

# 大数据时代企业人力资源管理模式应用研究

张镛铨

山西省忻州市烟草专卖局(公司), 中国·山西 忻州 034000

**【摘要】**伴随着当下新媒体的快速发展和变化,大数据在企业发展和应用过程中也得到了广泛的应用,同时大数据的信息管理也与生活中的方方面面互相影响。本文主要讨论了市场经济在发展的过程中大数据时代自身特点,根据大数据的实际发展情况,管理人员对企业的人力资源管理提出了新的改进和研究,同时为了更进一步地探讨大数据在人力资源管理方的应用,管理人员也根据实际发展情况,为一些机构提供更加有效的意见和研究方向。

**【关键词】**大数据; 人力资源; 管理模式

## 引言

大数据在发展和应用的过程中,不仅对互联网的实际情况有更深层次的影响,与此同时,它也在我国的企业,企业营销和人力资源的风险控制中起着非常必要的作用。为了能够让业务结构和内容上的创新更加适应企业不断发展的形式,企业不但要提高管理水平,还要通过各种方式提高工作效率,其工作人员应该以大数据的背景为首要基础,去合理地分配每一个环节和在工作过程中所面临的问题等。目前我国的人力资源模式还是具有传统化的特征,和如今我国经济发展的需求是有一些差别的,为了满足新时代的发展大数据信息管理已经成为主要的发展模式。

## 1 人力资源管理模式论述

### 1.1 人力资源管理的含义

对于人力资源的概念如今还没有一个清晰的定位。人们对于人力资源管理的概念进行几个部分的划分。首先,人力资源管理其实就是一种差异的区别特征,主要表现在不同类别的管理体制和不同组织之中。其次,人力资源管理本质上来说是一种具有实践性的体制特点。然而,从近几年的研究来看,对于人力资源管理方面的研究却是比较少见的。人力资源管理模式其自身具有一定的文化特点与发展环境,会受到管理对象的主体和思想的影响,同时也具有代表性、普遍性等特点<sup>[1]</sup>。

### 1.2 人力资源管理模式的分类

人力资源管理模式是人们在实践中得出的经验概括或思想理论,它的类型可根据不同考量标准来进行划分。人力资源管理实践行为的结构主要包含一些行为活动或者是实践的目的与方式。从目前的发展状况来看,人力资源管理的根本目标是满足企业发展的要求和企业利润的需求。依据上述理论标准的分析,可以详细地分析出一些不同类别的管理模式:首先,根据内容的不同,其可以划分为两个模式,一种是内部模式,另一种是外部模式,根据性质也可以分为战略性模式和专业化模式。其次,根据目的的不同,其可以分成四种管理类型,分别是综合性模式,战略性模式和职业化模式这四部分。第三,根据过程的不同,其可以分成:职业管理模式、职能管理模式、最佳管理模式、和组合式管理模式。最后,从人力资源的划分方法上来看,有经验化模式,系统化模式,开发性模式和数字化模式等不同类别。

## 2 大数据时代对于企业人力资源管理的意义

### 2.1 系统内数据信息多

如今随着网络时代的快速发展,大数据的技术水平也在逐渐提高,对大数据的应用可以对企业的信息资源进行优化,从而为企业构建系统、完善的数据库,利用数据库就可以实现企

业信息的高效利用,且在企业不断生产数据信息过程中,数据库还可以实现对数据的有效管理。如今对于大数据技术的广泛使用在一定程度上可以为企业的发展带来一定的积极因素,同时也可以促进人们生活方式的转变和生活水平的提升。企业的发展在大数据的背景下,拥有了属于自己的数据库系统。其系统内数据的量非常多,充分满足了企业经营的需要。

