

# 大数据时代企业人力资源管理模式创新研究

任春霞

(山东海科控股有限公司,山东 东营 257000)

**摘要:**在大数据时代背景下,企业人力资源管理模式也逐渐向信息化发展,对于我国社会中的企业来说,提高工作效率的同时也带来新的挑战,人力资源管理模式的创新也成了每个企业的重点发展。加强人力资源管理模式的创新和优化,提高人力资源管理的工作质量,实现企业的持续性发展,从而不断提高企业自身的核心竞争力和各项综合能力。

**关键词:**大数据;企业;人力资源管理;模式创新

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.25.088

企业人力资源管理是企业管理工作中重要的组成之一,企业的发展离不开人力资源管理。在大数据信息化的时代背景下,各行业对数据信息的使用频率非常频繁,并且使用率还在不断上涨,对于企业人力资源管理工作来说,人才的引进和内部培养受到企业领导层的高度重视,不仅影响企业未来的发展方向,还关乎企业的发展进程,为了提升企业人力资源的管理水平,增强人力资源管理工作的灵活开展,企业必须做到对企业管理人员开展定期的培训工作,并且根据人员情况及时进行岗位调整或职能调整,建立创新性管理模式,促进企业人力资源管理工作得到有效提升,保证企业能够得到健康高效的发展。

## 1 大数据的含义和背景意义,以及企业人力资源管理模式创新的重要性

### 1.1 大数据的含义和背景意义

人类社会的不断发展进程,都以改变人类的生活方式为主要目的,实现高效便捷的生活方式,是每个时代发展的重要目标,互联网时代的发展为人类打开空间和时间的约束,两个相隔千万里的人可以通过互联网摆脱空间和时间的约束,进行交流和沟通,同时互联网也为大数据时代提供了发展的平台,互联网通过对各种信息数据的收集和整合,从而诞生出一条新的信息数据连,方便人们在查找信息时可以准确快捷的找到需要的咨询,同时在传递过程中也大大减少无用信息的传递。通过建立的大数据信息资料库,人们在查找信息咨询时,大数据可以将人们输入的关键词进行延展,从而得到更多相识答案和有价值的信息。企业在各种管理上都与数据有着不可分割的联系,大数据的应用可以帮助企业实现健康稳定的可持续性发展。企业在大数据信息技术的支持下,可以建立和拥有属于企业自己的数据信息库,首先是数据信息系统内的信息量庞大,充分满足了企业各种发展和经营需求,同时企业在调取和查询各种数据信息时,效率非常地快不会受到空间和时间的限制,大大增加了企业的办公效率和发展进程。然后是提高了大数据信息系统对

数据信息的处理和分析效率,让企业在查询数据信息的同时发现企业当中存在的问题,并给出有效的解决方式,并且企业在解决的过程中可以结合自身的情况制订解决方案,保证企业的发展计划的实时实施。最后是大数据信息技术的应用,企业应用大数据信息技术时接收到的信息更加真实可靠,也更加的完整,在帮助企业有效开展管理工作的同时,还可以为企业未来的发展带来强有力的帮助。

### 1.2 企业人力资源管理模式创新的重要性

目前各行业企业之间的竞争主要是人才的竞争,在日益变化的市场经济环境下,企业要重视人才的引进和配置,重点考虑人才的聘用和培养,帮助企业在市场经济的变化下顺利转化,从原来的知识资本转为经济资本。所以在大数据信息时代的背景下,企业有必要进行人力资源的创新工作,优化企业内部各岗位人才的配置,落实企业的各项经济活动开展工作,从而帮助企业适应市场变化时带来的新需求,从而紧跟时代的发展脚步。并且企业人力资源的管理模式创新是企业提升自身综合实力的重要方法,当前市场经济逐渐向经济全球化的发展趋势来看,各行业企业之间的竞争也在不断增加。任何时代只要出现竞争,优胜劣汰的社会法则是企业需要遵循的,因此在大数据信息时代下,企业只有通过创新人力资源管理模式,不断为企业的发展和提供足够的动力和力量,才能保证企业在社会发展中生存下去,同时人力资源管理模式的创新不仅是提升企业综合实力的重要方式,也是帮助企业完成内部资源的优化和管理的重要方法。

## 2 大数据时代企业人力资源管理存在的问题

### 2.1 企业人力资源管理体系滞后

企业人力资源管理体制应当顺应企业的发展,企业的发展应当顺应时代的变化。因此企业在发展过程中,人力资源的管理体制应当顺应时代的发展而做出相应的改变和调整,不仅能够完善人力资源管理内容、优化管理工作以及创新管理的模式和形式,还可以提高人力资源管理

