泛,其中包括成本控制、生产管理、质量管理、风险管理以及安全管理等等。为了能够将现有人力资源的工作价值淋漓尽致地发挥出来,现代企业需要对人员数据信息进行精准分析,利用大数据技术来整合现有资源,将不同经营与管理环节中所表现出的问题作出总结。首先,人力资源管理部门应当分别列举出人工分析中的隐性特征和显性数据,对现阶段的人力资源管理情况与企业的经营水平进行比对,以此来判断人力资源统筹配置方案的客观性、合理性以及可行性。其次,企业还需要针对人力资源管理方案中的不良成本损耗以及违规作业规避行为作出筛选,尤其是要针对在各个管理环节中存在违规操作的人员给予严惩,从管理层入手来加大改革力度,对以往的人员配置方案进行重新调整,让各部门员工都能够充分认识到人力资源改革的重要性。

2.4 考核激励领域创新

就日前市场中的绝大多数企业而言,在人力资源管理工作的开展过程中,均积累了非常丰富的数据文件,在这些数据中包含着内部各部门员工的基础信息,同时也能够精准判断员工在不同时期内的KPI考核结果、异动数据以及个人发展状况。但由于受到多方因素的影响,很少有企业能够将这部分信息数据的实用性价值发挥出来,在日常的人力资源管理工作中,也只是能够在基础层面上对行业数据进行分析,很难对人力资源管理方案的优化给出建设性意见。针对这一问题,现代企业则要合理利用大数据技术来积极创新人力资源管理模式,从考核激励层面入手来加大改革速度,促进企业经济效益的稳步增长。例如,在对整个行业的薪酬水平进行分析时,企业则可以利用以往的运营数据、员工的薪酬水平以及薪酬期待来分析当前阶段中整个行业的薪酬水平涨幅变化,在此基础之上

构建出更为科学有效的薪酬激励制度。再例如,企业可以根据各部门员工绩效管理结果,利用大数据技术来对绩效优秀的员工进行分析,分别从内在因素和外在因素这两个方面入手建构高绩效模型。同样的,也可以针对绩效较差的员工来进行分析,精准地制定出更为科学有效的人员配置方案,促进现有人力资源效能的进一步发挥。

结束语

综上所述,在当前的大数据时代中,各个行业内的竞争压力在日益加大。企业如果想要自己永立于不败之地,在市场中占据一定的位置,则必须要进一步发挥出人力资源的实用性价值。在将来的人力资源管理工作中,企业要合理利用大数据技术,做好人才结构规划,为内部员工提供更多学习与晋升的机会,实现企业可持续发展的目标。

参考文献

- [1]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.
- [2]江超超.基于大数据时代企业人力资源管理变革的分析[J].中国战略新兴产业,2018(36):223.
- [3]王丽.基于大数据时代企业人力资源管理变革的分析[J].中国商论,2018(21):77-78.
- [4]赵艳玲.基于大数据时代企业人力资源管理变革的分析[J].江西电力职业技术学院学报,2018(8):150-151.
- [5]李奕昕.知识经济时代事业单位人力资源管理现有问题及解决方法探讨[J].山西农经,2019(22):107-108.
- [6]张海锋.共享经济时代人力资源管理的趋势[J].财经界.2020(35):243-244
- [7]刘畅.基于企业人力资源管理中的激励机制分析[J].全国流通经济.2020(32):78-80
- [8]单玉芳.浅析人力资源管理与法律规范的冲突[J].中国商论.2021(01):137-138

作者简介:刘艳春(1979-),女,汉族,内蒙古赤峰市人,本科,中级会计师,研究方向:人力资源管理。