

大数据时代企业人力资源管理者的角色转变

傅 雷

(广州市自来水有限公司,广东 广州 510600)

摘要:由于大数据时期的企业人力资源管理工作出现了重要变化,本文将通过对企业人力资源管理中的大数据分析因素进行综合分析,以研究企业当前人力资源工作中面临的重大问题,并结合企业现实情况给出具体的改革措施,从而更好地促进了现代化企业人力资源管理的良性发展。

关键词:大数据;人力资源;资源管理;管理变革

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.28.109

大数据时代背景下,企业有更大的发展平台,但相应的竞争压力也在不断增大。企业发展过程中人力资源管理是一个非常重要的作用,这个角色并不是一成不变的,大数据时代改变着人力资源的工作内容、工作方式和工作效率,充分发挥好大数据时代带来的技术支撑,可以进一步提高人力资源管理过程中的标准化、科学化和精准化,从而为企业提供更具有价值的决策参考,为企业带来更好的人才保障,促进企业得到更为高速的发展。

1 企业人力资源管理过程中大数据带来的影响

在大数据时代下,企业在对所有工作人员实施管理的过程中都能够对互联网及信息技术加以运用,使之能够有效集成企业发展中的内部数据,并对这些信息加以分析,因而应该说在企业人力资源管理的工作流程中,运用大数据分析能够对企业所有管理工作都加以优化,提升企业管理水平的目的。而与此同时,企业人力资源管理也同样遭遇着巨大的冲击与挑战。在运用大数据分析中,企业信息含量相对较高,这也就意味着企业在管理的发展上一方面能够向技术更为先进的方面推进,同时还能够优化企业各种管理方法,使管理者在工作流程中做到更加规范、标准、科学、高效。不过随着大数据时代的发展也很容易把部分企业管理者给淘汰掉,所以管理人员就必须对管理手段、管理内容等做出变革,对企业管理人员的角色做出改变,并对大数据分析做出引导,让其能够在企业人力资源管理流程中充分地发挥出它所应有的功能^[1]。

2 人力资源管理数据的种类

在大数据分析的背景下,人力资源管理工作也必然会得到相应的影响,并且这一管理工作也会发生相应的变化。在大环境条件下转型前期,关于人力资源管理工作的基础数据分析也是有相应的划分的,通过这些划分就可以在此基础上进一步促进人力资源岗位的管理与转型。在这里第一是最基础的数据分析,主要是对人员的基础信息以及内容的涵盖。不过,这种基础数据分析也是在持续地发生变化,当人员在跳槽以后,甚至是有新人员进入企业以后,基础数据分析也就会跟着发生改变。第二是在

大数据分析环境条件下人力资源岗位的发展,这一基础数据分析主要涵盖的是人员的未来发展定位,以及对人员的能力评价。在大社会环境持续发展的过程中,工作人员所必须掌握的能力也在不断地增长与提升,所以这一数据分析在人力资源工作管理中也变得十分关键^[2]。第三方面便是对日常数据分析的管理,此类数据分析也会随着人员的日常管理工作不断的变化,而且这类数据分析的适用范围也十分广泛,对数据分析的准确性和综合性要求也会越来越高。

3 大数据时代下人力资源管理的内涵

大数据的主要特点概况为以下三方面:普遍性、高速性、多样性。在企业数据管理方面,大数据将前沿的信息处理技术和企业当前的企业数据管理经验相结合,形成了一种可研究使用的企业数据管理架构,为企业的管理人员进行企业投资决策时提供了直观的大数据分析理论支撑。同时依靠数据巨大的社会流动性,也促进了社区经济的蓬勃发展,使人与社区经济之间形成了牢固的联结,但同时伴随着不测的机会与挑战^[3]。

4 大数据时代下人力资源管理的变革

互联网时代下人力资源管理工作改革是一种必然的趋势,但是企业人力资源工作的管理改革也必须顺应着时代的发展趋势,如此才可以合理转变企业的各种角色与发展,并且在互联网基础下,积极进行人力资源工作管理与改革方面的工作,才可以为企业的发展壮大提供非常有效的贡献与发展^[4]。

