

大数据时代企业人力资源管理变革路径

史玉华

天津北辰科技园区管理有限公司 天津 300400

摘要: 随着现代化科学技术和互联网络技术的发展,大数据在企业的生产经营中逐渐扮演着越发重要的角色,推动着企业顺应经济社会发展的大环境,帮助企业实现信息化管理。在大数据技术盛行的时代,企业要想在激烈的市场竞争中占有有利地位,就要重视核心竞争实力的提升。本文对大数据时代企业人力资源管理变革路径进行探讨。

关键词: 大数据时代;企业;人力资源管理;现状;变革

一、大数据时代下企业人力资源管理的现状

1. 传统落后的管理理念在企业内部根深蒂固

当前部分企业的管理理念跟不上时代的步伐,落后的管理方式和管理模式也必然难以适应经济和社会的发展进步。在大数据盛行的时代大环境中,落后的管理理念、管理模式以及严苛的职工管理制度都会对企业人力资源管理的发展与进步产生严重的阻碍作用。例如,处于底层劳动岗位的企业职工,其人事档案和相关的工作数据信息都牢牢地把握在上级和公司人事部门的手里,这类管理方式使得企业人力资源部门在开展管理工作时难以对职工的工作能力作出科学评估,管理部门对员工的综合素质和能力水平难以有较为准确的把握,从而无法根据每个员工的优势来为其择定最佳的工作岗位^[1]。

2. 企业人力资源管理很难应用新的管理模式

当前企业的管理模式较为陈旧落后,相应的也存在一些弊端,企业要想实现良性发展,就必须采取措施推动企业内部人力资源在管理模式上的变革。但这对于众多企业来说都是一项较高难度的挑战,传统的管理理念在企业内部是根深蒂固般的存在,再加上企业缺乏新型的管理类技术人才,对企业人力资源管理的变革产生了阻碍和制约。企业要全面推动人力资源管理的变革与进步,离不开现代化科学技术和现代化管理人才作为强有力的支撑,而这正是当前背景下许多企业严重缺失的。为此,企业必须加大对内部现有管理人员的培训力度,并积极引进管理行业内的优秀人才,从人才领域着手为管理模式的创新奠定坚实的根基。

3. 企业管理层缺乏对人力资源管理变革的正确认识

部分企业在生产运营中应用了大数据技术,在短期

内并未取得较大的经济价值和收益,导致企业的领导者与管理者对大数据技术产生了较为片面的认识和评价。企业管理要应用大数据技术,人力和财力等方面的成本花费都是值得企业深思熟虑的问题,以至于企业领导层与管理层为了节约生产成本,认为不需要在企业内部实行新的人力资源管理模式。为此,需要深化企业管理者对大数据的了解,使其全面认识到大数据技术的运用对企业发展的促进作用,从而带头开展大数据的建设工作,为企业内部人力资源管理模式的改革与创新提供有力的技术与人才支撑^[2]。

二、大数据时代下推动企业人力资源管理变革的策略和举措

1. 创新人力资源管理模式

以往企业在开展人力资源管理时采用的是静态管理的模式,这一管理模式中,每个企业职工的人力资源与信息都被录入档案进行集中化的统一管理,有利于企业领导者与管理者对内部职工的人力资源信息有较为精准的把握。但随着网络科学技术的发展,大数据技术得以诞生,传统的静态管理模式已经难以满足企业现代化发展对于人力资源信息的需要。在大数据技术盛行的今天,企业对人力资源信息的管理有着更高的要求,必须全面实现信息化和动态化管理。大数据的诞生是时代和社会发展的必然选择,企业必须要顺应大数据发展的趋势与潮流,认识到企业发展的根本是人的发展,必须要在现有管理模式的基础上开展有针对性的变革与创新,才能将有限的人力资源与信息加以整合,从而最优化利用现有的人力资源^[3]。

2. 全面构建新型的人力资源管理团队

传统的人力资源管理人员所组成的团队持续受到传统管理理念的灌输和影响,团队中已经形成了传统的管理模式和固定思维。在新的发展时期,这些理念和模式已经不适应企业的后续发展,企业推动人力资源管理变

作者简介: 史玉华,女,汉族,1974.6,天津,南开大学、本科学历、中级职称、研究方向:人力资源管理、邮箱: snowflake_2008@126.com

革的第一步就是要推动将人力资源管理团队的传统理念转变为新型的管理理念,同时要求团队人员掌握更广泛的人力资源管理知识与技能,不断增强自身的综合素质与能力,不断提高团队的人力资源管理水平。新的人力资源管理团队对人力资源管理的重要性有准确、全面的认识,能够有效利用大数据技术推动企业的人力资源管理往高质量、高效率方向发展。构建新的管理团队能够吸引大量行业内的优秀管理人才,为企业人力资源管理的变革与创新提供了有力的动力支撑和人才基础。