### 2.2 加快大数据技术的信息处理与分析的速度

企业在调取数据,和对数据的查找时,其查询速度与之前的查询速度相比较,这些方面上的提升在去除时间或地点的约束条件下,使企业可以随时对各种数据进行处理,阅读相应的资料信息,让企业运转效率增加。除此之外,也使大数据对于信息的收集与分析的速度大大提升,让企业能够迅速找到数据问题,并提出有效地解决策略,在这个过程中需结合企业实际情况进行方案制定,确保企业的计划能够稳定执行。如今在现代化社会发展的背景下,企业为了促进企业管理的有效实行,就需要运用大数据技术的优势性,在此基础上进行数据的采集和分析工作。而对于应用大数据技术的前提条件是需要对其的影响和意义进行一定的了解。在大数据技术发展前,人力资源管理工作的信息化程度非常低,大部分工作需要依靠人力完成。通过对大数据技术的运用,不仅可以使人力资源管理逐渐向信息化和数据化发展,同时也在一定程度上也可以促进人力资源管理效率的提升,创建企业进一步科学发展的有利因素<sup>[2]</sup>。

### 2.3 使企业使用的信息更真实完整

通过应用大数据技术,有助于为企业带来一定的优势。信息化是在计算机应用的发展基础之上。如今随着一些网络技术的发展,对信息技术的应用领域也在逐渐扩大。通过对大数据技术的应用之后,也产生了更大的转变,企业的管理模式就得到了显著优化。

## 3 大数据时代企业人力资源管理模式的创新方式

### 3.1 创新管理理念

企业管理的改变,其根本目的是为了在能够适应其时代发展的基础上随着大数据时代的发展而发展,因此企业需要更加注重人力资源管理方面的工作,并且需要不断对管理理念进行创新和完善。构建合理且科学的发展规划是大幅度提高企业的人力资源管理水平的基石,在此基础上,企业内部的员工们同样要了解人力资源管理的关键作用,同时也需要理解大数据的特点和应用技术,为大数据技术的运用开辟一条新的道路。企业将大数据技术和自身调整的人力资源管理模式进行科学有效地结合,才可以促进人力资源管理模式的整体化和科学化的发

展。在此过程中,通过对大数据的使用也可以使管理模式向着有序化和有效化的趋势发展<sup>[3]</sup>。

### 3.2 人力资源管理平台的信息化

大数据技术在人力资源过程中应用,需要建立一个信息化的管理平台,用信息化技术取代人工,实施有效的管理,确保人力资源管理平台能够成为完善的数据库,方便资料查询的同时,还能让资料得到整体共享,给企业其他工作也能带来助益。企业还需要注重对人力资源管理的深入分析,来进一步维护好人力资源发展的健康平台。同时,企业在实际经营时,要学习其他企业在大数据应用方面的经验,促进大数据技术的又影响意义和价值得到充分地发挥,以此将以往人力资源管理工作效率低下的问题有效改进,同时也有助于提升企业中人力资源管理领域的效率提升<sup>[4]</sup>。

### 3.3 创新人力资源管理模式

在如今社会发展的背景下,人力资源管理方式也应该随着时代的要求而转变,所以再结合社会发展的实际背景下,企业将传统的人力资源模式进行向新方向的转变,不断地更新人力资源体系,并顺应时代潮流进行更替与创新。二是资金投入力度的加大,这一点可确保人力资源管理工作的能有更多的经济支持,物力支持,从而引进数据管理软件,从而实现人力资源管理的统一性。人力资源管理模式的核心思想就是对员工进行科学管理。必须要把人本位重视起来,从员工角度出发,对员工们的一些合理意见进行采纳,并对于一些积极的思想进行肯定,减少员工产生负面情绪的概率<sup>[5]</sup>。

### 3.4 动态监管与预测分析

通过大数据的收集,来帮助企业管理者可以更加全面的对员工进行不同方面的了解,掌握员工的素质能力,并采取适合的方法鼓励员工,促进企业的发展。一是将大数据技术的优势应用于到人力资源管理工作中,对信息数据系统建立健全,将人力资源管理进行规范化。二是实施大数据技术,还可动态性分析人力资源管理的每一项数据信息,预测员工离职情况,进而为企业人力资源工作提供支持。

