

民营企业大数据时代中的数字化人才队伍建设

李晓洁

(中国人民大学,北京 100872)

摘要:随着 5G 成为中国新基建的重要基础设施,5G+数字化人才也成为社会发展的重要资源。为此,文章在阐述数字化人才内涵的基础上,分析大数据时代背景下对人才培养产生的影响以及民营企业大数据时代中人才队伍培养新要求,并结合民营企业实际情况,就大数据时代背景下民营企业人才培养优化问题进行探究。

关键词:数字化人才;民营企业;大数据时代;队伍建设

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.07.127

数字化时代的到来对各个行业的发展产生了深刻的影响,也使得各个领域的人才培养迈入到一个全新的阶段。人才数字化的实现将引发企业传统人才管理模式的变革,和以往培养出来的人相比,数字化人才的创新创造能力、自我价值、心理需求、幸福感等也会相应的提升。数字化人才的培养能够为整个民营企业的发展注入新鲜的血液支持。习近平总书记在全国工商联人才工作会议上就如何强化工商联系统人才队伍建设做出了明确的部署安排。深刻把握人才工作会议精神实质,感悟新时代人力资源行业新要求是民营企业在发展过程中所需要关注的重点。为此,文章立足民营企业发展实际情况,站在需求的视角上,就如何培养符合民营企业发展需要的数字化人才进行探究。

1 数字化人才概述

数字化人才是 ICT 专业技能和 ICT 补充技能的融合,也就是在工作中具有数据化思维,能够对海量数据信息进行有效管理和使用,即将其转变为特定领域具有价值意义信息的高素质专业人才。在各个领域,数字化人才具体落实到数字化领导者、数字化应用管理人才、数字化专业人才。在《中国经济的数字化转型:人才和就业》研究报告中将数字化人才划分为六个类型,包含数字战略管理、深度分析、制造管理、产品研发、数字运营等。由此可以发现,数字化人才和一般性的人才相比具有独一无二的的能力,即能够应用所掌握的思维和知识来处理社会发展转型所面临的问题,从而更好的促进现代企业法。

不同领域上数字化人才工作所面临的矛盾冲突不同,比如,数字化战略家的主要工作是怎样制定数字化战略规划、如何推进数字化转型升级、如何应对数字化变化等;数字化技术专家的工作职能是为数字化技术的应用提供重要指导支持,实现对企业的数字化改造;数字化普通员工的工作职责是结合社会发展的数字化转型需要来进行数字化知识的学习和改造。

结合企业发展实际情况,数字化人才的基本类型具体体现在以下几个方面:第一,技术层面。在信息时代背景下,各个企业加大了对软件开发人员的需要。在将大数据技术引入到企业中的时候,对企业现有人才提出了更高的要求,即需

要企业现有的软件人员来学习更多的新型技术形式。第二,业务层面。在业务层面关注的是如何应用大数据技术来完成一系列的工作。在最开始阶段,亚马逊是最早使用大数据技术的,即使用大数据技术来制作用户画像,之后进行推广,在这个过程中有效强化用户的体验。后来,阿里巴巴和京东也开始应用大数据技术来分析整个企业的发展情况,大数据技术一跃成为高端技术。第三,创新层面。在当前,大数据技术拥有广阔的应用前景,为了能够更好的发挥出技术的应用作用,需要根据企业的发展情况来创新性的使用大数据技术,在大数据技术的支持下启迪人的智慧,促使企业迎来更大的发展空间。第四,管理层面。企业想要实现长远的发展,需要在内部塑造出一个领导,这个领导被称作是首席数字官。首席数字官在工作中会承担变革、领导、创新的角色。在数字化时代背景下,领导人个人能力关系到整个企业的发展。为了能够更好的发挥出数字化技术的应用作用,需要强化企业内部、客户和外部供应商的互动关联,在运营和数字化技术融合在一起的情况下更好的推进现代企业发展。

