

大数据环境下战略人力资源管理的构建路径研究

胡 春^{1,2} 伍传健²

1. 蒙古研究大学 蒙古乌兰巴托 11000;

2. 成都纺织高等专科学校, 中国·四川 成都 611731

【摘 要】在大数据时代,许多企业都面临着多方面的转型挑战。这些变革过程中,如何优化内部管理并降低人工成本成为关乎企业可持续发展的核心问题。随着企业信息化水平的提升,人力资源管理呈现出组织扁平化、多元化管理手段、更加人性化的方式等特点,各种类型的企业可以充分利用数据化的转型机会。因此,本文提出大数据环境下构建人力资源管理的优化路径,充分发挥人力资源管理优势,改善企业内部管理,以期为人力资源管理发展提供理论参考。

【关键词】大数据环境;人力资源管理;路径研究

在大数据时代,信息激增和技术创新已经从根本上改变了企业的运营方式和竞争格局。面对日新月异的商业环境,企业亟需重新审视和优化人力资源管理的战略和方法,要在竞争激烈的环境中保持竞争力。目的在于深入探讨构建战略性人力资源管理路径的关键要素,以满足组织的发展需求、提升员工满意度,并确保企业在激烈的竞争环境中保持竞争力和可持续性。

1 人力资源管理构建路径的战略意义

通过明确和执行有效的人力资源战略,组织能够更好地吸引、培养和保留高素质的人才,为企业的可持续发展提供坚实的人才基础。同时,精心设计的人力资源路径可以帮助组织适应不断变化的业务环境,提高人力资源的灵活性和适应性,从而更好地应对市场竞争和行业变革。此外,通过强调员工发展和激励机制,人力资源管理路径还能够激发员工的创新潜力,提高工作满意度和员工忠诚度,形成积极的企业文化。总之,人力资源管理构建路径不仅关乎个体员工的成长,更是组织实现长期战略目标的关键因素,为企业在竞争激烈的市场中取得优势地位提供战略支持。

2 大数据环境下人力资源管理的特点

2.1 组织结构扁平化

在大数据时代,扁平化的组织结构成为企业人力资源管理的显著特点。相较于传统的树状、网状、金字塔状组织结构,扁平化管理模式会带来多方面益处。扁平化的组织结构可以提高企业管理效率,减少多余层级,使得决策流程更加迅速通过,这对需要适应快速市场变化的企业尤为重要。同时,扁平化还有助于避免人员冗余,有效降低

人工成本,提高企业竞争力。数字化转型使得现代网络技术和信息化建设成为现实,帮助管理者实时了解企业运营情况。此外,组织结构扁平化减少了企业内部信息传递失真问题,提高内部信息响应速度。从人力资源管理的角度看,扁平化的结构缩短了企业上下级之间的距离,有助于管理者更及时地了解员工实际情况,有助于制定正确的战略决策。扁平化的组织结构为企业优化人力资源管理的有利条件,提升管理自主性,促进信息传递,确保内部管理的高效性。

2.2 管理手段多样化

传统的人力资源管理面临时间和资源的有限性,主要依赖个人经验和主观判断,难以全面了解员工情况,这对工作质量和效率构成很多挑战。然而,在大数据时代,企业能够借助内部信息网络和大数据技术,收集和整理更多员工信息,实时了解员工需求和动态。通过快速、准确的调研,企业可以深入分析员工效率低下、职业疲劳、离职意愿高等问题的根本原因,并制定多元化的管理手段。这些科学有效的方法有助于激发员工的工作积极性,提高员工满意度,减少人才流失。因此,大数据环境下,多样化的人力资源管理手段为企业提供更高效和可靠的管理工具,确保企业的成功和可持续发展。这种多元化的管理手段是基于全面的数据分析和科学的决策制定,从而有效地解决传统管理方式所面临的问题,为员工的个性化需求和管理需求提供更好的满足。

2.3 管理方式人性化

在大数据环境下,企业必须坚持以人为本的管理理念,积极激发员工的潜能和价值^[1]。通过互联网,员工的思维

和价值观呈现多元化趋势，他们接触到更多外部信息，这给企业的人力资源管理带来严峻挑战。员工不仅注重基本物质需求，也看中工作环境、人际关系、职业发展对工作积极性和满意度的影响。因此，企业应快速调整，突出人性化管理，采用科学激励和灵活管理，提升员工自主权，以改进人力资源管理的质量和效率。在人性化管理中，企业可以采用更加个性化的激励机制，以满足员工多样的需求。这包括提供灵活的工作时间和地点，定制化的培训计划，以及更好的工作生活平衡。大数据的运用使得企业更容易了解员工的个体需求和动态，这不仅有助于提高员工的满意度和忠诚度，还有助于降低人才流失率，提高企业的竞争力。

