

大数据时代企业人力资源管理创新

陆 静

(江苏长金电气有限公司,江苏 扬州 225000)

摘要:随着科学技术的不断提高,大数据时代已经开启,相应的大数据技术能为企业生产、管理、销售和经营等多个环节提供有力支持。而人力资源管理工作和企业的人才储备和管理息息相关,在整个企业管理中的地位无可厚非。传统意义上的人资管理不仅工作效率低,而且不能有效开发企业内部的潜能,通过对大数据技术的合理应用,就能在不断为企业吸引和储备更多优秀人才的同时,充分利用内部的人才,为企业的健康发展奠定坚实基础。

关键词:大数据时代;企业人力资源管理;创新分析

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.22.100

在市场经济不断创新和变革的当下,信息技术的应用和发展为企业注入了活力,尤其是大数据时代的到来,很多企业的人资管理工作有了新的变革。通过建立大数据平台,企业能获取更多有价值的信息,不仅提高了决策水平,还优化了人资管理的结构,推动其创新发展。

1 大数据时代的概述

近年来,随着社会经济的迅猛发展,信息化时代已经到来,大数据成为这个时期关键性的产物。顾名思义,所谓大数据,就是指庞大、海量的数据信息,正是有了这些数据资源的支持,各行各业才能取得如此快速、稳定的发展。相关单位在处理海量信息的过程中,必须要具备良好的洞察力和决策力,确保多量化、多样化的数据信息能得到有效处理,这样的时代也被称为大数据时代,从大数据技术实际的应用情况来看,其具有规模性、多类型性以及快速性等特点^[1]。对于当前信息化技术飞速发展的时代而言,每年会增加约 50% 的互联网数据,而针对全世界范围而言,目前有九成以上的数据都是最近所产生,这在很大程度上体现了大数据快速发展的特点。基于这一特点,很多企业需要及时理解和掌握数据收集和运用的能力,例如,将大数据合理应用到人资管理领域中,不仅能有效提高其工作的质量和效率,还能促使人资管理工作不断进行创新,从而起到推动整个企业健康、可持续发展的作用。

2 大数据应用的价值

众所周知,大数据这一概念最早是由美国麦肯锡公司所提出,定义为“一个超大、难以用常规的数据库管理技术和工具处理的数据集”,由此可见,大数据具有快速处理庞大、繁杂数据信息的特点,掌握了快速处理数据的能力,就变相抢占了财富与权力的先机,所以大数据成为目前最受欢迎的处理系统也就无可厚非。

2.1 数据具有高透明度和广泛可获取性

随着大数据时代的到来,部分制造企业想要集成多种系统的数据,更有甚者,会从客户和外部供应商处收集数据来共同完成产品的制造。以汽车这一类比较先进的制造

行业举例,成千上万个零部件,所对应的供应商分布全球,那些集成度较高的平台,会在设计阶段就让公司和供应链上的合作商开始协作^[2]。

2.2 决策验证对竞争方式的影响

通过对大数据技术的合理应用,可能会从根本上改变公司的决策制定,借助可控实验的方式,公司可以进行假设验证、结果分析、投资决策指导以及改变运作。面向用户的企业,在大数据技术的支持下,能够实现对用户进一步的细分与定位,由此可见,大数据的应用,使得用户定制发生了质的变化,使“实时个性化”成为可能。比如,下一代的零售商能够基于互联网点击流来了解用户行为,从而及时更新其偏爱内容,并模仿其可能出现的行为。

2.3 大数据对管理的改变与替代作用

对于大数据而言,其具有增强算法与机器分析效果的作用。部分制造商会利用相关算法来对那些来自生产线的的数据信息进行分析,并创建自动调节机制,进而有效降低资源损耗、减少成本投入、增加产出量。

2.4 构建基于数据的商业模型

近年来,大数据信息的出现,催生出了一些新型公司,能够建立起由数据信息作为核心驱动的商业模型,很多公司在相应的价值链中都有着重要作用,在进行商业交易的过程中,可以构建出价值更高的“排出数据”^[3]。