4.1 人力资源规划

由于网络等高新技术的迅速发展与进步,信息传递的速率也在逐步提高,使得更多数据也开始借助互联网进行传递,而这样的状况也使得人们的社会生活迅速地步入到“互联网”的新时期中。在这样的时间与环境条件下,不管是对于企业的人力资源管理,又或者对于在我国的宏观经济政策下的人力资源管理,均会在互联网的直接影响下发生革命性的变化^[5]。所以在信息化的时代环境下,在人力资源管理工作当中,通过大数据分析就可以很

精确地表现出企业的人才构成,并且根据所分析的内容对人才的数量和质量都会更精准,这就可以确保管理者对企业人力资源状况做出正确的判断,从而合理的保证企业找到了最优的管理人员,以减少对企业中人力资源选择的盲目化,为企业在激烈的中找到最有效的管理人才作出了贡献。

4.2 人才招聘

现阶段,在许多企业中的人员选拔工作都是根据人员选择完成的,尽管这样的操作方式可以产生一定的客观性,但并不可以很准确的避免在人员工资选拔中,管理人员出现的主观问题⁹。尤其是在对应聘人员的胜任度分析与甄选过程中,可通过大数据进行背景调查、网络行为和个性分析、人才测评等方式做筛选,虽然实际工作的具体内容与能力之间并不是太大的关联,但是通过在大数据分析的环境条件下,针对企业的优秀员工人力资源加以甄别,就可以有效增强对企业人员选拔的科学性。

4.3 员工的培训与发展

大数据分析的应用可以确定企业未来的发展目标,同时也可以保证企业员工进行培训工作的进步。通过对大数据分析技术的应用和对综合信息的分类,就可以把管理人员的基本工作技能以及最新的能力加以正确把握,这样管理者对员工的培养也可以选取不同的角度,这就可以有效降低管理培训所耗费的工作时间和人员、物资。所以,这就是大数据分析技术对人力资源管理工作所进行的有益奉献。

4.4 绩效考核

解决目前普遍存在的执行力薄弱,执行不到位的问题,是精细化管理的主攻任务,通过运用刚性手段和综合措施,克服管理中惰性、马虎、粗放组织的侵害,从而提高执行力和效率。人力资源管理部门可通过大数据技术制定整体规划,对全年的人力成本使用进行平衡,在人力成本预算额度内,进行人员置换等人力资源运营,并对人力成本的总量管控进行负责;同时,可以结合大数据和互联网云平台,设置更多、更细致、更精准的量化指标用于日常考核中,实现绩效考核的智能化、精准化和高效化。

4.5 薪酬管理

广义的薪酬除了包括货币报酬以外,还包括获得的各种非货币形式的满足。因此,广义的薪酬管理,不仅包括对货币报酬的管理,也包括对非货币报酬的管理。因此,在大数据环境下,企业能更方便的进行薪酬预算把控、薪酬水平调查、薪酬结构调整。此外,可结合绩效管理体系,制定更科学合理、公平公正、因人而异的精准化薪酬激励方案,从而有效支持企业战略的实现,进一步合理控制经营成本,加强良好企业文化的塑造,提高员工工作积极性和归属感。

5 大数据时代下企业人力资源管理现状与存在问题分析

5.1 传统管理理念的阻碍效应

以往的企业人力资源管理系统方法经过了长期的使用,已经在使用者身上趋于僵化,而管理者们亦十分认同于以往常规的管理模式与思路,并认为在大数据分析时代下新的管理模式根本无法高效进行。而以往的企业管理理念则体现在为相对滞后的人员资源管理方法,以及苛刻的人员管理体系方法上。下级的档案数据都被上司与人事部牢牢掌控,仅在人员调用及工作评级时才可以利用,而这些方法也给企业人才的合理挖掘及优化分配,造成了极为负面的影响。再者,由于陈旧传统的企业管理理念将人作为制造设备的主要操作工,只在产品制造时充分发挥并提供辅助价值,这明显不符合中小企业以人为本理念的高档次发展思路,同时不够严格的人员管理体系也造成了中小企业人文关怀的不足,在提升企业核心凝聚力这一方面也就弊端显现出来了。