3 人力资源管理构建路径面临的困境

3.1 管理理念陈旧

传统的人力资源管理方法主要聚焦于处理日常员工事务，包括招聘、薪资管理和绩效评估等，但这些方法已经不再适用于当今迅速发展和不断演变的商业环境。这种传统管理方式未能充分发挥人力资源部门在战略规划和实现企业目标方面的战略性作用，导致资源的低效利用。现代员工的期望已经发生根本性变化。他们不仅仅追求薪酬和福利，更加注重职业发展、培训机会和工作满意度。然而，传统的管理方式未能满足这些需求，这可能导致员工流失问题的加剧。在竞争激烈的市场中，企业迫切需要吸引和留住高素质人才，但传统的管理方法未能提供足够的吸引力，这可能导致人才的大规模流失。现代企业需要快速适应市场变化，而传统的管理方式可能对决策制定和执行构成障碍，影响企业的灵活性和竞争力。

3.2 缺乏高素质人才

当今的商业环境日益竞争激烈，技术不断演进，市场需求快速变化，这使得高素质人才的需求日益凸显。然而，吸引和留住这些人才变得越来越具有挑战性。市场的需求正在不断演化，需要更高水平的技能和专业知识。企业必须不断适应新技术、新趋势和新市场，这要求拥有高度专业化和创新力的员工。缺乏这些人才可能导致企业失去竞争力，难以跟上市场的步伐。同时，招聘高素质人才变得越来越具有挑战性。高素质人才是市场上的稀缺资源，各个企业都在争相争夺他们。这导致薪酬成本的上升，给企业造成巨大的招聘和培训成本。高素质人才的快速流动性也增加了员工稳定性的风险。高素质人才的缺乏可能限制企业的创新能力和长期发展。这些人才通常是推动创新和战略规划的关键驱动力。缺乏他们可能使企业难以适应变化，无法实现战略目标。

3.3 考核机制不够完善

在现代企业环境中，有效的绩效评估和考核机制是确保员工表现、激励、职业发展和企业目标对齐的关键要素。然而，许多组织的考核机制存在一系列问题，妨碍其有效性。一些企业考核机制过于僵化和标准化，无法灵活应对员工的多样化需求和工作环境的变化。这种刻板的方法可能导致员工感到不被理解和不被重视，使其绩效评估的准确性和公平性降低。很多企业的考核机制主要关注量化数据，如销售额、完成项目数量等，而忽略了员工的软技能、创新能力和贡献度。这使得机制不能全面评估员工的绩效，也导致员工将工作目标局限于达成量化指标而忽视更广泛的职责。此外，缺乏透明性和公平性是另一个常见的问题。员工可能感到考核过程不公平，因为评估标准不明确，或者因为主管的主观判断过多参与。这种不公平会损害员工满意度，甚至导致员工流失。

3.4 信息化水平较低

在大数据时代，信息技术在人力资源管理中扮演着至关重要的角色，然而，仍有一些组织的信息化水平相对较低。这种情况下，员工数据、薪资记录、培训历史等重要信息可能散落在不同系统或纸质档案中，导致信息的不一致和甚至丢失。这不仅增加了数据管理的复杂性，还可能影响企业管理者的决策准确性。同时，现代人力资源管理需要实时信息共享和协同工作，以满足员工需求、管理绩效和推动战略目标。然而，信息化水平低的组织在实现有效协同工作方面面临多项挑战。信息化水平低会导致决策效率的下降，影响整体运作。在员工满意度也会产生负面影响，因为协同工作的不畅通可能使工作流程变得繁琐且不高效率。此外，信息化水平的不足也增加了敏感员工信息泄露的风险，不仅威胁着员工的隐私，还可能使企业陷入法律责任和声誉风险之中。

4 大数据环境下构建人力资源管理的路径优化

4.1 优化改进管理理念

在大数据环境中，人力资源管理应该从传统的人事部门转向战略伙伴角色，为企业的长期成功做出贡献。管理者需要更多地将人力资源部门纳入战略规划和决策制定的过程中，使其发挥更大的战略性作用。这包括建立明确的战略目标，确保人力资源管理与企业的长期愿景相契合，以及积极参与战略制定和实施。现代员工期望获得更多的发展机会、培训和反馈。管理者应着重提供个性化的职业发展计划、绩效评估和反馈机制，以满足员工的需求。这有助于提高员工满意度、降低流失率，并增强员工的忠诚度。管理者应利用大数据和分析工具来更好地理解员工绩

效、需求和趋势，以制定更具洞察力的策略。这将有助于提高决策的准确性和效率，同时帮助企业更好地理解员工需求，以满足其期望。传统管理方式通常较为守旧，因此管理层需要积极鼓励创新，勇于尝试新的方法，以适应不断变化的商业环境。通过鼓励创新，管理层能够激发团队的创造力，促使员工提出新的思路和解决方案，从而推动组织不断进步。

