

# 大数据时代下如何提升石油企业人力资源管理的探讨

杨 靖

(中海油能源发展装备技术有限公司,天津 300452)

**摘要:**伴随着大数据时代的来临,中国石油公司期待在人力资源管理工作上自主创新,而当前石油企业必须对自身人力资源工作开展全面的统筹协调和信息化管理,以达到公司的总体发展的目标。本文剖析了现阶段我国石油企业遭遇的关键人力资源管理问题,并就怎样管理明确提出了一些建议以供参考。

**关键词:**大数据;石油;人力资源;探讨

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.30.103

目前,石油企业应依靠大数据时代风帆,不断创新内部结构、人力资源管理方式和规章制度,以顺应社会的发展趋势。也应着眼于工作实际中人力资源管理的基本问题,提出有针对性的解决方案,不断激励工作人员,运用互联网大数据环境下人力资源信息化管理方法解决相关问题。

## 1 提升石油企业人力资源管理竞争力的重要性

随着时代的快速发展及世界经济的一体化,市场竞争逐渐趋向经济全球化。作为国家能源的支撑企业,怎样提升公司的整体实力,怎样在白热化的世界能源市场竞争中获得较大优势,已成为石油企业在新形势下面临的挑战。企业竞争力最重要的一点便是怎样拥有充足的人才、怎样有效地应用人才,人才已成为影响石油企业迅速发展的主要问题。怎样加强人力资源管理的信息化管理,降低人力的外流,创建合适的人才鼓励和考评管理体系,是石油企业面临的另一大问题。现阶段,我国石油企业面临着日益繁杂的市场竞争环境,各石油企业能不能在激烈的市场竞争中立于不败之地,很大程度上依赖于企业是不是有着高质量的人力资源管理体系。科学的人力资源管理体系可以帮助石油企业更好地吸引和鼓励人才,发掘人才潜力,进一步提高石油企业的整体竞争能力。除此之外,还有益于营造出色的用工核心理念,推动石油企业的迅速发展。由于人力资源管理十分关键,因此在大数据时代下,石油企业未来发展时要尤其重视人力资源管理。

## 2 大数据时代下石油企业遇到的人力资源管控难题

### 2.1 缺少对人力资源进行严格管控的态度

现阶段,许多石油公司只关注销售业绩,而不够重视内部结构人力资源管理水准和管理模式的定义,不论是公司或是市场销售层都缺乏一定的人力资源管理意识。在互联网时代,良好的人力资源管理意识可以高效提升运作效果和人力资源的收益率,但许多管理人员很少关心石油公司的内部结构人力资源。因此必须将人力资源管理基础理论推广到全公司,作为信息化规划的基础理论。在许多石油企业的人力资源优化配置中,因为欠缺长久性和统一

性,重视人、爱惜人才的思想较为欠缺。很多管理人员还没有真正建立起主要核心理念,依然限于传统式的人力资源管理,其主要特点是以行政工作替代人力资源优化配置。除此之外,还没有建立一个测算人力资源的科学使用价值质量标准体系。

### 2.2 缺少进行人力资源管控的执行人才

依据现阶段社会发展对石油的需要和对石油销售企业的调查问卷可知,一些石油公司欠缺人力资源管理层面的专业性人才来开展一定的自主创新和优化。因为欠缺上岗能力测评和素养认证,一部分职工的管理能力参差不齐。许多职工只有处理石油公司内部结构人力资源管理的表面能力,而针对人力资源管理有关的多方面专业领域,却因为专业技能的限制而束手无策,造成公司在大数据时代没法与时俱进地升级人力资源管理方法,一旦偏移了大数据时代的特点,便会迅速被别的石油公司取代。因此必须解决目前公司的基本问题,开展实际的员工培训。

### 2.3 对于完整的人力资源管控机制缺少重视

互联网时代,伴随着企业经营规模越来越大,企业对本身内部结构人力资源的管理愈来愈关键。尤其是针对石油公司这类以销售为主的经济全球化企业,不论是针对石油上级公司,或是针对加油站而言,都需要一套完善的人力资源管理体系来开展全面的自主创新。现阶段,很多企业欠缺人力资源管理的主体意识,因而企业的内部结构人力资源管理体系有很大的完善空间,企业的内部结构管理步骤没法在具体管理情景中取得成功执行<sup>[1]</sup>。在人力资源管理的一些关键解决方法中,不足的业务能力和不健全的规章制度阻拦了企业本身的发展,一些石油公司在人力资源系统漏洞发生时没法依照管理规则妥当调研管理安全事故和修复系统漏洞,因而石油公司必须在塑造人力资源观念和加强技术专业管理工作能力的同时加强管理组织建设。