3. 革除陈旧落后的人力资源管理理念

企业人力资源管理方式与模式的落后,是由于受到陈旧落后的人力资源管理理念的影响,企业的管理层与领导层没有深刻认识到先进的管理理念对企业人力资源管理的重要促进作用,以至于企业的人力资源管理理念无法适应时代变革和企业发展的需要。企业的领导者必须着眼于在大数据时代科学地推动企业人力资源管理的变革与创新,只有新型的管理模式才能实现内部员工的最优化配置,才能以最快的速度高质量地完成企业人力资源管理工作,从而在日趋复杂的市场竞争中逐步提高企业的核心竞争力,为企业的持续性发展奠定坚实的基础。为此,企业整体要大力推动人力资源管理的变革与创新,领导要发挥好带头作用,从更新管理理念入手,积极鼓励和引导相关的管理人员主动接受新的管理理念,推动实现企业人力资源的信息化管理,全面提高管理人员的工作质量和工作效率^[4]。

4. 全面搜集员工各方面的信息

为更好地促进企业的发展,人力资源部门会定期招纳新的人才。在进行人员招募时,除了要对员工的基本工作知识和能力进行考核,还要尽可能全面地将员工各方面的信息都搜集清楚,以便对每个员工的工作状态都能有个大致的把握,便于在进行人力资源管理的过程中根据员工的能力素质将其安排到最适合的岗位上,使员工的工作能力得到最大限度的发挥。对员工的各方面信息进行搜集和整理,有利于企业管理部门整合员工的生活状况和工作状况,针对员工在某一时间段内不正常的工作状况,能够通过企业内部的信息化分析,及时地采取相应的解决措施,以此帮助员工找回最佳的工作状态,让员工感受到来自企业领导层和管理层的人文关怀,使其身在企业也有强烈的归属感,能以更加积极乐观、踏实负责的姿态来对待企业的工作,主动而有热情,在很大程度上能提升企业管理部门的工作效率。

5. 利用大数据加强对员工技术水平和工作能力的分析 利用大数据技术对从各方面收集到的员工信息进行

全面的整合与分析,包括对员工的综合素质、工作能力以及技术水平等多方面的分析,来较为准确地判断员工的工作水平和能力素养与企业岗位的诉求是否相契合。以企业每一个岗位对员工能力素质的基本标准和要求为导向,全面促进企业人力资源的合理且优化配置。企业每个岗位对员工的工作能力和综合素质都有着特定的要求,只有不断强化员工素质与岗位需求的契合度,才能充分发挥工作岗位的专业优势,从而为企业创造更多的价值。通过大数据分析,对于岗位适应性不强的员工应当对其进行合理的处置:一是可以将这些员工调配到与其能力水平相符合的岗位;二是可以对其进行全方面的专业能力和技术培训,通过提高员工的综合水平使其胜任当前岗位的工作。

6. 利用大数据技术为企业挖掘人才资源

大数据技术的发展,给企业挖掘人才资源提供了极大的便利。企业通过利用大数据,可以全方位地搜集到众多的人才信息,对人才的综合水平和能力素养有较为全面的了解。各类大数据交流平台和移动终端的崛起,拓宽了企业人才挖掘和招聘的途径。许多企业的人力资源部门告别了以往通过宣传海报和广告来招聘人才的模式,只需要在大数据平台、移动终端和各类手机软件上发布企业的招聘信息就可以将其推送到众多此类求职者眼前,还可以实现人力管理者与求职人才之间的线上双向互动,可谓人力资源管理的大变革^[5]。

三、结束语

综上所述,大数据时代下,企业开展人力资源的管理工作依然存在着相应的缺陷和不足,例如,受到传统思想理念的影响以及管理模式的落后,导致企业人力资源管理的效率大大降低。为此,企业必须顺应大数据时代这一发展的大环境,积极更新管理理念,转变管理方法和模式,全面推动企业人力资源管理的变革与创新,实现信息化管理,进一步提高企业人力资源管理的质量和效率。

参考文献:

- [1]熊敏.大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J].人力资源,2020(22)
- [2]杨文新.智能化趋势下企业人力资源管理变革的实践与探索[J].人才资源开发,2019(21)
- [3]张丽.企业数字化人力资源管理转型的未来发展[J].人力资源,2021(10)
- [4]刘海涛.信息化技术在人力资源管理中的应用[J].经济管理文摘,2020(17)
- [5]杜玮.中外人力资源管理模式对比探讨[J].价值工程,2019,38(36)