3 大数据时代下企业进行人力资源管理创新的重要性

3.1 符合网络化发展的要求

在新时代发展的大背景下,企业对人资管理工作进行合理创新,不仅能够满足当前网络化发展的要求,更加明确数据的特点,还能将数据信息当作自身发展的基石,构建完善的数据库体系,并加强对人资管理工作的重视度,不断拓宽数据来源渠道,增强自身采集信息的能力,确保人资管理工作的可靠性和客观性,为企业的健康发展打下坚实基础。

3.2 满足当前人事发展的要求

随着大数据时代的到来,相关企业所开展的人资管理

工作,能更好地满足当前认识发展的要求,建立对应的工作体制,在很大程度上提高了整个人资管理工作的成效。对于人事管理部门来说,其可以借助大数据渠道来了解人员实际的流动情况,并基于绩效考核结果来做出合理分析。在这个过程中,需要对培训工作的具体要求和实施效果有一个明确认知,再采用大数据技术来完成人资管理工作,这样能有效提高战略管理的效果,更好地满足当前发展需求。

3.3 能合理优化企业人力资源的结构

企业在开展人资管理工作的过程中,需要合理设计与调整人员的结构,并建立完善的人资管理系统,为提高整个人资管理工作质量和效率奠定坚实基础。与此同时,在大数据时代的背景下,要对人资结构的特点和实际情况有一个明确认知,改变传统的管理理念和管理方法,及时发现并解决人资管理数据中存在的问题⁴。

3.4 能有效增强企业的市场竞争力

大数据时代下,企业在进行人资管理工作时,为了全面增强自身的市场竞争力,就需要构建出更加完善的人资管理体系,明确具体的工作需求,并与目前人资管理工作的内容和相关要求有机结合起来,有效提高人资管理工作的成效。

4 大数据时代下企业人力资源管理中存在的问题

随着市场经济的飞速发展,社会生产力在不断提高,为了紧跟时代发展的步伐,企业就需要基于自身的实际情况,对人资管理工作进行合理创新。然而,受到诸多内、外界因素的影响,企业人资管理工作中还存在很多的不足之处,需要不断改进和完善。

4.1 管理体系不够客观、科学

一般情况来说,企业人资管理人员在工作时,都会将部门、员工等数据信息整理到表格中,这样能直观体现出相关主体的绩效情况。然而,在进行信息统计和整理的过程中,不可避免地会受到主体主观意识影响,最终的评定结果也会受管理人员自身偏好影响,从而导致人资管理的结果不够客观。针对企业而言,人资管理是企业的重点工作,会受到内部晋升机制等多种因素的掣肘,再加上评定人员自身的专业素质有所欠缺,导致工作不够科学。

4.2 人资管理人员的观念不够先进

众所周知,在大数据时代,人资管理人员的思想观念会给最终的管理成效带来重要影响,由此可见,为了确保企业人资管理工作的顺利进行,相关人员就需要根据基于现实情况,不断改变自身的观念和行为态度。如果人资管理人员对于大数据时代人资管理环境的认知不够明确,抑或是没有充分掌握相应的管理体制,那么就会继续以旧式的人资管理观念来开展有关工作,从而无法给现代化的企业发展提供有力支持,严重阻碍企业的健康、可持续性发展。

4.3 激励机制不够完善

当前,在大数据时代的背景之下,无论什么企业,它们

的管理人员压力都比较大,如果企业没有将对优秀员工的奖励落实到位,也就是企业自身所制定的鼓励机制还不够完善,这样不仅会严重打击员工们努力工作、全身心钻研的积极性,导致他们陷于懈怠状态中,还会降低人资管理工作的质量和效率,甚至拖慢相关项目的进度,给整个企业的发展造成严重影响。由此观之,为了有效激发员工们工作的热情和积极性,推动企业人资管理工作的创新、稳定性发展,就需要充分了解和掌握各部门人员实际的工作情况,从而不断健全企业的奖励机制⁵。

