

大数据时代企业人力资源管理面临的转型问题探讨

王 颖

(青岛金凤凰景区管理有限公司, 山东 青岛 266400)

摘要:本文主要针对大数据时代企业人力资源管理面临的转型问题展开深入的分析,结合大数据对企业人力资源管理的意义,分析出主要面临以下问题,如人力资源管理方式缺少创新性、没有引进信息技术人才、人力资源管理理念落后等,然后又提出了几点切实可行的转型措施,主要包括积极的完善人力资源管理体系、转变传统人力资源管理模式、加强信息技术的应用招聘人才、坚持以人为本的原则、注重绩效考核,进而不断提高人力资源管理水平。

关键词:大数据时代;企业人力资源管理;转型问题

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.33.035

1 引言

在大数据时代背景下,逐渐的转换了人们的工作方式,同时给企业人力资源管理工作带来一定挑战。通过大数据技术不仅可以获取更多的信息,还能实现信息处理。所以人力资源管理也应做到与时俱进,充分的展现出数据信息化模式起到的价值。对于数据化人力管理体系进行分析可以提供大量的数据信息,保障数据信息更加的真实可靠,还应摒弃以往传统的人力资源管理模式。所以这就需要企业采取有效的方式实现人力资源管理转型,进而使其更好地适应时代的发展。

2 大数据对企业人力资源管理的意义

2.1 促进企业人力资源管理互联网化

大数据分析主要就是在数据的支撑下实现科学性。为此在人力资源管理工作时还应形成良好的数据库,运用多种信息收集方式,进而实现及时的收集数据强化收集能力,进一步的扩大数据库内容,保障人力资源管理工作顺利的进行,进而促使人力资源管理工作朝着更好的方向发展。

2.2 为人事工作提供分析结果

经过大数据的分析,能够更加的清楚培训结果和绩效考核结果,对员工工作是否发生流动的情况全面的预测,之后全面的收集人力资源信息,并充分整合此信息,实施数据分析。为此在人力资源核算等方面统计出最佳的方式,进而展现出人力资本起到的价值,便于人力资源管理者作出正确的战略计划。

2.3 不断完善组织结构

在大数据时代背景下,人力资源管理高度的注重基层员工,促进上下层级组织联系,加强员工管理,增强员工之间的距离,人事管理会高度关注基层员工工作,并配合基层员工管理工作,充分的发挥出群众力量实施管理,进而保障各项工作顺利的进行。

3 大数据时代企业人力资源管理面临的转型问题

3.1 人力资源管理方式缺少创新性

在以往企业人力资源管理工作过程中,就实施的情况进行分析,在实际工作的过程中仍以传统的方式为主,尤其是在一些管理环节,没有实现人性化管理,所以这随之出现一些问题。比如在具体实施人力资源管理工作时只是围绕着“事”展开管理,缺少“人”管理,由此在这种管理背景下让员工将自身的工作任务落实好。简单的来讲,有效的实施人力资源管理这项工

作,并向员工提出一些要求,从某种程度上来看虽然能为企业带来经济效益实现效益最大化,进一步还能推动企业的发展,最重要的一点就是保障工作顺利的实施进而使其获得良好工作效果,但是难以提高员工参与性,不能实现以员工为主,为此强化员工各方面能力。

3.2 没有引进信息技术人才

在大数据时代背景下,也使得信息技术在相关行业中全面的进行渗透,所以这明显体现出人才的需求量。可以说企业要想更好地发展离不开人才。但是在企业应用信息技术等方面从某种程度上来看,其应用所涉及到的面非常广,而且人才培养的速度难以适应信息技术发展,当前有的企业在人才方面吸引的力度还不够,尤其是信息技术人才。针对这种情况企业在人力资源管理过程中由于运用管理方式不够丰富,还存在落后的现象,其人才等方面不能起到吸引的作用,这种情况不利于企业更好地运行,而且直接影响到企业竞争力的提升。

3.3 人力资源管理理念较为落后

从企业的角度上来看要想保障人力资源管理工作顺利的进行,进而使其更好地发展,还应具有创新意识的意识,加强人力资源管理模式创新。但是对于有的企业而言,在具体工作的过程中,一些管理人员对人力资源管理工作重视度不够,不管是管理的模式还是管理的思想非常的滞后,这种情况难以提高管理的水平。在广义层面来对管理理念滞后的问题进行分析,这会影响到整个企业人力资源管理工作,难以使得企业实现发展的目标。在大数据时代背景下,有的管理人员对人力资源转型工作认识程度不够,所以仍在运用传统的管理模式进行人力资源管理工作,而且其员工管理等方面进行分析没有实现人性化管理。因为只有调动员工工作的积极性,才有助于强化员工各方面能力,使其企业发展早日实现。

4 大数据时代企业人力资源管理转型的有效措施

4.1 积极的完善人力资源管理体系

在大数据时代背景下,从企业的角度上来看不仅要注重自身的发展还应加强发展目标的制定。在大数据环境中,注重发展的基础之上确定相应的目标,并结合实际情况以长远的眼光为主加强对目标计划的制定,进一步制定企业发展战略。当以上环节全部实施完之后,还应加强对信息技术的运用,加强人力资源管理体系的建立进而确保此体系更加的健全^[1]。对于人

力资源管理部门而言,还应在现有的人力资源管理制度基础之上,结合实际情况加以补充确保此制度更加健全,并加强工作考核制度的制定,进而使其形成良好人力资源管理体系,保障企业人力资源管理工作顺利的实施使其获得良好管理效果。