### 2.4 在人力资源管理上缺少成熟的管理模式支撑

伴随着大数据时代的来临,一些石油公司没法依据目前的环境立即更新其管理机制,在对石油公司特性认知能

力不够的情形下,忽略了市场销售和服务项目作为公司主阵地的特性,石油公司内部结构人力资源管理欠缺一定的数据时代转变的特点。例如加油站要更加重视人力资源的管理方法,融合互联网时代的特性,在以售卖为首要工作的加油站加强人力资源配置的条件下,开展人力资源管理的不断自主创新,以数据信息测算为基本,对员工的岗位工作开展数字化管理,提升加油站的服务水平。因而,石油公司必须依据数据时代的特性,与时俱进地更新人力资源管理方式。

### 2.5 人力资源规划的缺失

缺乏科学合理的人力资源规划是许多石油企业人力资源中最常见也是最重要的问题之一。许多石油企业在人力资源规划层面缺乏科学合理的整体规划管理体系,难以发挥目前人力资源管理的充分功效,与此同时也难以搞好创新工作,难以发掘工作人员的工作潜力,导致许多员工不愿意在专业学习上投入金钱和时间。石油化工行业是新科技领域,与全球化彻底对接,这就规定石油企业的员工具备较高的专业知识和专业能力,但在一些石油企业中,许多员工受文化教育水平不高,对当代企业改制发展趋势认识不清,尽管石油公司对员工的培训投入非常大,但总体实际效果并不理想,员工自身也缺乏学习的动力。

## 3 大数据下我国石油企业进行有效的人力资源管控策略

### 3.1 提高对人力资源管理的理论理解层次

网络时代各个领域的存活指标值都发生了很大的转变。怎样根据互联网时代的优势完成企业人力资源优化配置,是现阶段最重要的问题,针对石油公司而言尤为如此。作为一个以制造和售卖为主要营业收入的经济全球化企业,必须依靠互联网技术,改变管理者的管理方法观念和管理模式,依赖于内部结构宣传策划与外界沟通交流,构建良好的工作氛围,从而提高企业总体人力资源优化配置水准。从人力资源分配实体模型可以看出,石油企业对销售人员的依赖性很强。因而,石油公司务必要加强对销售人员的总体管理,以保证资金投入到实际的人力资源管理中,并持续创新和重构石油公司内部结构人力资源优化配置核心理念,同时利用先进大数据平台、高效的数据算法,保障人力资源管理工作及时有效开展。

### 3.2 加强专业人才的全面应用力度

石油公司必须先了解到自身的营销推广专长再进行线下推广销售运营,因此线下推广职工的综合能力决定了一些地方的销售盈利。在人力资源管理方面,要加强工作人员的应用,把他们放在合适的职位上。在引入专业人才时,要加强对专业人才的能力核查和确定,要采取有效的管理方法对人力资源进行应用,完成有效划分和利益最大化,有效分派专业人员到人力资源管理职位,充分运用专业人员的能力,完成对石油公司的高效率人力资源分配。要加强专业人员基础知识的传递和共享,重视互联网时代

人力资源管理专业知识的科学研究和运用,以高效率优秀人才转换的模式,打造一支人力资源管理精英团队,作为公司的核心力量。

在现在的企业管理中,员工不但是公司完成经济发展总体目标的基本要素之一,也是具备确立自身要求和个人价值的详细个人。因而,一定要树牢以人为本的管理模式。例如执行柔性管理、公平合理地看待员工、重视员工的个人发展趋势、激励自主创新、关心员工的社会发展、设计各种各样职业发展方式、创建个性化的硬软设备等。现代社会物质水准非常高,要高度重视软环境的基本建设,在建设企业软环境的历程中,要重视员工之间的沟通交流,制定员工规范和各项工作程序流程,认真开展全方位地培训。同时要健全组织架构,确保员工的有效发展,务必妥善处理人力资源的总量和品质,科学规范地推动发展工作。最后,要健全人力撤出和辞退机制,建立健全管理模式,依照章程和相关法律法规对违规员工开展严肃查处,提拔任用要保证公开化、科学合理与民主化。要进一步建立健全干部日常管理方法考核制度,对干部德、能、勤、绩、廉开展多方位考评,创建干部动态性保障机制。