工作的工作效率和水平。但是从目前企业的实际情况来看,我国社会中的大部分企业仍在使用传统老旧的人力资源管理模式,没有顺应大数据时代的发展需求,这样在人力资源管理工作就会出现很多问题,阻碍企业发展进程。

### 2.2 企业人力资源管理模式过于传统

目前大数据时代下,企业的人力资源管理出现新的发展要求,企业不但需要增强人力资源管理的体系的建设,还要基于从人出发的工作原则,重视企业内部技术性人才的引进和培养,不断加强企业内部人力资源管理的实力和配置。另外企业要充分认识到大数据所带来的好处和发挥的作用,不断推进企业的改革和创新。就目前企业的现状来说,部分企业因为长时间使用传统老旧的人力资源管理模式,在管理理念上和进行改革时需要一个适应的过程,这无疑增加了企业发展转化的时间,使企业无法在较短的时间内实现管理模式的创新,当中牵扯到各种人力资源管理也无法开展完善工作,并且无法做到从人出发的工作原则,导致企业核心技术人员流失和企业内部各岗位人员流动较大,不利于企业快速开展发展和经营过程。

### 2.3 企业人力资源管理者的思想观念陈旧

企业内部人力资源管理工作来看,仍然存在有部分人力资源管理工作者思想观念陈旧管理意识薄弱的现象,在企业中对大数据信息技术在管理模式上的创新有着很大作用的认识度不够高,致使在开展人力资源管理工作时使用传统模式,复杂的数据和大量的数据处理工作,严重降低了人力资源管理工作效率,从而引发一系列的人力资源管理问题。除此之外,大多数的人力资源管理者的重心和关注点,主要是企业的发展进程和目标上,更加在乎是是否能够帮助企业提高经济效益,从而忽视了人力资源管理工作者,导致从事人力资源管理的人员出现工作热情不够,工作责任意识不强,对于工作的积极性不高等问题。

### 2.4 人力资源管理对大数据技术的运用不够成熟

大数据的发展是依赖于互联网的发展,互联网的发展和科技技术水平都会影响到大数据的发展。企业除了需要在数据资料上进行详细的分析处理工作,同时需要对人力资源管理的各项决策提供强有力的支持,保证决策实施到管理工作当中。但是目前大部分的企业对于大数据信息的了解是不够的,很大程度上限制了大数据信息技术的应用。例如:企业没有根据自身的发展实际情况有效结合大数据信息技术,从而在大数据的使用过程中造成多次成本投入,或者是重复开展人力资源管理工作等浪费企业有限的资源;又或者在开展人事招聘时没有提前做好市场调查工作,导致企业内部所需要的人才没有及时配置,从而在开展招聘时浪费大量的人力和物力。大部分企业对于大数据信息技术的运用还

非常有限。

## 3 大数据时代企业人力资源管理模式创新研究对策

### 3.1 加强企业人力资源管理制度的改进和创新

在大数据时代,要想实现企业人力资源管理模式的创新,就要加强管理制度的改进和创新,因为制度是一切行动的保障。人力资源管理制度的改进和创新应从多方入手,既要更新管理方式,也要建立标准、科学、规范的制度文化,如图1人力资源的六大机制所示。与此同时,企业人力资源管理者还要将企业的发展目标作为工作的核心,细化管理制度,突出员工主体地位,注重管理的弹性与人文性,不断提高管理效率和管理水平。为调动全体员工的积极性,企业人力资源管理者要结合实际完善激励机制,奖罚分明,给予员工实质性的关心,确保他们能够为企业发展贡献一腔热忱。

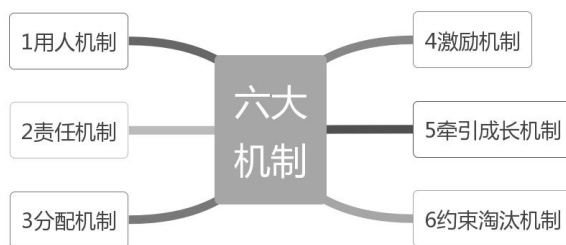


图1 人力资源管理六大机制

### 3.2 重视培养和引进先进的管理人才

如果说制度是企业人力资源管理的硬性指标,那么人才就是人力资源管理的软件设施。在大数据时代,企业人力资源管理模式的创新与人才质量密切相关。因此,企业要重视先进管理人才的引进和培养,提升招聘门槛与薪资报酬,吸引高素质、高水平的信息化人才。除此之外,企业还要重视人才培养,通过内部或外部的培训提升其认识,改变其看法,促使其熟练掌握相关技术,确保数据信息获取高效、精确,同时能够根据企业发展需求整合数据信息,提升信息的利用价值。除了重视人才的引进和培训,企业还要为人才提供发展空间,设置多种职位,满足人才发展需求。企业只有贯彻落实以人为本、尊重人才的原则,才能减少人才流动,增加人才储备,实现更好的发展,并且用表格实时记录培训的开展情况。如表1月度培训情况所示。