4.2 转变传统人力资源管理模式

在大数据时代背景下,企业还应注重人力资源管理工作,为此再加大研究力度全面的分析,并摒弃传统的人力资源管理模式,因为此管理模式已经不能做到与时俱进适应时代的发展,所以还应具有创新意识,结合实际情况加强人力资源管理模式的创新^[1]。从企业的角度上来看还应积极的完善现有的基础设施,并加强对基础设施的投入,进而在进行人力资源管理工作时使其信息技术应用价值得以展现,实现多种人力资源管理方式,有助于员工之间保持密切联系。通过个性化管理模式全面的实施管理工作,尤其是员工管理工作,从某种程度上来看促进员工更好地工作,强化工作的质量。

4.3 加强信息技术的应用招聘人才

在社会经济水平不断发展背景下,信息技术逐渐的在各个行业中渗透并得到了广泛的应用,但是这还需要企业引进信息技术人才,做好人才招聘工作。首先,从企业的角度上来看应加强对网站的建立,这样应聘人员想要寻找工作的话搜索相关的信息就可实现,再将自己的简历向企业的网站进行发送。由此企业可获取应聘者求职方面的信息,企业人力资源管理人员可实现查询,并全面的审核,最后选择最佳的人员。通过以上招聘方式一定程度上保障企业招聘工作有效实施,便于企业招聘更多的人才,还能让企业具有竞争的优势^[2]。除此之外,还应积极的完善数据信息系统,进而促使领导人员查询到员工信息并更加的熟悉,便于进一步的调整人力资源管理方案,为日后员工培训工作顺利进行打下基础,而且员工多样化培训方式从某种程度上来看激发员工的工作热情,保障工作顺利进行。所以对于企业而言在注重管理的基础之上,还应实现科学化管理,进而使其经济效益最大化。

4.4 通过信息化方式培训员工

通过大数据有助于培养大量的人才,使其培养出更多优秀并适用企业的人才,基于此,从企业的角度上来看还应加大培训力度有针对培训员工,其中在具体培训的过程中还应引进大数据技术,但还应注重传统培训方法和现代培训方法的融合,由此才能吸引人员的注意,不断提高他们的参与积极性,使其获得良好培训效果。比如:借助互联网等现代多媒体方式,通过大数据技术促进工作人员学习,从人力资源部门的角度上来看应落实好与培训有关的各项工作,确定好培训的要求和内容,并运用多样化的培训方式^[3]。

4.5 坚持以人为本的原则

在企业进行人力资源管理的过程中,从管理人员的角度上来看都应注重以人为本,而且管理人员不管是在员工招聘活动中,还是在培训和管理活动中还应注重信息技术,并将此技术合理的应用在各项活动中,为员工提供学习交流的机会,由此充分的展现出员工自身的潜能。发挥出员工的主观能动性,锻炼员工的各方面能力。为此,通过信息技术实施人力资源管理工作,使其为企业的发展储备大量的人才,进而在这激烈的市

场竞争中使得企业占据一定地位。

4.6 实现员工关系信息化

对于有的传统企业而言员工之间只是同事关系,而且在工作时交流环节少。但是在大数据时代背景下,企业和员工之间的交流要转换被动化方式。而且在大数据时代下企业人力资源管理中,需要企业和员工要共同的进步,使其更好地发展^[4]。在员工交流等方面要想实现现代化,首先,将大数据作为主要的载体,通过大数据平台来明确的公布企业相关文件;其次,加强对大数据平台的应用,还能促使员工和企业之间保持一定联系,促进这两者更好地交流,有助于员工阐述自己的观点。对于人力资源部门而言应回应员工提出的问题或开展多种形式的问卷调查,并总结员工所提到的建议或者是自身的想法,具体实施的过程中做好相应的整理。要想实现信息化员工关系的建立,还应采取有效管理方式落实好员工管理工作,进而增强员工对企业的认可度,促使企业建立良好企业文化。

4.7 注重绩效考核

在大数据时代背景下,信息技术还可在员工绩效考核中进行渗透。对于企业而言在组织管理人员全面实施人力资源管理工作的过程中,要想保障这项工作有序实施,进而使其实现预期管理目标。但是企业还应加大考核力度,采取定期或者是不定期的方式来对员工进行相应的考核,并做到这项工作公平地进行。企业人力资源管理部门还应提高考核工作的重视度并加强相应的目标制定,分析员工工作的实际情况,其中这项工作可采取不定期的方式进行,进而不断提升工作实施公平性,当实施完考核工作之后,还应总结好考核内容进行公布,最后还应保证将考核结果作为参考,从而为员工下发绩效工资,为此促进员工主动参与工作中,并落实好工作的相关环节,不断提高员工的业务水平,进而促使企业更好地发展。

5 结束语

总而言之,在大数据时代背景下,企业要想更好地发展,在注重人力资源管理工作的基础之上还应实现转型,并转换以往传统管理理念和模式,采取有效的创新方式积极进行创新,并结合当前企业员工的实际情况加强对培训方案的制定,进而再加大培训力度,采取有效的方式培训企业的员工,让员工的综合素质不断提高,进一步使其企业实现人力资源管理工作转型,使其获得良好的管理效果。

参考文献

- [1]郭桐瑄.大数据时代企业人力资源管理变革探寻[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(10):28-30.
- [2]饶倩.大数据时代企业人力资源管理模式应用研究[J].商业文化,2021(23):82-83.
- [3]王荣峰.大数据时代企业人力资源管理变革路径[J].人才资源开发,2021(14):73-74.
- [4]谢菁.大数据时代国有水利企业人力资源管理的转型之路[J].内蒙古科技与经济,2020(11):22-23.
- [5]王坤娜.大数据时代企业人力资源管理面临的机遇、挑战与创新[J].企业改革与管理,2019(17):86-87.