

大数据时代企业人力资源管理变革的分析研究

陈 燕 陈 聪

(四川九洲电器集团有限责任公司, 四川 绵阳 621000)

摘要: 随着社会经济的不断发展, 市场竞争愈加激烈, 企业逐渐认识到人力资源管理在市场竞争中的重要性。在大数据时代背景下, 人力资源管理工作逐渐趋于科技化发展, 能够借助信息数据的精准性与高效率有效发挥管理价值, 使人力资源管理方式更加立体与全面。传统管理模式已经无法适应目前企业发展需求, 人力资源管理模式改革势在必行。基于此, 本文针对大数据环境下企业人力资源管理变革进行分析, 以期为企业发展提供思考。

关键词: 大数据; 企业; 人力资源管理; 变革

大数据时代为企业发展带来了新的机遇与挑战, 其不仅重塑了企业的核心竞争力, 更是改变了传统的竞争方式。人力资源管理作为企业运行中的重要一环, 其对各项工作有序开展具有重要作用。在大数据技术的支撑下, 人力资源管理工作能够为企业提供更加精细化的服务, 为现代企业的发展与建设创造良好条件。近年来, 企业开始着手于人力资源管理工作数字化建设, 进一步优化管理应用流程, 使管理人员有更多的时间谋划战略问题, 以推动企业的良性发展。

一、大数据时代的特征分析

(一) 互联互通性

大数据技术的发展, 推动社会生产生活方式发生巨大变化, 对人们的思维方式与日常生活带来一定影响。在此环境下, 企业的发展与经营发生较大变化, 这一变化为人力资源管理改革带来新的机遇与挑战。大数据技术为人们的沟通交流创建了虚拟化网络平台, 赋予了工作方式互联互通特征, 其打破了时间地点的限制, 带动了各行业人员之间的交流互动, 为行业的发展提供了有效推动力。在实际运行中, 企业方与利益购买者可直接通过虚拟平台进行交易与互动, 借助大数据技术分析运行活动, 以优化运行管理体系, 完善商品服务流程, 最终促使经济思维模式得以更新。对人力资源管理工作而言, 大数据技术的应用促使企业组织结构与各部门人员配备情况得以优化, 以便于企业更加直观的了解企业不同阶段的人力资源状况, 进而可以全面统一制定人力资源计划, 最终推动企业的数字化发展。

(二) 知识经济时代

知识经济是指以知识为基础、以脑力劳动为主体的经济活动, 高素质人力资源是其重要的资源, 大数据技术的发展进一步推动了知识经济时代的进程。在大数据时代环境下, 人们可直接通过网络渠道获取数据信息, 表达对事物的诉求。这一改变给企业发展提供新的方向, 企业可对此类数据进行整合与分析, 进而获取更加精准的信息, 以此信息为参考进一步完善企业服务或产品, 进而实现自身发展。

二、大数据时代企业人力资源管理变革的重要意义

(一) 有利于完善人力资源管理体系

大数据技术的引进为人力资源管理工作的发展提供了极大推动力, 促使企业管理流程不断优化。在实际应用中, 企业可以借助大数据技术对信息进行处理, 从中筛选出有效信息, 为企业后续发展提供有效参考。大数据技术与人力资源管理工作之间存在紧密联系, 人力资源管理工作可借助此技术调节各部门工作, 以此有效提升工作效率。人力资源是企业实现发

展的重要力量, 能够帮助企业在激烈市场竞争中获取生存。如何有效发挥人力资源的力量, 是目前人力资源管理部门需要重点关注的问题。首先要将相关人员放置于合适位置, 使其能够为企业创造更多价值, 这就需求管理部门对人员的合理配置。其次要在现有水平基础上进一步提升员工的综合素质, 以提升企业员工的整体实力, 为企业发展提供支撑。总之, 人力资源管理工作的高质量开展, 能够为企业发展提供有效力量支撑, 帮助企业积极适应社会变化。

(二) 有利于提升数据信息利用率

大数据技术的应用能够提升企业对数据信息的利用率。传统管理模式, 企业对数据的管理处于孤立状态, 对数据的提取与运用较为困难, 数据信息难以充分发挥对企业发展的辅助作用。随着信息技术的不断发展, 企业信息系统逐渐从传统管理科学类别拓展至技术层面类别, 其可以直接计算与分析系统收集的数据, 以便为管理人员提供实时的数据结果分析, 以确保企业数据使用的高效率和准确性, 同时还可以通过优化各模板功能重新规划员工的工作管理和工作安排, 借助大数据技术进行工作量分析、人工成本分析、流程优化等工作, 以减少不必要的管理, 最大化提升员工人均产出能力。

