

大数据在人力资源管理中的应用方法探讨

陈 玺

(东北大学 辽宁沈阳 110006)

【摘要】 随着社会的快速发展,网络已经逐渐实现普及,在社会各行各业之中,通过以互联网为载体,都广泛应用电子信息技术,不仅增加了信息的数量,而且促进了信息的交流,因此,大数据时代应运而生。在这种背景之下,传统的企业人才资源管理模式,已经不再适应社会发展的需要,阻碍了企业的进一步发展,需要充分利用大数据,对人力资源管理模式进行创新,从而满足社会发展的需要,推动企业的进一步发展。本文主要基于这一背景,首先分析大数据在企业人力资源管理应用的必要性,进而探讨大数据在企业人力资源应用现状,最后提出大数据在人力资源管理中应用的有效策略,旨在提高管理质量,促进企业可持续发展。

【关键词】 大数据;企业;人力资源管理;应用;方法

DOI: 10.18686/jyyxx.v2i6.35188

互联网时代下每天的信息数量都在快速增长,信息化已经成为当今时代的特征,对我们的生活造成了重要的影响,构成了大数据。因此,在这种背景之下,企业发生了重大的变化,企业的发展思维和员工的工作生产模式也受到了影响。人力资源管理作为企业中最重要的工作之一,对企业的发展具有重要意义。因此,就需要企业加强对人力资源管理的重视,改革人力资源管理模式,从而减少企业成本,优化企业管理的途径,通过利用大数据,充分发挥互联网的优势,提高企业的管理水平,促进企业全面发展,增强企业的竞争力。

1 大数据在企业人力资源管理应用的必要性

首先,人力资源管理变革可以增强企业在市场的竞争力。大数据时代企业要充分的利用大数据资源,保证企业在激烈的竞争中站稳脚跟,同时要结合信息提前做好市场未来预期,便于企业及时调整战略,避免市场机制的更新、变化导致企业措手不及。为此,企业的管理者要提高信息获取能力,在互联网中,挑选对企业发展有利的大数据,从而为决策提供借鉴,提高决策水平的提升。在人力资源管理的过程中,要充分重视大数据的作用,将人力资源管理作为企业的工作中心,从而提高企业管理工作的升级,增强企业的竞争力。同时,创新人力资源管理模式,有利于顺应时代发展的潮流,促进我国市场机制的完善,当前,在我国市场之中,涌入了大量的西方国家的的产品,对我国的市場造成了巨大的冲击,因此,想要提高企业的竞争力,就必须促进对人才进行培养,发挥人才优势,通过变革人力资源管理,吸收大量优秀人才,提高市场占有率。大数据时代,在人力资源管理方面,需要充分考虑企业的实际情况,根据企业的不同岗位进行人才的引进,从而推动人才资源管理模式多样化,充分发挥人才的优势,促进人力资源合理配置。

2 大数据在企业人力资源管理应用现状

2.1 缺乏先进的管理理念

随着信息化时代的到来,必须要充分利用大数据作为企业的管理依据,加强企业人力资源管理的信息化建

设,从而充分发挥企业的优势。随着互联网技术的快速发展,通过利用大数据,提高企业人力资源管理的水平,实现企业人力资源管理的合理配置。对于当前我国的大部分企业来说,现有的管理模式已经难以推动企业进一步发展,并且由于受到传统管理理念的束缚,严重的阻碍了企业的可持续发展。因此,就必须充分利用大数据,实现企业人力资源管理模式的升级和优化,推动企业管理的创新。

2.2 企业人力资源奖惩和评价机制有待完善

目前我国大部分企业,虽然已经逐步意识到大数据的优势,但并没有正确利用大数据制定符合企业的人力资源奖惩和评价机制。对于企业的管理人员来说,需要充分利用人力资源奖惩和评价机制,从而提高工作人员的积极性;但对于当前我国一些企业来说,直接套用其他企业的经营模式和管理机制,缺乏对于奖惩机制的理解,忽略企业自身的实际,会导致所取得的效果适得其反,无法发挥奖惩机制的作用,造成了企业资源的浪费,同时还增加了企业的成本,不利于企业的进一步发展。

2.3 人力资源管理革新难度大

在当今大时代背景之下,必须要顺应时代发展趋势,加强对人才进行培养,从而充分发挥人才的价值,促进企业的发展。在经济发展的过程中,特别是社会主义市场经济体制的完善,各企业之间的竞争愈发激烈,人力资源作为企业发展最核心的核心,需要企业重视人才培养。但是一些企业还没有认识到人才培养的重要性,以至于企业人员水平差异大,这在一定程度上增加人力资源管理的难度,而且严重影响企业的正常运营。

2.4 大数据思维的冲击

随着大数据思维的产生与应用,人们对于大数据的应用越来越广泛,同时大数据思维也对企业的运营管理起到了很大的帮助,不仅仅是对企业的资源进行了优化整理。很多企业及时的利用大数据技术进行企业管理的变革,使企业的发展更加顺应时代的发展,对于没能及时进行互联网思维转换的管理者,在进行企业管理的过程中出现了诸多的问题,是企业的管理效率跟不上企业的发展,最终导致企业被时代的洪流淹没。

