

大数据视角下企业人力资源管理创新发展研究

李兆伦

(格乐大学,泰国 曼谷 10700)

摘要:基于大数据视角下,随着互联网技术水平的逐步提升,云计算、大数据也在公司管理中获得了宽泛推广及运用,其中大数据技术在公司人力资源管理层面发挥着重要作用。由此,下文就基于大数据视角下对企业人力资源管理创新发展的重要作用展开细化分析,同时提出促使企业人力资源管理创新发展的重要举措。

关键词:大数据视角;企业管理;人力资源

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.26.037

基于大数据视域下,当今公司的人力资源管理创新发展需要在大数据技术下实施,应该适应时代发展步伐,寻出最适宜公司人力资源管理创新的发展方式,通过数据分析技术对公司的人力资源管理实施最优化配置,融合数据技术对公司职员综合素养加以剖析及管理,从而对公司人力资源管理现状有一个更具加立体的整体性掌控,如此在实施创新时也会有一个重要的方向,继而高效提高公司人力资源管理水准。

1 大数据视域下企业人力资源管理工作中存在的问题

1.1 人力资源管理欠缺对大数据的运用

大数据视域下,对社会各个领域的管理及发展带来了重大变革,同时对人力资源管理的变更尤为显著。即使这样,大数据在人力资源管理过程中运用也依然处在开发阶段。比如职员的面试,人才的跨区域招聘已成为核心趋势,面试环节的模式也更具多样性,网络面试的呈现让部分人才能够在家就可以接受公司的面试,既节约了时间又省去了交通费用,但是部分公司依然通过现场面试模式让部分人才由于受区域限制而未能到达现场,同时极有可能致使优质的人才不能为公司所用,对公司造成损失。

1.2 以往企业管理思想影响相对严重

随着互联网技术与数据技术的逐步发展,带动了公司管理形式的变革,例如数据智能化办公系统的运用等,对公司管理效率的提升及进行合理化的管理提供一定保障。而融合现有状况,人力资源管理工作人员的思想理念较为滞后,不能切实意识到现今信息时代下对人力资源管理带来的革新与机遇,这样会在某种程度上会对公司人力资源管理的深化实施带来严重影响,有时可能致使人力资源管理偏向片面化与形式化,不能切实发挥出人力资源管理的重要作用。受以往人力资源管理观念的影响,现今大部分公司对人力资源管理的认知依然位于初级阶段,重视度欠缺或缺合理有效的管理。另外,部分公司对人力资源管理的认知不够,一些公司以为人力资源管理属于公司管理的附属^[1]。换言之,指的是人力资源的核心职责主要在于按照公司需求招聘员工、核发工资、代缴社保等,不能切实的把人力资源管理列到公司战略决策与规划制定中,同时在公司的职员管理过程中匮乏人性化,在此等状况下让人力资源管理处处于被动状态,对公司可持续发展造成不良影响。

2 大数据视角下对企业人力资源管理创新发展的重要作用

2.1 能健全公司内部管理体系

在公司人力资源管理期间,应用大数据的有关概念能够采

用对大量网络数据信息的剖析及处理,确立当下市场环境中人力资源管理的科学标准及倾向,进而为公司人力资源管理活动的实施及人力资源管理规制提供重要依据。公司逐步拓展人力资源管理中的数据源,同时建立健全的数据库,能有效提升公司人力资源管理效率,而且还能为公司人员管理活动及人员服务缔造优质的条件^[2]。在公司人力资源管理体系中运用大数据技术,能有效革新资源组织方式及考核标准,构建起多样化、多层次的人力资源管理机制,提升人力资源管理的公开性及公平性。

2.2 可对人才实施精细化培养

现如今,大数据技术已经全面融入到公司的内部管理,针对人力资源管理而言,最主要的是利用大数据技术加强对公司内部人才各层面的量化评估工作。所以,公司在通过大数据对职员实施量化评估之前,应该为他们构建一个立体化的数据信息库^[3]。同时,在平日生活工作中对公司职员的工作特长、个性特征、岗位政绩、爱好特点等方面实施诸多层面的思考,在诸多层面数据信息融合之下完成对公司职员的立体化量化评估工作,在此次流程中公司能发现职员的优势与劣势,而后融合公司的具体特点对职员加以精细化的培养。