4.2 引进培养高素质人才

对于引进培养高素质人才，企业可以积极拓宽招聘渠道，包括与高校、行业组织和专业社交网络合作，以便吸引新鲜毕业生和有潜力的人才。企业可以考虑建立自有的人才储备池，以便在需要时能够迅速填补关键职位。招聘过程应重点关注技能、潜力和文化适应度，而非仅仅依赖经验和资历。企业还应重视员工的培训和发展。提供持续的培训机会，帮助员工不断提升他们的技能和知识^[2]。这些不仅能提高员工的绩效，还能增加员工的忠诚度和满意度^[3]。同时，企业可以鼓励员工参与创新和项目，以培养他们的创新能力和战略思维。企业可以实施竞争性的薪酬和福利政策，以吸引和留住高素质人才，这包括提供有竞争力的薪酬、股权激励计划和灵活的工作安排。高素质人才通常渴望拥有充满创新精神和灵活性的工作环境。为了建立创新的企业文化，企业可以积极倡导开放的沟通氛围，鼓励员工大胆提出新想法，并积极参与决策过程。通过这种方式，企业不仅能够激发员工的创造力和积极性，还能够促进团队协作，推动公司持续发展。

4.3 完善绩效考核机制

绩效考核是确保员工工作表现与企业目标对齐、激励员工持续成长发展的关键环节。大数据技术的应用可以帮助企业收集更多、更全面的数据，从而更准确地评估员工绩效。这包括考虑员工在项目中的贡献、客户反馈、团队协作以及创新能力等因素，而不仅仅是数量化的绩效指标。借助大数据分析，可以更好地理解员工在组织中的价值，从而更公平地评价他们的工作表现。传统的年度绩效评估往往过于静态，不能及时应对员工表现的变化。在大数据环境下，企业可以建立连续反馈的机制，通过实时或定期的数据分析，让员工了解他们的表现，并提供改进建议。这种实时反馈不仅可以帮助员工改进，也可以让管理者更好地了解员工的需求和挑战。在大数据环境下，绩效考核必须确保公平和透明。为使员工清晰了解评估流程及其对职业发展的影响，绩效评估的透明度显得尤为重要。透明的评估流程让员工对标准和结果有清晰认识，从而建立起公正和可信的工作环境。推崇开放性有助于缓解员工的不满

情绪，提高他们的忠诚度，从而最终减少人才流失。透明的绩效管理体系不仅能够保留优秀人才，还能够增强整个团队的凝聚力。

4.4 加快信息平台建设

在当今大数据时代，现代人力资源管理的路径优化之一就是能够实现随时随地的数据访问和分享。以此满足员工需求、管理绩效，以及支持战略决策。这对于组织来说至关重要，因此信息平台的建设成为一个关键举措。信息平台的实时数据共享功能为人力资源团队和企业管理者提供宝贵的机会。通过这一能力，他们能够即时了解员工工作水平和职业发展状况。这使得管理者能够更快速地应对变化，制定更明智的决策，从而在竞争激烈的商业环境中取得更大的成功^[4]。同时，信息平台的建设还有助于提升数据整合和管理的水平。数据常常分散存储在不同的系统和部门之间，这会导致数据的碎片化和不协调。信息平台的核心功能在于将各类数据集成至一个全面的数据视图中，以更全面的方式支持人力资源管理和战略决策。通过此平台，企业能够更深入了解员工的需求和绩效状况，从而为决策制定提供清晰而有据可依的基础。信息平台的搭建不仅提升数据的可访问性，同时也显著增进了数据的可用性，为企业提供更多的发展优势。这一综合性的数据整合不仅使企业更灵活地应对变化，也为其在竞争激烈的市场中赢得可持续的竞争优势奠定坚实基础。

参考文献：

- [1] 周辉. 服装企业人力资源管理的特点及策略创新[J]. 棉纺织技术, 2023, 51 (01): 92.
- [2] 鲍宜周. 基于中国式人力资源管理理念的企业人才培养模式[J]. 山西财经大学学报, 2022, 44 (S2): 25-27.
- [3] 王志成, 周筱琪, 孙鹏南. 信息化视角下公立医院人力资源管理模式优化实践[J]. 中国卫生经济, 2022, 41 (09): 52-54+59.
- [4] 中玲玲, 曹越. 媒体深融背景下传媒业人力资源管理探索[J]. 青年记者, 2022 (10): 120-122.

作者简介：

胡春（1989.01.10—），男，四川宜宾人，蒙古研究大学博士在读，学校：蒙古研究大学在读博士，成都纺织高等专科学校讲师，研究方向：企业管理、人力资源管理；

伍传健（1990.05.13—），女，四川达州人，蒙古国CITI大学硕士学历，成都纺织高等专科学校教师，研究方向：企业管理、人力资源管理。