### 3.3 增强企业人力资源管理意识

大数据时代的企业人力资源管理与传统人力资源管理存在本质区别。传统企业人力资源管理模式下,各部门之间的联系较少,对人力资源管理者要求相对较低;大数据时代的企业人力资源管理不仅要求加强各部门之间的联系,实现数据信息的实时传播,还要求管理者具备现代化企业管理思维,紧跟时代发展趋势,注重大数据技术的引进和应用,将其与人力资源管理相结合,实现管理模

式上的创新和管理水平的提升。

### 3.4 人力资源管理运用信息化管理模式

首先是要运用大数据信息技术当中的云计算。大数据时代背景下,为满足企业人力资源管理的多样化需求,市场上出现了各种各样的人力资源服务平台。因此企业在进行人力资源管理时,没有其他特别要求的情况下,可以省略掉采购设备和物资的过程,只需根据企业的具体需求购买云计算服务就可以了,如图2人力资源管理信息系统所示。大数据具有的优势能够为企业提供更多的便利条件,企业可以利用云计算获取有价值的人力资源信息,解决企业在人力资源管理上工作水平不够高的问题,这样不但实现了人力资源管理模式的创新,同时提高人力资源管理水平,保证人力资源管理的开展效果。然后开展员工线上线下一体化培训,在企业人力资源管理中,员工培训极其重要,员工只有通过不断的培训,从而了解企业文化并且认识其岗位的工作职责和要求。传统的员工培训方式多以线下活动为主,一定程度上限制了培训工作的效果,而在大数据时代可以实现线上线下培训同步进行,从而摆脱时间与空间上的束缚,提升培训效果。

#### 结束语

创新是企业现实可持续性发展的重要途径,也是企业在适应日益变化的市场经济。大数据时代背景下,企业在战略决策和管理模式上进行创新,是为了紧跟时代的步伐满足社会的需求,同时重视人力资源的创新,是企业内部管理实现现代化管理的重要方法,因为人才的作用关乎企业未来的发展。在人力资源管理方面企业应当增强对大数据信息技术的运用,利用大数据信息技术特点和优势,促使企业的人力资源管理更加的科学规范和先进方便,从而提高企业人力资源管理的质量。总而言之,在大数据信息化和智能化的发展进程中,企业会有更多高素质、技术型的人才加入,不断壮大企业的市场竞争力,提高企业的核心价值,为企业带来经济效益的同时还为企业未来的发展带来足够的动力。

#### 参考文献

- [1] 董艳梅. 大数据时代企业人力资源管理模式创新研究[J].中国管理信息化,2021,24(24):161-162.
- [2] 潘姝洁. 大数据时代企业人力资源管理模式创新研究[J].产业与科技论坛,2022,21(01):182-183.
- [3] 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
- [4] 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.

表 1 月度培训情况记录表

| 序号 | 培训目的     | 培训内容        | 培训对象       | 培训时间及课时                | 培训人     | 费用 | 培训满意度调查结果 |
|----|----------|-------------|------------|------------------------|---------|----|-----------|
| 1  | 管理事务培训   | 专业知识学习      | XX 办公室主任   | 20XX 年 X 月 XX 日 /40 分钟 | XX 总经理  | 无  | 满意        |
| 2  | 管理事务培训   | 专业知识学习      | XX 渠道部经理   | 20XX 年 X 月 XX 日 /40 分钟 | XX 总经理  | 无  | 满意        |
| 3  | 财务实操知识培训 | 财务操作注意事项和方法 | XX 财务部会计助理 | 20XX 年 X 月 X 日 /30 分钟  | XX 会计主任 | 无  | 一般        |

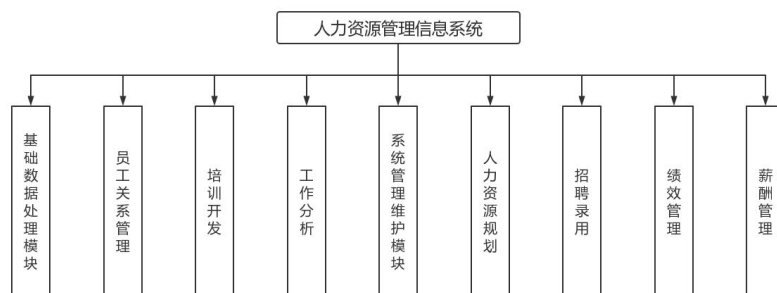


图 2 人力资源管理信息系统

[5]王军胜.大数据时代下企业人力资源管理模式创新[J].现代企业,2021(05):6-7.

作者简介:任春霞(1986,03-),女,汉族,山东省寿光市,本科,中级经济师,研究方向:人力资源方向。