### 3.3 针对性创新管理方法

在改革创新石油企业内部人力资源管理时,应紧紧围绕管理模式进行自主创新,灵活运用大数据时代的特性改革创新企业内部的信息化管理,根据网络系统对石油行业总体人力资源管理的人员流动、信息化管理水准、公信力和实效性开展合理的管理方法。独特的管控问题可以根据信息化管理服务平台处理,针对管理模式执行后的义务分摊,要严格执行信息化管理规范,开展清晰的责任追究制度。石油企业一旦产生人力资源管理突发事件,必须依靠大数据时代数据交换平台的操作进行立即处理。管理模式的背后,必须建立专业的管理团队和监管团队,构建人力资源管理体系,运用软硬件手段进行明确分工、落实权限分配。

### 3.4 对人力资源进行大数据时代下的管理创新

针对一些有自身优势的员工,必须充分发掘他们的特

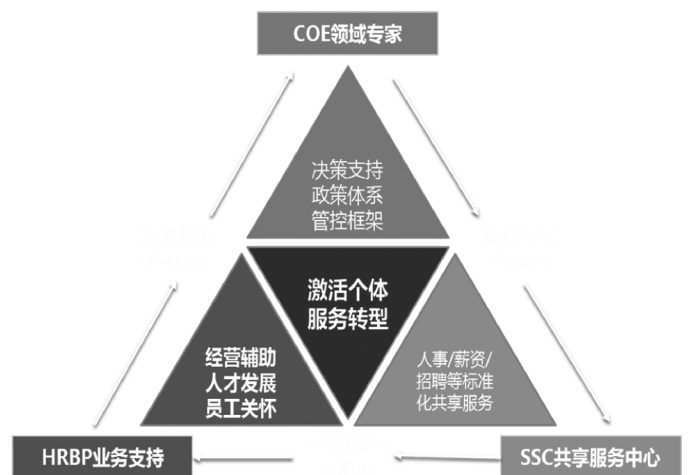


图 1

性,开展资金投入以实现总体的市场销售水准。石油行业在人力资源管理的同时,可以引入互联网媒体作为信息化搭建的关键媒介,宣传策划企业经营管理战略。要充分运用公司内部员工,提升石油公司在终端的市场销售服务水平。石油公司可以依据互联网时代信息流通的方便性来提高员工的素养。对于高流通性的内部员工必须加强管理,以提高员工的忠诚度。由于管理机制在与时俱进,一些公司可以利用 App 或微信账户等智能化管理系统,对员工开展人性化服务。

### 3.5 改革人才的培养方式方法

作为企业,不但要确保员工的工作与收益正相关,还需要有长远利益的未来发展目光。对有发展潜力、有实力的员工,要及时激励、鼓励斗志。与此同时,要为员工造就充足的发展空间,关注和协助员工规划职业发展目标,构建机构和员工共同成长的积极主动气氛,让每一位员工都对机构和本人的发展前途满怀信心。在考评机制的制定上,石油企业应创建多方式、多层次、多层面的人力资源考评管理体系。以企业经济效益为总体目标,将员工的支配权、义务和权益有机结合起来,既要反映分派差别和能者多劳的基本准则,又要合理设置薪水差别,维持公平公正分派和鼓励的均衡。除此之外,绩效考评可以从各种各样视角开展,如负责人、下属、企业顾客和自身等,评定包含

工作中的总数、品质、时间和成本费。

### 4 结束语

石油企业的人力资源管理工作是一项体系化的工作。一个优秀的石油企业,必须有一套完全属于自己的独一无二的人力资源管理机制。当大数据时代随着现代科学技术不断发展的脚步快速走来时,部分企业依然使用传统的人力资源管理模式,造成部分企业的人力资源管理水平较低,而无法在实际销售中满足顾客需求,在面对人力资源管控不够合理等问题时,需要结合当前企业的运行状况和人员调动能力进行妥善地自上而下地管控,优化石油企业人力资源管理体系。

### 参考文献

- [1]刘岩.简述大数据时代企业管理与人力资源管理的提升策略[J].经济师,2021(12):277-278.
- [2]史少培.大数据时代企业管理与人力资源管理的提升策略探析[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2021(08):17-18.
- [3]史文戎.提升石油企业人力资源管理水平的对策建议[J].中国石油企业,2020(11):89-91.
- [4]张丛薇,李心可.大数据时代企业人力资源管理变革的思考分析[J].经济管理(文摘版),2018.

**作者简介:**杨靖(1981-),女,汉族,河北徐水人,经济师,本科,研究方向:人力资源。