

浅谈大数据对人力资源管理的影响

曹丽娅

埃森哲(中国)有限公司

DOI:10.12238/ej.v5i5.1061

[摘要] 当前,云计算技术飞速发展,大数据渗透到了人们生活的方方面面。在企业发展中,大数据的应用为人力资源管理节约了不少成本,借用大数据强大的分析和预测功能,作为人力资源团队的决策依据,既省时省力,又能较快的发现问题。本文通过分析大数据给人力资源管理带来的影响,以及对当前企业人力资源管理中所存在的问题进行有效分析,针对性提出解决办法,进而让人力资源管理不断适应时代的要求。

[关键词] 大数据; 企业; 人力资源管理; 影响; 方法

中图分类号: C29 **文献标识码:** A

Discussion on the Impact of Big Data on Human Resource Planning

Liya Cao

Accenture (China) Co., Ltd

[Abstract] At present, with the rapid development of cloud computing technology, big data has penetrated into all aspects of people's life. In the development of enterprises, the application of big data saves a lot of costs for human resource management. Using the powerful analysis and prediction function of big data as the decision-making basis of the human resource team not only saves time and effort, but also finds problems quickly. This paper analyzes the impact of big data on human resource management, as well as the effective analysis of the problems existing in the current enterprise human resource management, and puts forward targeted solutions, so that the human resource management can constantly adapt to the requirements of The Times.

[Key words] big data; enterprise; human resource management; impact; method

引言

为了顺应科技时代的要求,企业人力资源管理部门对大数据的处理能力也要随之提高。目前,人力资源管理工作的重中之重是有效利用大数据的专业化功能,通过深入分析和研究,优化人力资源管理,让企业获得发展新前景。与此同时,大数据也带来信息泄露的风险,如何运用好大数据也变成了一项挑战。大数据如何在企业管理中发挥真正的作用,又如何带动人力资源管理走向正轨,本文将就此类问题进行深入探讨。

1 大数据影响人力资源管理

大数据背景下,人力资源管理产生了新的趋势,影响着人力资源管理的决策。依托此背景,人力资源管理的数据领域引起了国内外很多学者的关注,并开始探讨其未来的发展方向。大数据的分析为人力资源部门提供了准确而丰富的人员信息,人力资源数据的加入,加快了企业人力资源方面的转型。由此看来,改变陈旧的管理理念是重中之重。一个好的数据化平台可以让信息和数据更有效地结合,从而让员工产生新的思维方式,紧跟时代潮流。大部分中小企业的管理观念仍旧十分落后,在工作中只

注重完成度,缺乏人性化的管理,既耗费大量的成本,又无法调动员工的积极性。全新的人力资源管理模式,可以精准的分析员工的工作能力,并有针对性的安排工作,从而大大提高工作效率。企业人力资源管理部门通过分析大数据可以建立具体的人力资源网络,做到知人善用,激发员工潜力和归属感,以此优化管理机制,促进企业更快的转型发展^[1]。

在目前研究领域中,学者们大都从人力资源变革的角度去研究大数据与之的关系,而人力资源管理角度的研究较少,本文恰好可以弥补此方面文献的不足。企业在招聘员工时,通常是依据回归分析法和德尔菲法对员工的个人信息和具体特征进行分析,这就需要通过查询大量的资料和数据。大数据的介入,让这个环节省去了很多人力物力,直接把精确科学的数据给到企业。不仅如此,还能及时更新信息库,既可以快速了解应聘人员的个人信息,又能够判断员工的工作能力,促使个人价值充分发挥。但是,环境的变化影响着企业的人力管理管理,这就需要企业及时做出调整。大数据所做出的调整更全面、更客观、更高效,帮助企业更快的适应环境变化。

大数据时代的人力资源管理,需要科学的数据分析为支撑。科学的数据分析能解决人力资源目前所面临的困境,对企业人力资源管理和发展作出有力的指导。企业要重视大数据,看到人力资源的重要作用。大数据主要体现在人员信息采集和分析等方面,可以利用互联网平台得到应聘者的有效信息,储备适合公司未来发展的人力资源。企业人力资源部门要具有数据意识,合理搭建数据平台,灵活运用大数据,在大数据的协助下将数据分析和人力资源管理紧密结合,把人力资源管理工作量化,从而实现人力资源的有效管理,推动企业更快更好发展。