2 大数据时代背景下对人才培养产生的影响

数字化转型通过颠覆性思维深刻影响着社会经济结构,不仅使得人们的思维方式和生活方式发生了深刻的变化,而且也促进了商业模式和商业思维的转型升级。与此同时,数字化时代的到来也对人才培养产生了深刻的影响,具体表现如下:

2.1 数字化人才需求快速增长和产业结构不平衡的矛盾

不管是在全球还是在中国,数字化经济爆发式增长带来了数字化人才需求量急速增长。预计到 2025 年,产业数字化进程需海量数字化领袖、业务与技术人才。不仅如此,国家范围内数字经济的进步也对大数据、云计算、人工智能等领域高端人才的培养提出了更高的要求。但是和社会范围对数字化人才大幅度需求相关的是没有足够先进的企业供应数字化人才发展。当前,社会范围内存在几个方面的人才结构错位现象。第一,供需错位。人才供给的不足制约了产业发展。第二区域错位。ICT 人才的缺乏最终限制了欠发达地区的经济发展,也成为高新技术企业数字化转型发展的重要制约。第三,结构错误。各领域范围内应用型人才、专业型人才的缺

乏也在很大程度上制约了行业应用的深化发展。第四,梯队错位。企业发展过程中出现的中层岗位人才错位也严重制约了人才的数字化转型发展。

2.2 市场对创新型复合人才需求的加大

数字化转型背景下,社会范围内所需要的人才不仅仅是技术人才,而且还需要具有创新型设计思维的综合型复合人才。特别是在一些垂直行业,更是需要懂得数字化技术的跨界人才。

2.3 对具有敏捷性和洞察力人才的需求

在数字化时代背景下,企业的领导者要通过学习不断提升自身对技术的敏感度,借助数字化时代背景下的机遇来实现个人发展,通过不同的思考、行为以及反应来使得企业组织在数字化世界获得成功。其中,敏捷性和洞察力是帮助数字化领导者带领组织成功实现数字化转型的两大基石。在洞察力的指引下能够通过数据观察、分析和应用来为企业的发展创造核心价值,简化各个部门的投资决策。在洞察力的指引下还能够通过合理利用战略性数据信息来扩大整个企业的发展规模,简化企业各部门的投资决策,以最少的消耗来达到最理想化的客户体验。敏捷反应是通过精准的客户数据分析以及市场调研,来对组织管理提供更多有益达到信息参考,帮助企业的领导者、决策者做出精准、透明决策。

3 民营企业大数据时代中人才队伍培训新要求

3.1 民营企业人力资源服务要和经济结构战略调整需求相适应

大数据时代背景下,世界的格局发生了深刻的变化,新一轮科技革命和产业变革发展深刻影响着民营企业的发展。在全面建设社会主义现代化社会的背景下,中华民族伟大复兴战略发展进入到一个新的发展阶段。在这样的背景下,民营企业想要壮大发展,需要调动一切积极因素来培养高素质人才,立足实际情况强化对人力资源的管理。为了能够更好的发挥出人力资源的重要作用,在培养人才的过程中需要将人才培养和市场发展贴合到一起,扎根实际诉求来培养人才。

3.2 民营企业人力资源服务需要立足于实现人民对美好生活的向往

在以人为本发展理念的影响下,民营企业在发展的过程中还是更加关注人们的幸福感、成就感,在这样的情况下,民营企业人力资源管理需要紧跟时代发展需要,积极创新,统筹城乡力量,全面发展人力资源服务业,从而为巩固小康社会建设成果提供重要支持。

3.3 民营企业人力资源要朝着法治化、规范化的方向发展

新产业、新业态的出现为民营企业人力资源服务管理提出了更高的要求,同时,这些新鲜的血液也为民营企业的发展提供了活力。在这样的背景下,民营企业想要实现更长远的发展,需要立足新业态的发展要求来强化对让你吃的培养,牢固树立法治思维,使得人才在法治化的环境下实现长

