

大数据在人力资源管理中的有效应用

赵阳

北京金隅商贸有限公司山西分公司 山西 太原 030000

[摘要] 随着社会的飞速发展, 市场竞争日益猛烈, 加强企业管理的重要性愈发凸显, 尤其是人力资源管理, 对激发员工价值、增强核心竞争力、促进企业长远发展具有重要意义。大数据时代的来临为人力资源工作的开展带来了便利, 然而, 从人力资源管理实践来看, 不少企业受管理理念、人才缺失等诸多因素影响并没有能够充分利用大数据技术, 也没有充分发挥人力资源管理的价值。因此很有必要深入研究大数据时代下人力资源管理与优化的策略, 文章就此展开论述。

[关键词] 大数据; 人力资源管理; 应用

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.1985

引言

随着时代的发展, 大数据已在各个行业及领域广泛应用, 如研发、金融、教育、医疗等, 愈发成为数据时代背景下宝贵的一笔社会财富, 为管理变革提供新的契机, 将给社会发展带来一系列重大变化。而面对大数据时代的到来, 人力资源管理作为管理学科一个分支, 也需要与时俱进, 利用大数据技术实现人力资源管理的创新。因此本文基于大数据视角, 分别阐述人力资源管理六大模块。

1 大数据时代概述

大数据相比过去传统数据管理方面, 在数据分析、数据存储、数据采集等多个领域, 都比传统数据技术要有更强的优势。大数据时代下, 最明显特征就是数据规模庞大, 可进行高效数据分析, 增加数据存储容量, 提高了企业经济决策力。大数据传播速度较快。近年, 国内互联网用户规模逐年增加, 数据信息量呈现指数级增长, 在企业经营中, 经营发展会形成大量数据, 过去使用人员手工的方式, 会造成公司人工成本激增, 也给人员带来更多工作困难。在大数据时代之下, 不管是开发数据, 还是数据收集阶段, 都会伴随有决策过程, 因此在企业竞争中, 人力资源管理也需要充分利用大数据的特征, 适应大数据未来发展潮流, 适用创新管理, 进而提高公司综合经营效率。大数据技术给企业经营管理带来许多方便, 但是也会带来一些影响。在公司内, 人才数据信息的安全保管和数据共享方面, 仍然存在许多突出的问题, 如何保存现有员工数据信息是一大难题。在信息系统上, 公司设置人事系统, 合理设置人员的管理权限, 这是企业人事工作人员需要深度思考的问题, 就会造成产生严重后果, 因此对于人力资源工作的创新来讲, 数据安全是重点。

2 大数据在人力资源管理中的有效应用

2.1 建立大数据人力资源管理体系

随着大数据时代的到来, 如何构建大数据人力资源管理体系, 实现整个企业内外部的良好互动, 如何为企业的发展提供动力, 如何去促进企业振兴和焕发活力是企业最值得深思的一个问题。而要达到这几个目标, 其中最为重要的就是人力资源管理部门的管理者应该根据全新的大数据管理模

式来让每个部门的工作效率发挥到极致。所以, 建立一个全新的大数据管理部门是必要的, 它可以记录每个员工的日常工作状态, 通过对数据的比对就可以对员工工作状态进行合理评价, 对于工作积极的员工进行激励, 对于偷懒耍滑的员工进行惩罚, 这样就让每个员工有忧患意识, 让每个员工每天保持更好的工作状态, 从而大大发挥出每个员工的工作价值。

2.2 人才培训和使用

在大数据技术下, 对于企业中员工的使用情况也要做好记录, 从员工日常工作数据、绩效数据到员工的发展性数据都要有记录, 并对记录数据进行详细的分析, 以此来安排员工的培训和使用, 以最大限度地发掘员工的潜力, 使员工能为企业发展做出更大的贡献。当然, 企业收集的员工的各种数据要真实可靠, 并及时进行更新, 以避免由于错误数据造成员工的不合理使用, 从而影响企业的发展。

2.3 建立新型的人力资源管理体系

人事工作人员掌控公司内部所有的员工信息, 要有效发挥员工的潜能, 挖掘人员价值, 公司实现未来的发展目标, 深度挖掘人才价值, 也能够为公司创造更多的经营效益。在数据化时代背景下, 公司会利用搜索引擎, 去搜集大量员工数据信息, 掌握每个员工的基本信息, 包含了员工的学历、工作经历、家庭等一些基础数据信息, 以此来解决个人目标与企业的发展需求相联系, 在企业的人员流动情况下, 考虑到体系建设工作, 人事部门尽快掌控好公司内部收入信息, 对公司的员工能力、员工数量和人才结构等相关信息做出深度分析, 对公司内部人员流动做好精准判断。人力资源专员可通过利用大数据来开展结构化的分析, 了解每个员工的工作能力和擅长工作, 使各员工都负责本职工作, 通过利用人力资源规划的方式, 把控好企业内人才资源的状况, 确定人力资源工作重点, 制定具体方案和计划, 以实际事实作为基础、前提, 以数据作为基准。