5 大数据时代企业人力资源管理创新的途径

5.1 转变人力资源管理的理念

对于大数据时代而言,其有着科学、包容、开放的特点,企业管理人员要对大数据所带来的变化给予尊重。在实际开展人资管理工作的过程中,需要与时代变化的特征相结合,将大数据技术合理应用到企业管理当中,及时转变传统的人资管理理念,并在企业管理中合理应用大数据技术,为提高管理有效性和科学性打下坚实基础。这种情况下,人资管理人员在正式开展有关工作时,要尽可能鼓励企业员工去主动了解大数据,并借助大数据平台进行学习。与此同时,在大数据时代下,企业也要对传统意义上的管理方式做出调整和改善,积极引入更加先进的大数据管理体系,利用充足的数据信息,让企业管理工作的评判和决策朝着更加科学的方向发展。除此之外,还要不断完善人资管理系统,在企业内部,采用现代化的信息技术搭建大数据平台,将企业和员工的相关信息都呈现在此平台上,并设置相应的学习板块,这样员工不仅能及时明确自身与同事实际的工作情况,还能了解企业发展运营现状,且企业也能更加全面、深入地掌握员工发展情况。

5.2 创新人力资源规划开发

众所周知,随着大数据时代的开启,为企业了解和掌握员工信息创造了有利条件,企业能够从大数据平台上获取员工的家庭背景、相关教育和工作经历等相关资料,这样企业就能对员工进行更加直观、科学的分析和评判。与此同时,在大数据时代的背景下,企业在开展人力资源规划工作时,要首先在大数据平台上收集有关资料,充分掌握员工实际的工作情况和兴趣爱好等基本信息,然后再借助大数据平台对其做出合理分析,基于数据分析的结果来实现人力资源的科学规划。除此之外,在进行人力资源开发的过程中,相关管理人员也要充分利用大数据平台的分析功能,尽可能保证人力资源规划、判断的科学性。比如,当企业需要实行部门轮岗的时候,就可以借助大数据平台来详细分析每个员工的具体情况,并以最终的分析结果为依据,制订出更加合理的轮岗计划。具体而言,企业既要对员工在当前岗位上的工作质量和效率有一个明确认知,也要充分考虑到他们的教育背景、在职期间和其他部门之间的沟通交流等情况,同时将这些基本信息整合到一起,形成一个专门的信息集,通过对信息集的量化分析,能让人力

资源的开发计划变得更加有针对性,增强其说服力。

5.3 完善企业招聘与培训体系

在大数据时代下,传统招聘和培训体系中存在的不足之处能够得到有效弥补,企业人资管理人员要合理利用大数据平台所具备的优势,不断创新和完善人力资源招聘和培训体系。

第一,企业需要构建更加完善的招聘系统,在正式开展招聘工作之前,将对应的职位招聘条件录入系统中,然后借助信息系统的相关功能来完成简历筛选,这样就能在很大程度上减少以往招聘人员阅读海量简历的烦恼。

第二,在筛选完简历之后,招聘人员可以借助大数据平台来收集余下求职者的信息,详细查询他们的基本资料,这样不仅能有效避免发生简历作假等问题,还能选取出更加优秀的求职对象。

第三,对于培训工作来说,在开始进行培训之前,相关管理人员需要从数据平台上了解到每位求职人员当前的工作状态,并通过数据分析出目前公司的人员需求情况,在此基础上制订出更加有针对性的培训计划。

第四,在完成培训后,企业还要通过大数据平台来分析员工的培训成果,了解每位员工在培训过程中的表现和效果,进而为下一次培训工作的开展提供经验。

5.4 制定合理的绩效薪酬体制

大数据时代下,企业要重视借助数据平台来对岗位进行分析,为绩效考核与薪酬设计提供有力支持。具体如下:

第一,利用数据平台建立科学的绩效考核指标。在进行绩效考核指标设计时,要切记不要一概而论,正确的做法是要基于每个岗位、每个部门自身的特点,制定出有差异的绩效考核体系,当然,这个过程中,管理人员也要注意多听取员工们的意见,不能独断专行。除此之外,在完成绩效考核指标的制定之后,相关管理人员要及时将其上传到相应的数据平台上,方便员工们随时查阅,这样员工们在日常的工作中,就会有意识地向绩效指标靠近,从而有效提高自身工作质量和效率。

第二,对于薪酬设计而言,相关管理人员需要根据绩效考核指标来明确每项工作所对应的薪酬标准。在完成薪酬设计之后,同样也要及时将其上传到数据平台上,确保每位员工都能进行查阅。当然,企业既然具备上述两项标准,就需要严格按照标准来进行薪酬发放,保证所有人员绩效评比与工资发放的公开性和透明性。

6 大数据技术应用与企业人力资源管理中的注意事项

6.1 权衡大数据所带来的收益与支出

新时代发展的大背景下,企业人资管理在引入大数据技术的过程中,不仅要充分考虑其可行性,还要对其资产与规模等信息进行深入分析,仔细权衡其所能带来的收益和成本,毕竟不管什么技术,引进的主要目的都是为了将利益最大化。然而,目前存在一些中小型企业盲目跟风的现象,急切地将大数据融入人资管理体系中,并且在主观

上就认为只要拥有了大数据,就有了获取更高利益的先进与制胜法宝。但是,事实确实大多数企业都没有真正认识到大数据的内涵所在,不仅导致数据信息的收集盲目而无用,还会造成信息管理系统构建中的财力浪费。以上这些现象的存在,都是忽视收益与成本关系的一种表现,甚至可能造成整个人资管理系统的瘫痪。由此可见,在后续的发展过程中,企业需要重视大数据和人资管理系统相结合的必要性,仔细权衡引入大数据技术的利与弊,避免出现盲目跟风的问题。

6.2 人力资源的共享与安全

众所周知,任何事物都具有两面性,大数据虽然能为企业带来极大的便利和优势,但不可避免地也有一些弊端存在。当前,社会各领域中开始提出大数据应用安全问题、应对措施和解决方案等,但大数据共享与安全问题仍旧存在,这也就意味着大数据型人资管理系统也存在一定的安全隐患。比如,基于大数据技术所开展的网络招聘活动,人资管理人员通过网络获取求职者的基本资料,这个过程中不仅会包含与工作有关的信息,也会涉及隐私和财务等信息,由此可见,企业需要加强对保护求职者与员工各项数据的重视度,否则一旦发生信息丢失或泄露问题,可能会引发严重的后果。

7 结束语

综上所述,大数据时代下,信息技术的发展在不断推进,提高了数据分析的便捷性。很多企业在对海量数据进行收集、整理与分析的过程中,合理应用此技术,不仅能提升企业工作的效率,还能为企业赢取更多的经济效益。而人资管理工作在企业管理中占据重要地位,通过对大数据技术的创新应用,能有效解决人资管理工作中存在的问题,为企业的稳定性发展打下坚实基础。

参考文献

- [1]张春冬.大数据时代企业人力资源管理创新分析[J].科技创新导报,2019(15):161,164.
- [2]郭航源.大数据时代企业人力资源管理创新及其策略分析[J].企业改革与管理,2018(8):107,148.
- [3]黄进蓉.谈大数据时代企业人力资源管理创新与思考[J].环球市场,2018(8):53.
- [4]安敏.大数据时代企业人力资源管理模式创新研究[J].内蒙古煤炭经济,2021(17):93-94.
- [5]江潇潇.大数据时代下企业人力资源管理模式创新[J].现代经济信息,2021(28):21-22.

作者简介:陆静(1987,9-),女,江苏省扬州市人,汉族,大学本科学历,研究方向:人力资源。