3 大数据在企业人力资源管理应用的有效策略

3.1 及时更新管理理念

为了促进企业人力资源管理的变革,就需要改变传统的管理理念,及时进行理念更新,因此,企业可以从以下几个方面入手。首先,企业必须要充分利用大数据,以大数据为载体,根据企业和市场的实际情况,调整人力资源管理的目标和理念;其次,企业要加强对人力资源管理的重视,通过安排专门的人员对人力资源进行合理管理,促进人力资源管理理念的革新,通过以大数据为基础,提高管理人员的大数据思维,将大数据运用到管理之中;最后,企业要合理使用大数据,从大量的信息中筛选具有作用的信息资源,从而为企业的发展提供帮助,同时,需要企业重视对于人才的培养,加大人才培养力度,从而提高企业的管理有效性。

3.2 构建大数据时代下的管理体系

大数据时代对企业的内外部环境都产生一定的作用,而新的产业在这种背景下快速发展,而企业只有以大数据为载体完善人力资源管理机制才能对日益变化的市场环境应对自如。所以企业首先要重视对企业员工的培养,从企业文化教育和大数据应用能力等方面更新员工的理念,增强他们对企业文化的认同感和归属感,从而使他们在企业中发挥自己的才能贡献自己的力量。

3.3 优化人力资源管理模式

我国传统的人力资源管理模式,以采用静态管理机制为主,这种机制很难实现信息的有效整合,往往会导致有用信息的浪费。同时,对于大多数企业来说,专门进行企业管理的人才较为匮乏,因此无法进行有效的分工,严重的影响企业的管理效率。因此,企业想要完善人力资源管理模式,就需要充分利用大数据,以大数据为基础,实现管理模式的创新,通过构建新型管理模式,能够充分的反映实际状况,从而保证合适人才都在合适的岗位,发挥员工的优势和才能。其次,人是企业的关键,随着全球一体化的趋势不断加强,国家之间、企业之间的竞争已经变成人才的竞争,把握人才就是把握经济,所以企业要转变管理思维,不能将职位作为管理的核心,要以人为核心开展管理工作,充分发挥每个员工的优势,进而提高人才的整体素养和专业技能。此外,企业要实现人力资源管理信息化,互联网成为各行各业发展的重要工具,在发展过程中发挥重要作用,所以企业要发挥互联网的优势,应用先进的信息技术和管理为企业进行决策提供理论依据。

3.4 充分利用大数据思维

基于大数据理论分析,在人力资源管理的思维方式上发生了巨大的转变,在这样的是时代背景下,必须要改变思维模式形成大数据思维,积极进行人力资源管理

的变革。大数据理念的产生,颠覆了千百年来人类的思维惯例,使人类对世界的认知与交流方式产生了巨大的转变。大数据思维的变革包含多个方面。

(1) 具备大数据思维,才能充分将大数据思维和运营管理相结合,只有管理人员充分学习了解大数据思维,才能具有很强的前瞻性和洞察力,从而发现企业所需的各方面人才。再在进行日常的管理工作时,注重对工作方式的创新,向员工灌输大数据思维同时培养员工的创新能力,全方位培养员工的专业能力,让大数据思维贯穿企业的各个阶层。

(2) 将大数据思维作为人力资源管理的核心,随着企业的不断发展,人力资源管理部门对信息的处理量逐渐增加,数据信息的种类也日益增加,从员工的出勤、基本信息到员工的业绩考核、员工的流失都需要人力资源管理部门来进行数据信息的处理,这就导致人力资源管理部门的工作量日益增大。如果充分利用大数据思维和大数据技术,将这些数据信息进行分类整理可以很好的提高人力资源管理的工作效率,不仅如此,人力资源管理部门还可以利用大数据技术对企业外部的人员进行分析,分期企业的潜在客户、潜在投资人等等。在大数据技术的支持下,能够极大地提升企业的生存与发展能力,从而为企业的长足发展打下良好的基础,为企业的人力资源和长期的发展提供了巨大的保障。

(3) 转变管理者的决策方式,在传统的企业决策之中,人力资源管理者往往采用“经验与感觉结合”来进行决策,这样的决策方式会大大提高企业的发展风险,使企业的每一步发展都需要“运气”。采用大数据分析,让以往“经验与感觉结合”的发决策方式转换为“数据与分析结合”通过大数据技术对各种数据进行分析,从而得到最合理的决策方式。这一过程需要人力资源管理者不断的将各种认识业务及人事信息整理,充分挖掘分析人力资源管理的各项业务信息,最后根据大数据分析结果为人力资源管理的决策提供依据。充分发挥大数据的价值,为企业的人力资源的决策提供更多的帮助,从而更好地推动企业的进一步发展。

4 结语

综上所述,在大数据时代,企业要及时改变管理理念,完善人力资源管理机制,充分发挥人才的优势,从而培养大量高质量优质人才,充分发挥互联网的优势,从而提高企业的竞争力,增强企业的实力,促进企业全面发展。

作者简介: 陈玺(2000.5—),男,贵州遵义人,研究方向:人力资源管理、冶金工程。

【参考文献】

- [1] 王韵雅,邢伟琛.大数据思维下高校人力资源管理探索[J].消费导刊,2020(45):270-271.
- [2] 赵方红.大数据时代企业人力资源管理创新反思[J].消费导刊,2020(42):209.
- [3] 郑洁玲.大数据时代企业人力资源管理变革的研究[J].中国市场,2020(30):197-198.
- [4] 申忠斌.大数据时代企业人力资源管理变革解析[J].人才资源开发,2020(19):86-87.