5.2 从业人员专业水平不高

现阶段,中国企业人力资源员工对于大数据分析技术的了解程度还比较少,对怎样在企业人力资源管理岗位中实现对大数据分析技术的有效运用,还没有很基本的了解。目前的从业者没有专门的技术培训,其专业化能力和素养得不到有效提高,无法充分发挥人才培养对大数据分析应用的促进功能。此外,许多企业还无法向外界吸纳专门的大数据分析人员,已有的队伍不能进行有效的补充,从而无法对大数据分析在企业人力资源管理中的运用进行专门人员的保障。

5.3 没有均匀的分配结构

在大数据分析时代下,需要着重注意的另一个问题就是怎样对人力资源进行合理分配,以提高这种有限资源的效用。因为,如果我们在对这种资源进行分配时,如果不能分配得合理,对于企业的发展前景而言非常不好。目前,许多企业在实施人力资源管理的过程中,并没有仅仅对某一个企业内部实施管理模式,相反的涉及的子企业数量相当多,这样就很容易产生企业资源不能均衡分布的状况,而这样就会导致企业人力资源在管理时存在不科学的状况,进而在一定程度上影响企业的结构并进行升级,从而抑制了企业的进步。久而久之,就很容易产生企业倒退的现象。

5.4 个别人力资源管理领导者的理念落伍

大部分情形下,现代企业的内部管理方式仅仅靠管理人员来决策,只是部分的企业人力资源部门领导者的管理理念并未及时地随着时代变迁而更新,同时处在大数据时代下的现代企业在人力资源管理方法上的革新同样也取决于领导者本身的理想与心态,所以在大数据时代下企业管理者价值观的改变也必不可少。唯有当管理者们对于管理信息化的观点有所转变,实际行动才会有所随之转变。

6 大数据时期企业的管理转型战略

6.1 优化人力资源管理模式

在传统的人力资源管理模型中,一般采用的管理方法都是静态管理,但这种模式确实有着一些的好处,不过在大数据时代到来以后,这种模式也开始无法适应企业内部对人力资源管理的需求,同时由于这种模式也无法实现及时更新人力资源信息,对信息碎片的整理也非常欠缺,因此单线人力资源信息系统的整合能力不足。在大数据的时代,企业内部对人力资源信息系统的管理要求非常严格,要求所有人力资源信息都必须信息化,而经过信息化以后的人力资源信息系统能够通过建设人力资源信息系统大数据分析主导操作,以进行信息系统的有效管控,从而达到对人力资源信息系统的动态利用。作为大数据环境下的企业,应当十分明确的清楚,人力资源才是发展企业的根本主体,而人才则是企业发展壮大的关键因素,然后才能通过运用信息化科技的功能,分析整理企业信息碎片,从而全面发掘企业人才,以达到对企业人才的最佳使用。企业也应该重视人性化管理,注重企业人才培养,把企业和现代先进科技紧密结合一起,进行企业的信息化管理工作,增加职工对企业的认可度,给企业员工营造一种良好的工作环境,这有助于企业的良性发展。