三、大数据时代企业人力资源管理变革的策略分析

(一) 转变管理理念, 充分发挥大数据技术应用价值

为充分发挥大数据技术的应用价值, 创新管理理念是非常有必要的, 这样不仅能够提升管理工作的有效性, 同时还有助于企业开展柔性管理工作。对此主要可从以下几方面入手: 一是优化各功能模块。通过对大数据的应用可快速分析出不同部门的劳动需求, 并形成管理上的联动, 以此建立企业统一管理体系。二是创新管理观念。在管理变革工作中, 管理部门不应将管理停留于对员工的行为管理上, 更重要的是从长远发展视角出发, 将员工个人发展与企业人力资源管理紧密联系起来, 深化员工在企业管理工作中的参与。企业员工是人力资源管理工作的主要对象, 在大数据时代背景下, 企业要积极转变思维方式, 科学调配人力资源, 以充分发挥员工的个人价值。三是管理人员明确自身定位。在企业建设过程中, 管理人员要积极转变自身认知与定位, 建立与各级员工的联系与互动, 深入分析员工与企业之间的关系, 有效缓解与避免两者之间的矛盾, 以推动企业稳定运行。四是促使传统管理方式与现代管理方式有效结合。在实际运行过程中, 管理人员一方面要利用传统管理模式的执行性, 有效提升工作效率。另一方面要借助大数据技术加强对人力资源管理工作的分析与落实, 为后续改革工作提供依据。

（二）优化管理工作，进一步增强职工的企业认同感

企业职工是人力资源管理的主体，如何发挥职工潜在价值是目前人力资源管理工作的重点。在大数据环境下，企业要通过相关数据的分析与利用优化管理工作，以进一步增强职工的企业认同感，为企业发展贡献自己的力量。对此，主要可从以下几方面入手：一是设置电子档案。在传统模式下，在职员工需要自行填写自己的职工档案，管理效率不高。在大数据时代下，管理部门应设置相应的管理服务平台，员工将各项信息填写至服务平台，管理员对信息进行审核，以完成档案的更新。电子档案的设置可以帮助企业综合考量员工能力，进而安排合适的岗位与工作量，使企业管理活动更加科学合理。二是建立部门之间的紧密配合。从人力资源管理内部入手，加强对人力资源配置、人员培训等工作内容的分析，结合各类数据生成立体化分析结果，以此客观评估管理工作的进行情况。从业务部门合作入手，考量各部门之间的配合程度。人力资源管理工作的本质是为其他部门提供服务，通过对大数据技术的应用，深入分析业务部门与市场实际情况的匹配程度，在此基础上合理调配人力资源。现代人力资源管理理念注重体现员工的主体地位，只有提升员工的配合度与企业认同感，才能促使他们自主参与到企业建设中，最终推动企业发展。四是加强行业内交流。大数据技术的发展为企业之间的交流提供了更加开放的平台，促使企业能够通过与行业内企业的交流明晰自身发展思路，进一步完善内部管理体系。

（三）完善培训体系，有效增强企业职工的综合素质

随着社会经济的不断发展，市场竞争日益激烈，企业处于动态发展环境中。员工的综合素质水平很大程度上影响着企业的发展进程。对此，企业要注重提升员工综合素质，通过多种培训方式全面提升员工认知水平，为其个人发展与企业发展奠定良好基础。首先，要借助大数据及时获取培训需求。管理部门要从组织层面与员工层面获取明确的培训需求。组织层面培训需求是指从企业战略规划角度出发，找出阶段性发展目标与当下水平之间的差异，通过培训方式缩短两者之间差距的需求。员工层面培训需求是指员工基于本职岗位出发，综合评估自身能力与岗位任职资格及外环境的最新要求之间的差距，所产生的能力提升需求。在获取过程中一方面可通过线上全员调研方式，让员工以不记名方式反映真实需求，另一方面通过对企业相关数据的分析，评估核心业务队伍现有能力，借助数据模型对团队及个人的能力短板进行分析，最终确定需求。其次，要创新培训模式。在大数据时代背景下，企业要重新思考培训新模式，充分利用移动技术与互联网学习平台，将外部培训部分线上化，以供员工进行碎片化学习。主要包括以下方面：一是网络视频教学。企业通过网络渠道获取更多的培训资源，或直接录制讲师讲课资料，将其整合形成相应的课件，而后上传至网络平台，鼓励员工在业余时间进行学习。二是公开课模式。企业可通过多种渠道引进国内外高校的创新课程与热门讲座，以此丰富员工的国际视野，缓解内部培训资源开发不足问题。三是企业联动共建课程。企业通过与外部力量的合作共同建设企业精品培训课程，以逐步提升企业培训专业水平。例如在培训前讲师与员工共同建交流群，在培训过程中员工遇到问题时可直接在群中求助，进而帮助员工顺利完成学习过程。创新培训模式与培训课程，能够有效调动员工的学习主动性，促使员工在自身领域实现进一步突破。