2 企业人力资源管理的当前困境

2.1 人力资源管理与企业不同步

人才资源管理决定着企业对人才的开发和利用。但是,目前国内的人力资源管理体系还不够完善,人力资源部门的作用也没有得到充分发挥,企业的管理还是依托于高层决策,人力资源部门的运作仅限于工资和招聘等方面。企业高层对人力资源管理不够重视,人才管理仍旧停留在战略方面,很难与实际相结合。造成了人力资源部门为企业管理者而设的现状。从管理性质上来说,很难为企业的发展战略服务。长此以往,我国的企业人事管理就被旧的体制所禁锢,很难会有所突破,直接导致企业发展与人力资源发展无法同步。不只是中小企业,国有企业中的人力资源管理也受到现有体系约束,表现出与企业发展相脱节的现象。

2.2 人力资源理念和管理较落后

大数据时代合理科学的手段,可以帮助企业的人力资源管理做出灵活调整。但是,现在很多企业却缺少全局的观点,不能及时应对,也并未把人力资源管理列入公司的发展计划之中,这不仅导致了人力资源管理的滞后,而且影响了其他部门的工作。我国很多企业受传统思维的影响,把精力过多地放在市场,缺少对人力资源管理的重视,现有的管理方法也比较老套,不符合现实情况。而且,大部分中小企业的人力资源管理都没有形成完整的体系,大量的人力成本,严重阻碍了企业的发展。企业在招聘员工时,有些企业不考虑应聘者的综合素质,在管理的制定上缺少灵活性和针对性,导致人力资源管理和企业发展步伐不一致^[2]。

2.3 人力资源管理的发展机制不够完善

大数据在人力资源管理中主要体现为招聘、员工绩效考核、技能培训等方面。为了公司利益不受影响,人力资源部门需要对公司未来发展制定目标,并进行人才市场监控。现在很多企业在用人方面存在着或多或少的问题,不是没有人才,而是利用不好人才,缺乏透明的选人机制,很难做到公平公正,这就对任职人员的职业责任感造成了损害。企业管理者要想让人才得到最好的发展就要进行有计划的培训和开发,但是,某些企业还停留在短期的岗位培训上,缺乏前瞻性,不愿意长期培养发展人才。特别是在一些垄断行业,存在人员内耗严重,团队协作力不高等问题,导致员工的惰性加强。一旦企业管理不合理、不全面、缺乏客观性,就不能发挥出人才资源管理的最大效力。

2.4 人力资源和企业其他部门联系不密切

企业内部的各个部门是一个统一的整体。所以制定人力资源计划时,应当统筹全局,根据公司员工和运营的具体情况,正确找出目前人力资源管理当中的问题。然而,我国现有企业的人力资源管理还停留在概念阶段,没有很好地和企业的其他部门结合在一起,对公司调节各部门之间的纠纷,造成了一定的困难。人力资源部门应当是企业的枢纽部门,架起各部门之间沟通的桥梁。企业的部门脱节现象,给企业带来了重大的影响。在企业规模和未来发展还没有落实之前,人力资源管理一定要引起重视,如果出现滞后问题,势必会导致企业发展计划中断,给企业的经营管理造成重创。

3 基于大数据优化企业人力资源管理的思路与方法

3.1 转变企业经营理念,培养员工数据化意识

人力资源部门手里掌握着一定的数据,而价值却没有得到充分发挥。在以往的人力资源管理中,数据资源的运用一直停留在理论表面,没有结合企业的实际管理。因此,人力资源管理部工作人员要积极树立大数据意识,发挥数据分析的作用,为企业的发展提供精准的数据结果。人力资源管理部门在做规划时要把企业发展、企业管理、企业文化等因素考虑在内,借用可视化的数据更快更好地完成工作任务^[3]。只有把大数据作为一种方便快捷的办公工具,才能在人力资源管理工作上游刃有余、得心应手。

企业管理者需要正视大数据的积极作用,在大数据的正面作用下及时更新管理模式,优化企业经营方式,在人力资源管理中充分利用大数据,将信息分析整合,引导员工清楚认识到大数据的好处,推进自己管理策略的执行。人力资源部门要对入职员工进行合理预测,时刻了解员工需求,为企业留住人才,抓住大数据时代的机遇,用科学的管理让公司更上一层楼。

3.2 发挥数据作用,建立人力资源管理队伍

随着大数据的应用,数据在企业管理领域的作用越来越凸显,企业管理者可以从大数据中获取有利于企业发展的分析结果,针对性做出适应环境和市场的举措,促进企业长久的发展。人力资源管理中,招聘是很重要的一个环节,仅通过十几分钟的面试交流,很难全面了解应聘者,且受到面试官个人主观影响太大。大数据的读取,提高了效率,可以帮助企业找到合适的人选,增强企业的竞争力。