### 3.5 创新人才培养力度

创新不仅体现在企业的管理上,在人力资源管理发展的过程中,对于人才的培育力度需要大大增强。伴随着大数据时代的蓬勃发展,社会与企业对于人才的需求量逐渐增高,企业在进行人才管理时,企业人才可以将能力和特长发挥出来。人力资源管理者需要具有创新意识,要意识到创新是企业发展阶段的必经之路,不断学习新型管理的方法和模式,使企业的工作效果变得更加全面和有效。第二,在培训人才的过程中,需要给予这些人才一定的支持,并为他们提供较多的外出学习机会,使他们可以提高自己的眼界。第三是利用大数据技术进行加持。通过大数据库对应聘人员的简历仔细筛选,为企业的发展储备优秀的人才库,并发掘其人才的最大潜能。通过对大数据的分析和研究,选择适合企业发展具有一定能力与担当的年轻人,在企业人才能力的发掘过程中,企业可以通过大数据的技术分析来对企业

中的各个员工的数据和信息进行统计和整理,通过对不同人才的不同规划,有利于使人才开发能力变得更加有针对性<sup>[6]</sup>。

### 3.6 提高员工考核与绩效管理

大数据时代下,企业中的人力资源管理部门要提高对员工在平时的生活和工作中评价体制的重视,通过不同模式和考量对员工进行评价与考核。对于操作能力强,技术能力强的人,企业要给他们提供发展空间,使每一个工作人员的工作能力和效率都得到充分的提升,通过开展有效创新的活动,奖励表现优秀的员工,让他们产生工作的动力。

如何做到使每一个员工都能为企业着想和奋斗,是每一个企业都在研究的问题,一般人才的薪酬福利和奖励模式都可以在一定程度上吸引人才,同时这也是最为明显的方式。如果企业可以制定出具有时效性和针对性的奖励体制,那么对员工的个人激励效果显著,从而推动企业内部的发展。通过对大数据技术的深层次运用,来帮助企业构建一个较为全面且完善的奖励机制,是非常有效的过程。在构建这个体制的过程中,通过对大数据技术的应用,企业可以随时了解到每一个员工的工作情况和工作态度,在通过综合性的研究之后构建出一个合理且科学的奖励机制,只有这样,才能呈现出最好的奖励效果。在如今大数据发展迅速的社会背景下,构建出一个较为有效的人才奖励机制,可以促进人才们工作积极性和主动性,同时也促进企业利益的增加。

## 4 结论

创新是企业立足于未来发展的根本。企业战略的创新,企业管理的创新都很重要,但创新的同时,也需要注重人力资源管理方面的创新,因为人决定着企业能走多远。如果想要使人力资源管理体制得到完善与创新,那么企业就要深入研究大数据的技术与自身的发展关系,达到管理模式的最佳效果,为企业人力资源储备人才带来便利。同时企业会有吸引更多的社会人才加入,切实提高企业内部核心竞争团体,为企业经济效益与发展前景的共同提升带来希望<sup>[7]</sup>。

### 参考文献:

- [1] 王姗姗. 大数据时代对人力资源管理的影响[J]. 中国管理信息化. 2019. 4.
- [2] 李越恒. 企业人力资源管理基于大数据的“挖掘”[J]. 人力资源管理. 2019. 2.
- [3] 王丽峰, 罗宇峽. 加强企业技术中心建设提高铸造企业竞争力[A]. 2017(第27届)重庆市铸造年会暨第十一届全国铸件挽救工程技术交流会论文集.
- [4] 苏黎. 大数据时代下企业人力资源管理模式创新[J]. 中国中小企业, 2020. 10.
- [5] 严宝铃. 计算机技术对人力资源管理模式的作用探究[J]. 电子测试, 2019. 10.
- [6] 赵峥. Pass人力资源管理系统的理论及实践[J]. 中国电力教育, 2017. 8.
- [7] 杨晶晶. 信息技术对人力资源管理模式的影响[J]. 福建质量管理, 2017. 2.