（四）优化招聘管理模板，发挥人力资源工作价值

随着数字技术的不断发展，人力信息高度集成与高度开放，这为企业人力资源管理工作的开展提供了有效支撑。在此环境下，人力管理人员要充分发挥互联网招聘的应用优势，顺应时代发展，加强对招聘管理工作的优化，主要可从以下方面入手：一是融合多个招聘渠道。对企业发展而言，过多的招聘渠道不利于企业管理与使用。对此，企业要对现有招聘渠道进行整合与融合，合理设置多种管理功能，促使各渠道招聘功能能够自动化进行，比如在人力资源管理体系中设置一键发布功能，以此自动向各平台发布信息与收集投递简历等，有效提升招聘工作效率。二是优化校园招聘模式。校园招聘是企业获取优质资源的重要渠道，学校每年会开展大规模的招聘活动，企业要加强对此渠道的利用，将各个招聘计划引进至学校招聘活动中，一方面加强对本届毕业生实际情况的了解与追踪，另一方面设置多样化面试工作，极大提升招聘工作质量。三是合理测评人才综合质量。企业在人才招聘方面不仅要追求人才的数量，同时要加强对人才质量的检测与管理，针对应聘者综合素质合理设置岗位，以提升职位的匹配程度。这就需要建立专业的测试平台与工具，以确保早期招聘人员的质量。对此，企业要立足人才需求创建高度集成评估与筛选系统的人才招聘平台，通过移动端及时检测人才的质量水平，借助系统开展各项测评工作，通过简化相应流程，促使招聘测评系统高效进行，以快速、精确获取企业所需人才。四是统一化管理工作。统一化管理流程能够确保招聘工作的顺利进行，人力资源管理部门要充分掌握企业内部的人才招聘需求与管理现状，以最大努力提升招聘工作质量。对此，企业要立足发展现状设立成本分析模块，以此模块汇总招聘、培训等环节，同时包括员工的个人发展跟踪、工资福利设置等内容，通过分析成本，合理开展人力资源管理工作，以推动企业阶段性发展目标的达成，促使人力管理工作的统一化与规范化进行，实现对人力资本的合理控制，全面实现企业人才管理与发展目标。

四、结语

综上所述，在大数据环境下，市场运营环境日益复杂，企业应立足人力资源管理工作的实际需求，加强对数据库技术与互联网技术的应用，实现企业的数字化管理，协调内部运行情况，为管理工作注入活力。在实际应用中，相关管理人员要提高对人力资源管理工作的正确认识，进一步加强管理工作的数字化与信息化建设，充分发挥人力资源管理在企业发展中的价值；通过建立数字化管理平台提升职工工作效率，通过创新培训活动提升职工综合素质，提升企业人力资源管理效果与质量，为企业发展输入优质力量，促使企业健康稳步发展。

参考文献：

- [1] 张建党. 大数据时代施工企业人力资源管理策略 [J]. 科技资讯, 2021, 19 (35): 122-124.
- [2] 杜斐斐. 大数据时代下企业人力资源管理模式创新研究 [J]. 中国储运, 2021 (12): 207-208.
- [3] 苏欢欢. 探讨大数据时代企业人力资源管理的模式创新 [J]. 财经界, 2021 (31): 195-196.
- [4] 任星桦. 大数据时代企业人力资源管理变革的思考分析 [J]. 人力资源管理, 2016 (10): 1.