远的发展。

4 大数据时代背景下数字化人才发展所面临的问题

4.1 数字化人才供需不匹配

在数字化产业的深入发展下,各个企业对数字化人才的需求也在不断增加。然而,从当前发展实际情况来看,有很多民营企业的数字化人才无法满足企业的数字化发展需要,具体体现在数字化人才供应不科学、数字化人才专业结构不合理等,特别是对于一些高新技术的企业发展来说,现有的技术人才缺乏在很长一段时间内会限制到整个企业的发展。

4.2 传统的人力资源体系没有实现转型发展

大数据时代背景下,企业数字人才确实问题在本质上是人力资源体系转型问题。对于这个问题,如果从单一的角度来予以改造调节,将不利于整个企业的数字化革新。也就是说想要更好的促进数字化人才培养发展,需要在发展的过程中树立一种系统化的思维,将数字化人才招聘管理、人才选择、人才培养等内容纳入到总体考核工作中。但是从发展实际情况来看,企业数字化人才管理没有因地制宜的做出科学的规划,最终导致企业所拥有的人才无法满足国家和社会发展需要。

4.3 数字化领导力的缺乏

数字化时代背景下人才的培养需要得到数字化领导的支持,基于数字化时代的发展要求,数字化人才培养对企业领导的认知、思维、实践等也提出了更高的要求。通过对数字化人才的培养能够有效提升整个企业的发展绩效。但是从当前发展实际情况来看,在数字化时代背景下有一些企业存在数字化领导力缺失的问题。企业的发展速度远远超过了数字化人才培养速度。

4.4 企业员工数字化能力缺乏

数字化的实现不仅仅是一个企业领导需要关注的问题,而且也是整个企业上下部门员工需要关注的事情。员工是整个企业发展的基础力量,数字化时代的到来对企业员工的培养和发展提出了更高的要求。但是从当前发展实际情况来看,企业的发展缺乏足够多的数字化员工,具体表现如下:在思维能力上,企业员工缺乏对专业领域范围内数字技术的清醒认识和了解。在技能技术上,企业员工缺乏对专业领域范围内相关数字知识的了解,也没有掌握一定的数字化技能。

5 大数据时代背景下数字化人才培养对策

5.1 深化数字化人才的供给侧改革

第一,地方政府部门要立足数字经济发展背景采取积极的措施来为数字化人才提供充分的鼓励政策支持,加大对数字化人才的培养力度,对于一些特殊人才的发展要为其提供更多的方便支持。第二,加快培养社会和行业所需的数字化人才,并将培养出来的人才和产业对接,不断探索当前校企合作的全新模式。结合企业进步发展对数字化人才的需要来积极推进产教融合发展,打造出多方协同育人的人才培养新模式。第三,通过内外部并行引进的发展模式来实现数字化人才的合理流动,解决各地区之间发展差距较大的问题。

5.2 构建系统化的数字化人力资源发展体系

第一,加快打造完善化的人力资源数字平台。参照企业当前的数字化管理模式来打造出适用性强的人力资源发展体系,通过为企业发展持续性的补充人才来夯实企业的发展基础。比如海尔人力资源管理平台在建设期间就着重整合了国内外发展资源,最终形成了人单合一的发展模式。京东结合企业需要开辟了流程自动化机器人,有效节约了人力成本,实现效率进一步提高。第二,重塑人力资源数字化内容模块。在人力资源数字化管理平台的支持下下来下设多个子模块,根据需要强化各个子模块资源信息的整合利用,实现对人力资源的数字化管理,使得企业人力资源都能够形成数字化战略发展思维。第三,立足实际,创新发展人力资源数字化学习模式。企业管理组织体系的打造离不开人员的支持,为此,结合企业发展需要需要加快打造出独立、科学、合理的人才资源数字化学习模式,为企业员工提供有效的学习空间、学习模式,深化员工学习。