2.3 可提高公司人力资源管理工作效率

目前,伴随数据技术的逐步推广及普及,数据技术现已被我国大多数公司宽泛运用。然而,纵使以往的数据技术能够呈现,减少一些人力资源管理的人工操作环境,同时在一定程度上提升人力资源管理工作效率,但是在具体人力资源管理流程中,在对公司内部工作者素养评估、职员的具体选拔等相对复杂的工作均需有关管理者实施实际操作。所以,尽管以往的数据技术可有效降低人力资源管理工作者的工作强度,同时提高工作效率,但是整体提高效果并不理想。基于大数据视角下,针对公司中诸多复杂性的工作,人力资源管理工作者均可利用大数据技术实施快速处理。比如,在员工应聘选拔过程中,人力资源管理工作者可利用大数据技术对应聘者各方面数据实施系统性的“一键”收集,弱化管理工作者的工作强度^[4]。并且,还可强化管理工作者的考察应聘者的精准性,选拔符合本公司发展的可用人才,最后利用互联网或是其他模式对已通过选拔的应聘者发送面试通知,这样可显著弱化管理工作者的工作强度与工作难度,提升了人力资源管理的综合工作效率。

2.4 可提升公司核心竞争力

随着社会市场竞争力的逐步增强,加之市场数据变化瞬息

万变,面对更加纷繁复杂的环境,公司更应该科学的运用大数据技术。利用对大数据的剖析分析,掌握市场变化规律,实施重要剖析及决策,进而提高竞争力。而对信息的剖析和获取等工作均需公司的人力资源部去实施^[6]。所以,公司务必要高度重视人力资源管理工作,继而有效确保公司更加合理的应用人力资源,让公司得到可持续、良性发展。

3 大数据视角下促使企业人力资源管理创新发展的重要举措

3.1 创新管理观念

领导人员在公司发展流程中占据至关重要位置,领导人员的决策直接关乎公司的发展方向。公司以呈现经济效益最大化为终极目标,而一些领导人员把关注点放在公司生产销售上,严重忽略人力资源管理必要性,未能切实意识到数据技术的运用效用。伴随社会经济逐步发展,人力资源管理观念需要实施全面创新,公司领导需遵循现代化管理理念,全面发挥人力资源管理的切实价值,引进大数据技术,建立数据化的人力资源管理体系。领导层需要自主领悟大数据知识,掌握数据技术的运用对策、运用途径等,以保大数据技术能显著提高人力资源管理效果^[6]。并且,公司领导层还需对内部工作者实施培训,搞好招聘管理工作,让公司的人力资源管理附有前卫性特征。

3.2 培养管理人才

公司与公司之间的竞争,实际上指的是人才的竞争与技术的竞争。唯有全面创新人力资源管理方式,扩充人力资源管理队伍,培养人力资源管理人才,方能发挥出人力资源管理的效率性。以往的硬性管理方式已经适应不了现今公司的发展要求,公司的人力资源管理机构需全面革新管理理念,规制新的人力资源管理规范,构建富有创新性的人力资源管理团队^[7]。首先,公司需要任用专业化的人力资源管理人才,选拔诸多优质人才融入到公司中来,同时对他们的职业素养、管理经验、专业管理能力等实施详尽的考察,保证他们的综合能力和工作岗位相适应。其次,公司需对内部人力资源管理机构实施有效培训,为工作者提供继续教育与对外交流的机会,而且还应就培训内容加以考核,把考核成绩与工作者的绩效薪资进行挂靠。