健全完整的人力资源管理体系可以实现企业的健康发展。工作过程中,人力资源管理应深入挖掘数据的潜在价值,培育发展核心人才,把数据分析结果作为企业决策的重要依据,从而权衡利弊,合理投入。另外,考虑到环境和时代的变化,人力资源管理也要与时俱进,在完整体系的基础上增加专业人员参与人力资源管理的机会,并组建一支优秀的管理团队,监督人力资源管理执行进度,给企业发展打开局面,用企业内在实力形成发展动力。

3.3 制定详细管理,搭建数据平台

一套成熟的人力资源体系不是一蹴而就的,需要人力资源

管理者付出长久的努力。企业日常管理需要有专门的数据平台,将公司的发展进行分层次管理,制定出合适的发展战略。对于员工招聘来说,数据库可以帮助企业提前确定招聘人员数量,在招聘完成后,可从现有数据的整理中将人员进行细化分工,匹配合适的工作岗位,更好地实现个人价值。人力资源管理离不开大数据平台的管理,各种信息获取渠道可以帮助企业找到员工的专长,更好地从多方面进行评测。数据平台的搭建,符合企业大数据战略管理,为企业挖掘优秀人才,而不是仅从学历方面去考察员工,给出精确的岗位人员所需数量,为企业在人员管理和发放薪酬方面提供了便利^[4]。

数据平台的搭建需要多方搜集相关信息,使之具备一定的规模。大数据是时代的产物,同时也给人力资源管理送来了一阵“春风”,在这股风的借力下,人力资源管理部门开始重新理解自己的业务需求,对自身做出审视,从而提出正确的想法和建议。一个好的数据平台,不仅可以拓宽人力资源管理者的眼界,而且还可以为企业管理者的投资方向做出有力的指导。信息的汇总联合,让越来越多的企业在人才市场上占据了有利高地,让企业利用员工的优势获得了更强劲的竞争力。

3.4 实施针对性策略,做好人力资源管理

大数据在企业经营与管理中起着和举足轻重的作用,特别是在人力资源管理方面,科学的数据更是有事半功倍的效果。大数据的合理利用,让企业在复杂变化的内外部环境及时发现,快速找到问题根源并妥善解决。企业内部的数据信息在大数据平台的分析下,可以快速掌握目前企业的人力管理情况,有针对性地提出解决方案,将措施落实到人力资源管理和企业管理的各项工作中,从而完善人力资源管理体系,有效管理人才^[5]。

大数据背景下,企业和员工之间的联系更加紧密,大数据结果结合员工工作情况进行综合测评,企业管理人员通过考核工具也能更深入地了解员工,数据平台保存了员工的个人信息、员工动态、过去表现情况等,既可以做出合理化岗位建议,又能为以后在同样岗位上任职的员工提供借鉴。人力资源管理应该从以

下几个方面着手:首先,建立公开透明的用人机制,无论是选人还是考核,企业都要有合理的指标,以防出现不公平情况,降低员工的信任感;其次,奖励机制也要分明,企业要制定配套的奖惩机制,物质和精神激励都要考虑,积极进行员工技能和个人素质培训,引导员工抛弃“干多干少一个样”的陈旧思想,激发个人潜能,更好地为企业发展做贡献;再次,企业管理者要用大数据技术为基础,了解市场行情,学习借鉴优秀企业管理方法,加强合作,实现企业的共同发展。

4 结语

由此可见,大数据和企业人力资源管理的结合也是一门大学问。企业在管理中,需要及时更新管理经验,做出与企业发展同步的举措,不断丰富自己的大数据平台系统。人力资源管理需要紧随时代潮流,牢牢掌握大数据的规律,用数据化意识制定人力资源管理。企业的发展离不开大数据的运用,企业的变革更是需要大数据的支撑,而大数据和人力资源管理的结合,为公司发展提供了新的契机。分析利用大数据,可以使得企业发展更适合市场要求,预判企业未来发展的人才需求,给出合理有效的人才供给策略。除此之外,大数据的分析反馈功能可以优化人力资源配置,建立新型管理体系,从规划、招聘、考核、培训等方面优化管理。大数据帮助企业在困境中破局,在发展中前进,在艰难的行业市场中占据一席之地。

[参考文献]

- [1]肖樱丹,林艺.大数据在人力资源管理中的应用[J].中国管理信息化,2020(19):59-62.
- [2]宋靖.大数据时代下的人力资源管理[J].时代经贸,2020(3):84-85.
- [3]高红红.企业战略的人力资源规划探讨[J].今日财富,2021(2):214-216.
- [4]赵京龙.企业人力资源规划的常见问题及解决途径[J].人才资源开发,2020(12):56-57.
- [5]张鑫.企业人力资源规划的具体策略探析——以H公司为例[J].现代营销(学苑版),2021(7):126-127.