

大数据时代农商银行人力资源管理变革分析

吕红强

河南安阳商都农村商业银行股份有限公司

摘要：随着当前互联网技术的发展及其在各行业中的快速渗透，共享经济局面逐步形成，并对各行业的发展起到了积极的推动作用。在大数据时代下，银行人力资源管理发生了显著变化，有效的人力资源管理可以帮助银行吸引和留住优秀的共享经济从业者，进一步提升银行创新发展能力，实现可持续发展。本文将围绕银行进一步合理化开展大数据技术革新，分析并提出大数据技术在人力资源管理中的具体应用和优化措施，提升人力资源工作效能展开研究。

关键词：大数据；农商银行；人力资源管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.07.191

引言

传统产业一个接一个地转型，跟上了时代的步伐，利用网络拓展了新的发展平台，发挥了“1+1>2”的效果。大数据的技术驱动下，让网络与人工智能资源之间相互作用，协同成长，从而实现了数据流的互联互通，网络资源的共用，从而形成了一种无界限的虚拟大数据网络，以达到提高生产力的目的。如何更好的使用科技，充分的使用现有的资源，为银行带来最大的收益？而要实现这一目标，首先需要资源进行数据化处理，并对其进行有效的分析。数据分析已被广泛地运用于银行的运营管理，它的重要性也日渐凸显。

一、大数据背景下农商银行的痛点

在信息技术发展的今天，传统的银行网点正在被取代，传统的金融服务正在被削弱，传统的金融优势正在被侵蚀。农商银行在体系内部各大网点的竞争中，在外部其他金融机构的冲击下，逐渐丧失了行业的优势，有种针尖对麦芒的感觉。实体网点的变革是一种大势所趋，也是一件刻不容缓的事情，对于中小型金融机构来说，要正确认识当前的市场状况，正确认识自己的定位，对市场的风险有清醒的认识。只有马上采取行动，强化学习，扩大自己的眼界，重视自身的发展，多方面进行合作，将科技融入经营管理之中，构建出一家具有特色的银行，并朝着多元化的方向发展，以零售为基础，进行破局，才不会被市场所淘汰。

二、人力资源管理的价值

1. 提升银行竞争力和效益

人力资源管理在复杂的市场环境和竞争中善于把握银行发展趋势，能迅速适应银行发展决策和规划的调整，并在实际工作中迅速地引导银行处于竞争优势。反

之，也能通过对市场的深入分析及评估，不断反馈市场动向，革新银行固有模式，促进银行经营策略的调整，敦促银行不断自我更新，从而实现竞争力的不断提升，保持竞争力优势。在银行转型升级阶段，人力资源要素在银行效益提升方面的作用日益明显，银行的效益提升更是离不开各类人才的贡献。通过对人才的有效管理，让他们在银行发展中提供各项技术支撑、管理支撑、有效地发挥他们的才智和工作积极性、创造性，对银行的经济效益最大化非常有价值。人力资源管理的价值不仅表现在对市场动向的把握，更是体现在由于他们的介入，银行的决策更加科学符合时代特征，可操作性更强且更符合经营实际，紧跟市场发展需求。

2. 提高员工的参与度和满意度

大数据时代的银行人力资源管理创新可以提高员工的参与度和满意度。通过引入在线协作工具和社交媒体平台，银行可以促进员工之间的交流与合作，激发创新和团队精神。数字化的培训和发展平台可以为员工提供更灵活和个性化的学习机会，提升其职业发展和技能；数字化的人力资源管理可以提供更多的员工自主权。通过在线学习和培训平台，员工可以随时随地获取所需知识和技能，提升自身能力和竞争力；数字化的人力资源管理可以改善员工的工作体验。通过智能化的办公设备和工具，员工可以更加高效地完成工作任务，减少烦琐的人力资源管理工作。这些创新措施可以增强员工的归属感和忠诚度，提高其满意度和工作动力。

3. 助推银行战略的落地实施

战略是银行在一定时期内制定的总体发展方针，是经营与发展相结合的有机体，银行所有部门和个人都应该以实现战略目标为出发点。明确工作职责，制定切实

有效的工作方法，让部门整体和个人围绕银行战略进行履职，是战略实施中的重要内容。如果在银行战略实施中有高水平的人力资源管理者结合自身的管理实践进行战略指导、效果评估，将对银行战略的实施起到积极效果。

三、人力资源管理问题

1. 人力资源管理体系不够完善

员工绩效评估方法单一，只依赖定期的定量考核无法全面准确地评估员工的工作表现。这种单一的评估方式容易忽略员工的潜力和创新能力，限制了其个人发展空间。职位设置和 workflows 不够清晰，导致工作分工不明确。在此情况下，员工往往难以明确自己的工作职责和目标，工作效率和团队协作也会受到影响。缺乏明确的职位设置和 workflows，还容易导致工作任务的重叠与冲突，进一步降低工作效率和团队的整体绩效。银行人力资源管理体系还存在对员工发展的关注不足。很多银行在员工的培训和发展方面投入不足，未提供足够的机会和资源来提高员工的专业能力和职业素养，导致员工的发展空间受到限制，也会影响到银行的长期发展和竞争力的提升。

2. 资源管理缺乏规划

农商银行作为“农信社”的延续，在很长一段时间内，始终坚持为广大农民群众提供高质量的信用服务。但是，最近几年，随着农村经济的快速发展，农商行在金融方面具有一定的垄断地位，因此，银行的管理者不必再去考虑如何进行人力资源的规划。农村商业银行的成立，虽然保持了“以人为本”的经营思想，但并没有很好地体现出对人才的关注与长远规划。

