

浅谈大数据时代企业人力资源管理创新途径

莫金雷

中核检修有限公司

DOI:10.32629/ej.v2i3.161

[摘要] 现阶段,我国社会经济水平正在不断提升,人们的生活水平也已经不可同日而语,21世纪大数据时代已经全面到来。对于企业而言,在展开人力资源管理工作的時候,也应该积极与现阶段时代发展的现状进行融合,通过计算机信息化的方式来展开人力资源管理工作的,这样会使企业整体运行的质量以及效率得到有效的提升。基于此,本文对大数据时代企业人力资源管理创新途径进行了探讨分析,并且给出了笔者自己的看法,希望对企业今后的人力资源管理工作开展起到一定辅助作用。

[关键词] 大数据时代; 管理工作好处; 创新途径

我国信息化技术越来越发达,在多个行业中都有所应用,并且取得了较为理想的应用效果,随着信息化技术的高速发展,其对我国传统行业的运行建设也起到了至关重要的作用,尤其是对于建筑、农业以及工业来说,这些传统行业借助先进的计算机信息技术有效的实现了将技术与企业自身的发展理念进行融合,使得行业的整体发展进入到了一个新的阶段。现阶段,大数据技术几乎遍布了我国各个行业,无一例外。商业的变革给我国很多企业带来了新的可能,企业的人力资源部管理模式也发生了一定的转变,围绕着“人”和“事”在管理的过程中就会产生大量的相关数据,传统的人工管理模式在对数据进行整理的时候,往往会消耗大量的时间,同时也很难保证数据处理的整体准确性,及时性。因此,对企业方面的人力资源管理工作与信息化技术进行结合是非常有必要的。

1 大数据对企业人力资源管理工作的益处

对于企业人力资源管理工作的而言,在实际展开的过程中,其主要包括人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理六个方面,其中各方面都涉及数据的收集、分析及运用,大数据时代对人力资源的管理工作带来的好处有:一是有利于数据的收集。当企业方面在进行人才选用及培养的时候,企业人力资源管理部门发挥着重要的作用。在现阶段大数据的时代背景之下,人们的生活以及工作都变得更加方便。对于企业而言,应用大数据信息技术可以有效起到对行业内信息进行收集的作用,这也在很大程度上提升了信息收集的效率,同时也使得工作的质量得到了有效的保证。企业的管理人员也可以通过对行业内外资料的掌握来实现对现阶段企业发展情况的确定。二是有利于数据的分析,对于企业人力资源管理工作的而言,其在实际展开的过程中,往往会涉及到多个环节步骤,并且需要企业人力资源管理工作人员自身具有较强的责任心,企业的领导可以通过现阶段的数据资料来实现对员工工作情况以及工作状态的了解,并且对员工自身的能力进行客观剖析,这对企业今后设定人才发展规划方案是有很大的帮助的。在企业展开人力资源管理工作的过程中,在大数据时代下展开招

聘、人才测评以及薪酬统计工作的時候,可以对现阶段行业发展的实际情况有更加清晰的了解,这对企业今后的发展也是有很大的帮助的。三是有利于数据的运用。在这样的时代背景之下,数据的全面性将会更加全面、客观分析企业人力资源现状,对于指导企业在劳动、人事、分配等方面的改革能提供准确的资料,同时也使企业方面应该对人力资源管理发展过程中所存在的问题进行积极解决,能有针对性地要求企业内部管理工作人员应该提升自身的管理意识,从而使企业的核心市场竞争力得到有效提升。

2 大数据时代下企业人力资源管理创新的途径方向

2.1 积极利用社交网络平台的功能,使企业数据库功能得到强化

对于现阶段的大型企业发展而言,网络社交平台的建设以及应用是非常重要的,这与现阶段时代发展的理念更加符合。社交网络所覆盖的范围远比企业人工宣传的范围要大,同时企业的社交网络平台往往也存在着很多数据群体,企业的人力资源管理部门可以直接通过设计网络平台来实现对应聘者的面试以及筛选,这样一来在很大程度上节省了面试工作所消耗的实现,同时也降低了企业自身的内耗。企业的网络信息管理平台当中包含着众多信息,其多样性对企业今后的发展会有很大的促进作用,同时也可以实现对财务信息的高效处理,无论是分类还是分析工作的展开都应该对企业现阶段人力应用的实际情况进行判定,从而做到“物尽其用,人岗匹配”。

企业方面在开展人才招聘工作的時候,应该充分借助社交网络平台的作用,对现阶段企业已有的大数据库进行筛选,对有利用价值的的数据信息进行整理以及分类,这样可以有效避免以权谋私的情况出现,可以使企业的人力管理工作展开更加公开化以及透明化,这对企业今后的长久稳定发展有很大的帮助。对于人力资源部门而言,不但要将求职者的信息资源进行总结分析,同时还应该通过云计算技术对现阶段行业所需要的人才进行分析,在研究的过程中对不合理的的数据进行及时舍弃,这样可以使其不会对企业的数据分析结果产生影响。在现阶段大数据流行的趋势之下,企业方面的