3.3 革新管理方式

目前,国内的科学技术在迅猛的发展,大数据技术作为当今技术的核心代表,备受社会所关注。基于大数据视角下,以往的人力资源管理方式滞后于时代发展潮流,怎样对大量数据加以采集、汇总及剖析,成了各公司所关注的焦点。大数据技术主要以互联网作为依托,附有较强的数据计算功能与较强的数据处理功能等,能够让数据信息的整合更加有效,稳定数据流的秩序。基于大数据技术下,人力资源管理数据消息更具系统性,人力资源管理系统运行更有效性。公司在发展期间,需要全面掌握大数据技术的内涵,全面发挥该技术的切实作用,对信息加以整合应用,同时对人力资源管理数据实施及时更新。公司的人力资源管理机构应随时调整工作方式,对融合后的信息实施附有动态性的观测,发挥数据的重要效用,同时保证人力资源最优配置^[8]。另外,职员个人数据信息及培训信息等存有很大差异,公司需对职员实施类别划分,按照职员的类型通过差异性的个性化培养模式,缔造具有较强创新性的人力资源管理团队。在平日工作期间,需要实施各项活动,提升工作者的参

与度,强化其凝聚力与向心力,这样更有利于公司可持续发展。

3.4 丰富数据库信息

首先,针对人力资源管理中涉及的部分变动状况,例如人力资源的流失及招聘,应该予以多多的了解。其次,针对公司在运营流程中所设计的普通状况,应该做到详尽的掌握,同时做好记录,便于后续应用^[9]。最后,在丰富数据信息过程中,还需要注重公司在发展期间人力资源对公司上下所做的贡献,诸如忠诚度。

3.5 实现数据资源共享

公司的生产与发展在一定限度上凭借人力资源规划管理的合理性与科学性,人力资源管理工作效率将直接制约着公司的收益。所以,一定要强化对人力资源管理工作提高重视度,融合大数据技术全面发挥人力资源管理的重要效用。大数据技术在人力资源管理中的运用能够呈现出公司人力资源管理活动的规范化建设,获取问题处理效率、业绩提高效率、人均销售额、员工出勤率等有关生产力的指标,进而能够融合职员的具体数据与公司的实际标准建立系统信息库,为公司的生产经营及发展提供精准健全的信息参考。

4 结束语

综上所述,本文融合公司人力资源管理发展的具体状况,并基于大数据视角下,对公司人力资源管理创新发展的重要作用,促使企业人力资源管理创新发展的重要举措展开剖析,革新以往公司管理的陈旧观念,优化人力资源管理方式,提升人力资源管理的综合素养,继而促进公司可持续发展。总之,从公司管理层面出发,推行人力资源规划是公司可持续发展的前提与根本。通过现有大数据技术能为人力资源管理的科学性、合理性及高效性提供重要保证与依据。

参考文献

- [1]徐武旗.大数据视角下企业人力资源管理创新发展研究[J].企业科技与发展,2019(10):159-160.
- [2]杨秀丽.大数据视角下企业人力资源管理创新发展研究[J].经营者,2019,33(2):95.
- [3]许帆.大数据视角下企业人力资源管理创新发展研究[J].现代营销(创富信息版),2019(1):190-191.
- [4]张芳梅,陈俊宇.大数据视角下企业人力资源管理创新发展对策分析[J].经济与社会发展研究,2021(10):121.
- [5]陈娟娟.大数据视角下人力资源管理创新发展研究[J].百科论坛电子杂志,2019(14):499.
- [6]赵明英.大数据视角下人力资源管理创新发展研究[J].新商务周刊,2020(2):37-38.
- [7]范文青.大数据时代档案信息化视角下人力资源管理研究[J].兰台内外,2020(15):33-34.
- [8]于涛.大数据背景下中小企业人力资源管理研究[J].环球市场,2018(9):50.
- [9]武彤.大数据时代下企业人力资源招聘体系的构建—基于胜任力模型视角[J].中国商论,2018(24):9-11.

作者简介:李兆伦(1997,7-),男,汉,内蒙古包头人,硕士研究生,研究方向:人力资源管理、工商管理。