2.4 重视企业员工的信息搜集

人力资源部门在招收新员工的同时需要重视信息搜集工作开展, 在全面掌握员工个人信息的情况下了解其工作态度及

工作质量，并对其进行分析研究，判断员工实际工作能力。这种管理方式可以在各岗位进行工作调配的过程中提升工作效率，使所有员工在不同岗位上发挥自身能力优势，并可通过培训提升员工的实际能力，可使企业在未来发展期间拥有良好的经营实力。如果经过分析，判断员工工作能力水平不符合岗位实际需求，则需根据分析结果对出现问题的岗位进行适当调整，并结合实际情况判断岗位调整效果，充分展现所有员工的自身价值。在员工信息的搜集工作开展期间需要得到员工允许，通过分析整合信息了解员工生活情况，一旦出现员工积极性下降的情况，可利用大数据信息化人力资源管理模式开展相关工作，合理选用相应措施尽快使员工恢复正常状态。通过专业技术培训提升员工的工作能力，可进一步提升员工与岗位的适应性，可在进一步提升企业工作效率的同时，促使企业的经济效益得到快速增长。提升员工对企业的认可程度及工作积极性，可体现企业所具有的人性化特点，员工在有归属感的情况下受到鼓舞，可进一步提升自身工作效率为企业发展做出重要贡献。

2.5 绩效管理与大数据

绩效管理是对企业员工的考核和评价过程。目前，我国大多数企业的人力资源管理系统是通过管理部门导出数据，并使用办公软件进行处理，最后得出绩效考核结果。但是，在考核中，多数考核人对被考核人的评价只能依赖有限的记录，进而确定考核结果。这种评价较为主观，易受各种因素的影响，如上级观念，使得考核结果具有主观随意性和片面性。据一项最新的调研结果显示，我国大部分企业员工的考核选拔仅凭领导个人意志而决定，其选拔出的人选，他们的履职能力只有半数左右符合岗位要求。这样的人才选拔方式依靠是只能是领导者自身的眼界，缺乏人员选拔标准，没有经过科学、系统的考评过程，由此导致选拔结果难以服众。并且人员考评过程中缺少评估标准也会造成评估数据的缺失，而评估数据恰是保证评估结果公平、客观的基础之一，全面具体的人员考核数据将使考核结果真实可靠。然而，在大数据时代，客观真实的数据将使绩效考核结果更加令人信服。企业可以在内部建立微信、微博、贴吧等信息共享和互动平台，让员工参与到其中，进行积极讨论和交流，对绩效考核指标、绩效考核内容、实施流程等一系列问题发表意见。人力资源部就可以根据这些平台产生的数据客观地制定绩效考核方案，了解员工们的真实想法以及他们所关心的问题。通过建立信息交流互动平台，使员工也间接参与到绩效考核方案制定中，避免“一言堂”，使得沟通顺畅，组织管理和绩效考核公开透明。例如，惠普公司引入社交网络技术，放弃了单一的绩效评价系统，可以持续、动态地收集员工的意见和建议。这样一种交互式的方式促进了员工全身心

地投入工作中，提升员工工作能力和工作效率。企业还可以建立绩效考核满意度数据库，通过了解员工对企业绩效管理的满意程度，进而分析企业绩效管理中的不足，结合员工给出的建议和企业发展目标，不断改进绩效管理方案，极大地激发员工工作主动性和创造性，从而促进企业发展。

2.6 要做好人力资源的共享和安全管理

信息安全是大数据时代下人力资源管理应重点关注的问题，企业在进行人力资源数据化管理时要加强对信息安全的管控，提高数据库的安全性，以避免因信息泄漏给企业、员工带来不利影响。首先，人力资源管理部门在进行信息数据共享时要采取一定的加密手段，以避免关键数据信息被不法分子利用。其次，要强化信息安全管控举措，提升人力资源管理信息安全意识，并加强抽查与考核力度，严格惩处恶意泄漏企业各类信息的人员，通过多措并举来保障大数据积极作用的发挥以及信息安全。

2.7 创建独立的数据管理部门

通常情况下，企业并没有专门去设立独立的数据管理部门，因此往往在数据收集分析管理过程中由于一些不小心的失误，导致部分数据没有及时进行整理和存储，造成数据的丢失。而一旦发生数据丢失的情况，就会给企业的人力资源管理带来很多困难。在如今大数据的背景下，如果使用以往传统的管理方法，数据丢失等问题会变得更加严重，因为当前数据的大幅度增加会导致数据管理的难度越来越大。

结语

人力资源管理工作对企业的发展有深远影响，高端高素质的人才才是企业经营的核心，可以为公司的创新运营发展带来保障支持。特别是在大数据时代之下，公司人力工作可以借助于信息技术支持，分析研究人力资源数据信息，组织开展人才的选聘，优化人力管理模式，提高工作效率，公司还要深度挖掘大数据技术，深化人才管理变革工作，不断积蓄能量，才能够实现新时代工作创新发展。在信息社会之下，在当前大数据信息社会之下，大数据成为企业经营发展的有利工具，同时数字化软件也被引入到人们的生活，大数据是未来企业经营发展的关键路径。企业经营管理人员要变革自己的思维，同时还要了解国内大数据思维，对企业带来经营转变，利用大数据助推人力资源工作模式的创新发展，打造高效的人事工作体系。

参考文献

- [1] 俞勤勤. 关于大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J]. 中国集体经济, 2020(12): 118-119.
- [2] 张丽娟. 关于大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J]. 经济师, 2020(11): 274-275+278.