人力资源部门管理结构也势必会发生一定的变化,要根据职业生涯规划情况来实现数据的选取以及岗位人员的安排,从而使企业获得信息的完整性得到有效保证,同时也有利于员工自身形成较为独立的工作模式。

2.2 利用信息的全面性,优化人力资源管理流程及稳定员工队伍

由于各方面数据的收集整理,使人力资源相关数据得以全面,当拥有这些数据后在对人力资源管理的流程审批等方面需要加以利用。在员工入职审批、劳动合同签订、调动等方面进行线上全流程处理,改变原始纸质表格逐个找相关人员签字的情况。同时建立数据共享检索平台,企业中各相关部门能及时查阅需求的相关信息,改变数据多次要求人力资源部门提供的现象,既保障了数据的准确性与及时性,又提高了工作效率。

在员工信息库中链接员工微博、朋友圈等员工自媒体的信息,有利于管理者能及时了解员工的兴趣爱好、生活动态等,对于有异常波动的员工,管理者可以及早采取谈心谈话等方式跟员工沟通,及时化解员工心中的疑惑,采取相关措施将不利于稳定的因素消灭在萌芽状态,从而稳定员工队伍,提升团队的凝聚力。

2.3 对大数据资源的“价值”进行深度体现

当大数据资源时代全面来临之后,人们对于人力资源开发方式进行应用的时候经常会遇到一些局限,这在很多时候都是不可避免的,其中最为显著的就是在对企业的人力资源管理人员展开培训工作的時候,经常会受到市场发展模式的影响。现阶段,很多企业在对员工进行信息采集的时候,通常都是采用问卷调查的形式,但其实这种形式所得到的数据信息准确性并不高,再加上大数据时代的全面到来,人们的整体工作以及岗位意识也发生了一定的改变,很多传统的管理模式都暴露出了一些的缺点,并且这些缺点往往都不是短暂的,而是长期性的。

现阶段企业方面,节能在人力资源管理工作中进行应用也应该将大数据信息资源的“价值”进行重点体现,这就应该从员工自身的工作意识上来进行改观,企业方面应该对相关工作人员展开有针对性的培养工作。企业在对员工开展绩效考核工作的时候,应该将工作理念与现阶段企业发展的实际情况进行结合,在进行绩效考核方案设计的过程中也应该

积极对先进的科学技术进行应用,从多个方面对岗位运转的相关数据指标进行分析,从而使企业的人力资源管理部门可以较为客观的将员工对于企业的贡献进行确定,这样可以有效提升员工今后的工作热情,对企业自身的发展也是有很大帮助的。同时,企业还应该尝试让员工参与到绩效管理方案规划制定的过程中,从而真正做到对员工的需求进行全面考虑,这也更加有助于推动企业绩效管理工作展开的公正化以及透明化。随着我国企业人力资源管理水平的不断提升,大数据时代企业的管理模式也势必要与信息化技术进行融合,只有对大数据资源的“价值”进行深度体现,才能够保证管理工作展开的整体质量以及效率,通过制定科学标准的薪酬体系可以使员工的劳动所得更加公平,同时也使得企业的整体人员队伍建设更加稳定。

3 结束语

在大数据时代之下,企业与员工之间的合约关系维系的标准也变得越来越明确了,人性化的劳务关系设定使得企业今后的发展更加稳定。企业方面应该积极建立起人力资源管理的创新途径,仅仅依靠企业与员工之间的契约是很难保证人力资源管理工作整体效果的,还需要企业与员工之间达成心理契约,这种契约的达成就需要企业与员工之间存在相互的默契以及信任,通过建立相关平台运用好大数据,使各项工作公平、透明,这样才能够使企业与员工之间的劳务关系更加长久,也更加适应现阶段时代发展的整体需求。

【参考文献】

- [1]张和峰.浅谈大数据时代企业人力资源绩效管理创新途径[J].企业文化(下旬刊),2018,(11):170.
- [2]张爱琴.浅谈大数据时代企业人力资源绩效管理创新[J].人才资源开发,2018,(14):87-88.
- [3]韦红达.浅谈大数据时代企业人力资源绩效管理的创新[J].商品与质量,2017,(42):282.
- [4]宋因.浅谈大数据时代企业人力资源绩效管理的创新[J].经营管理者,2017,(13):173.
- [5]张新田.浅谈大数据时代国有企业员工的绩效管理[J].全国流通经济,2017,(18):58-59.

作者简介:

莫金雷(1983--),男,湖南邵阳人,汉族,本科学历,工程师;研究方向:人力资源;工作单位:中核检修有限公司。