6.2 提升从业人员的专业素质

大数据时代是知识经济时期,因此人力资源的重要性意义也日益凸显,而人员早已成为了企业的首要资源,是其实现企业核心竞争力的关键所在。为此,一方面在企业应用大数据分析技术实施人力资源管理的过程中,需要全方位提高部门从业人员的专业化素养与综合管理水平。而另一方面,也需要对企业已有的部门从业人员开展全方位的人才培养,通过建立完备的人员培养制度、培训内容、培训课程等,达到企业对已有人力资源管理部门人员的培养全面覆盖,从而能够借助全方位的人员基础建设提高大数据分析技术对企业人力资源管理中的有效运用和推广能力。另外,企业还要通过全面完善的人才资源管理制度,尤其员工培养机制、激励机制、薪资制度等,通过在外部引入一支更加专业化的大数据分析人才,做到了对已有人员队伍的合理补充,给其带来了新的血液,从而提高团队在大数据分析运用方面的专业能力与综合素养。

6.3 建立合理的薪酬机制

在企业实施人力资源规划时,企业也可通过待遇留人的方法实施人力资源规划。要构建完善公正、科学合理的薪酬激励机制,不断创新企业内部循环系统,对企业员工的待遇设置达到最科学合理。较多的企业在对薪资管理的设计流程中,尽管都能根据公正、补偿、公开等的准则来进行设计,但都没有经过对整个薪资体系的界定思考。所以,我们要不断创新思维,在薪酬管理中,需要通过应用大数据模式,做好薪酬预算管理、岗位分析、绩效分析和员工胜任度分析,要针对员工的个人才能、工作职责和

工作态度等的各种状况做出绩效评价,因此,唯有如此才能体现待遇的客观公正,并实现工作程序绩效激励透明化,也才能让员工个人的预期能随时和企业总体价值实现相符。

6.4 利用信息技术拓展企业人力资源

在开展人才招聘的过程中,必须充分运用大数据技术,招聘合适的人员为企业的发展壮大服务。在大数据时代的今天,人们在实现企业人力资源扩张的过程中,可以利用很多的渠道,企业应该充分运用大数据交流平台,进行企业的人才招聘。利用大数据交流平台,企业的选择更加的广泛,招聘的方法也更加简便快速。目前,不少的企业都是使用人才招聘软件拓展人才,就是在招聘网站上发表企业的招聘信息,在这里能够公开职位的要求以及企业提供的薪酬待遇等,这样能够吸纳人才进入企业。运用计算机技术,企业招聘的受众更加的广阔,信息传播十分迅速,这大大提高了企业拓展人才的效果。

6.5 员工运用数据结合实际进行职业生涯规划

一家企业的员工一旦对企业有归属感责任感,就会为自己在企业今后的管理工作中做好职业生涯规划,职业生涯规划也是人才发展的关键组成部分,它有着很大的意义能够更加合理高效发展和使用企业人员,相应地降低了外聘员工的成本,提升效率。

7 结束语

在大数据时代背景下,各行各业都将产生变化,机遇与挑战并存,对此企业要主动运用大数据技术,不断加强人力资源管理过程中融合大数据技术。优化人力资源管理流程,创新人力资源管理方式方法,变革人力资源管理思维,关注员工的个性需求和人文关怀,对大数据加以分析,促使企业管理者在人力资源管理流程中才能做出精准、可靠、正确的决策,以保障企业的发展壮大。

参考文献

- [1]吴江英.大数据时代下企业人力资源管理者的角色转变探究[J].大众商务,2021(10):291.
- [2]李剑南,韩晓红.浅析人力资源信息系统对企业人力资源角色转变的影响[J].企业经济,2008(6):60-62.
- [3]刘娜,韩宁,吴崇,等.基于数智化的现代人力资源管理职业素质能力的构建[J].中国经贸导刊(中),2021(10):58-62.
- [4]徐珊珊.提升人力资源管理能力,助力企业持续发展[J].人力资源,2021(10):42-43.
- [5]党忠伟.大数据时代企业人力资源管理者的角色变换研究[J].商场现代化,2020(24):58-60.
- [6]邓登辉.关于医院人力资源管理者的沟通能力与技巧分析[J].商讯,2020(36):183-184.

作者简介:傅雷(1980,10-),性别:男,民族:汉族,籍贯:四川,毕业院校:四川大学,职称:经济师,学历:本科,研究方向:人力资源管理、企业管理。