5.3 培育具有领导力的数字化领导

第一,数字化领导力内涵的优化。为了确保数字化技术在企业的顺利应用,需要着重强化数字化领导的内涵,增强数字化领导人员的领导力,这种数字化领导能力具体体现在数字化技术的掌握、数字化人才的培养、数字化组织变革、数字化沟通、数字化经营管理思维等方面。数字化领导力是一种多层次、系统化、全方位的领导力量,在这个力量的支持下能够更好的统筹管理和应用企业现有的资源,为企业的长远发展提供源源不断的力量支持。第二,根据企业不同梯度的领导人员来设计不同的培训方案。比如在制定企业战略规划方案的时候要注重组织各部门人员召开数字会议、研修学习会议和领导力培训会议,通过多个形式来丰富和完善企业领导者的数字化认知,拓展企业领导的数字化思维和深刻的洞察能力。针对企业各项业务的具体执行者,可以通过多个类型的学习形式和项目研究来组织各部门人员了解业务内容,通过深入交流来落实数字化项目。第三,制定出科学合理的数字化领导评价标准。通过严谨的企业战略领导能力考核评估来发现当前企业发展所面临的困境,针对困境促使企业领导能够通过积极的学习来解决发展问题。

5.4 提升企业员工的数字化技术应用能力

第一,提升企业员工的基本数字化素养。大数据背景下企业员工的数字化素养主要是指员工应对烦琐事务所表现出来的一种素养,通过提升员工的数字化素养能够强化员工和企业数字化发展的关联。第二,提升企业员工的数字化胜任能力。员工的数字化胜任能力直接关系到数字化技术在企业发展中的应用作用。根据数字化技术的特点,员工数字化胜任力的关键是如何通过打造数字化胜任力模型来提升企业员工的数字化业务能力、数字化学习能力、数字化应用能力。第三,调动企业员工对数字化技术的自觉接纳能力。数字化技术在企业的有效应用离不开员工个人的支持,为了能够更好的发挥出这项技术的作用,需要引导企业员工形成一种

自觉学习和应用数字化技术的思想意识,学习掌握数字化技术的过程中激发员工工作主动性和创造性。第四,创设适宜的数字化人文环境。企业环境氛围是数字化技术在企业应用成效的一种体现,通过创设良好的数字化人文环境能够引导员工自觉学习和掌握数字化技术。

结束语

综上所述,民营企业想要实现高质量的发展离不开专业人力资源的支持,结合民营企业的发展特点,其人力资源培训要注重实现劳动者和生产岗位的匹配,只有这样,才能够发挥出人力资源的价值。数字化人才是实现民营企业数字化转型发展的重要关键。为此,文章立足于数字化人才发展的背景,介绍了数字化人才的概念,在阐述大数据时代背景对民营企业人力资源培训所产生影响的基础上,针对问题,立足实际,就如何优化培养民营企业数字化人力资源,丰富和完善人力资源队伍进行了分析,旨在能够更好的发挥出人力资源在民营企业发展中的重要作用。

参考文献

- [1]陈芳.大数据时代企业数字化人才培养的思考探析[J].经济与社会发展研究,2020(16):1.
- [2]赵永霞.大数据时代中小型企业财务数字化转型的问题与对策[J].全国流通经济,2021(24):3.
- [3]王微.数字出版企业人才队伍建设的困境探索[J].办公室业务,2020(16):2.
- [4]张金亮.新时期加强文化馆数字化人才队伍建设研究[J].参花:上,2020(7):1.
- [5]刘虹,王筱栩,刘韩萍,等.大数据时代数字化赋能文物“活化”的路径思考[J].社会科学前沿,2021,10(11):8.
- [6]方佳惠.“数字化”下财务共享服务中心的新发展[J].江苏商论,2021(11):4.
- [7]宋君,张国平.大数据时代的政府智慧治理:价值追求和能力维度[J].领导科学,2020(10):3.
- [8]吕英.论数字化转型时代的人才培养[J].商业 2.0(经济管理),2020(10):1.

作者简介:李晓洁(1984.10-),女,汉族,山东烟台人,中国人民大学,在职研究生,研究方向:企业管理。