3. 顶层设计不到位

无论是从银行经营管理还是长远发展角度来看，战略性人力资源管理模式的实施，都将是一项长期性、综合性活动，涉及诸多方面，任意方面形成纰漏都会影响到最终管理效果。然而，部分银行没有在模式推广实施期间做好顶层设计与工作，虽然集中资源健全管理制度、创新管理手段，但对管理流程再造、管理过程监督等工作缺乏高度重视，后续人力资源管理期间遇到诸多内外部阻力。

4. 缺乏综合型人才

当前由于中国科学技术和经济水平发展高速增长，

大数据技术人才培养工作尚未得到全面展开，技术就已经得到了较为广泛的应用，这就导致人才短缺问题成为制约银行应用大数据技术开展管理实践的短板之一。银行要确保人才能够有效投入到相应工作实践中，一方面应当确保人才的能力发展方向和大数据技术具有较高契合性；另一方面也需要确保人才能够具备人力资源管理工作经验或知识储备，但这种交叉型人才数量更少，难以满足市场需求，因而银行可以结合内部员工实际情况开展定向培训。

四、大数据时代商业银行人力资源管理措施

1. 完善人力资源管理制度

银行只有建立了针对员工履职的要求、内容、考核、业绩反馈等一系列机制后，员工在部门和银行内部发挥主观能动性才能得以保障，同时人力资源制度的不健全将导致员工个人的重要性得不到足够认同。首先，针对人力资源管理制度在银行内部体现差异化，而不是与普通员工一样着眼于薪资待遇，工作内容和职责。对价值型员工应分级分职位进行不同侧重点管理。在针对内部工作层面应注重银行工作团队建设是否能够得到支持，对外的沟通渠道顺畅是否得到保证，相关决策所需的资源是否匹配，银行制定的流程是否最佳等，以便能在满意的工作环境中发挥主观能动性。其次，银行人力资源管理制度建设时需要结合市场经济的发展综合调整，及时根据市场环境的变化调整管理策略，变革相关管理模式，使银行在制度保障上更加适应市场趋势。

2. 加强人力资源的开发与培训

农商银行要加大对相关人员的培训力度，提升其专业知识和财务管理水平，让其了解相关的宏观和微观方面的情况，并保持良好的心理状态。农商银行还应制订一份长期的人才培训规划，将重点放在对经营管理人才、核心技术人才和创新人才的培训上，并在此基础上，构建出一个分级的专业化人才库，同时，加强战略储备和核心技术人才的培养。农村商业银行在转轨后，应积极进行教育市场调研，每年都要制订出一份培训计划，并持续改进教育课程，进一步加大对教育经费的投入，改进教育结构和管理；我们的教学方法要更加多样化，教学质量要不断提高。

3. 优化组织结构和流程

传统的组织结构通常是以部门为基础的，每个部门

拥有独立的职责和权力。在共享经济时代，银行需要采用更加扁平化的组织结构，减少层级和决策链，加强信息和资源的流动性。例如，可以设立跨部门的工作小组或项目组，让员工在不同部门之间进行协作和知识共享，提高整个团队的效率 and 创新能力。其次，优化流程，重新设计和优化银行的各项流程，以提高人力资源管理的效率和透明度。银行人力资源管理流程包括招聘、培训、绩效评估、薪酬福利等方面，在共享经济时代，银行需要采用更加灵活和快捷的流程来应对市场的变化和员工的需求。例如，采用在线招聘和视频面试等方式，加快招聘流程；建立在线培训平台，提供员工自主学习和发展的机会；采用实时反馈和持续评估的方式，提高绩效评估的准确性和及时性。最后，优化组织结构和流程不仅可以提高银行的运营效率，还可以增强员工的参与感和忠诚度。共享经济时代，员工注重自主权和发展机会，优化组织结构和流程可以为员工提供更大的自主权，让他们参与决策和项目的制定，增强他们的工作动力和创造力。

4. 科学合理运用数据

现代银行运行发展过程中不可避免会产生大量数据内容，同时部分银行已经将数据作为一项银行的基本资源，通过人才管理、技术管理等方式发挥其作用，进而提高银行运行效率，对人才管理工作起到一定监督效果。但银行应用大数据技术的过程中选择的管理模式存在一定差别，同时工作人员的专业性存在差距，因而工作开展效果也存在区别，银行具体应用大数据技术时应当首先客观评估当前银行运行情况，结合当前资金状态、大数据技术水平、工作人员能力水平等来选择有针对性策略开展数据开发、数据挖掘工作，提高对银行运行过程中产生数据的掌控能力。在此基础上不断通过培训、引进人才等方式来强化对于数据的利用效率，并强化对大数据硬件设施维护、对数据内容的加工等，深入发掘数据价值，提高技术应用效果。

5. 设立多样化考核方式

首先，银行需要明确员工的短期和长期目标，并以此为依据进行考核。明确的目标可以帮助员工了解他们的工作重点和期望结果，同时也为绩效考核提供了明确的标准。这样可以确保考核的公平性和准确性。其次，在考核过程中，银行需要积极收集来自同事、上级、下

级乃至客户的反馈，以获取对员工的全面评价。不同角色的反馈可以提供多维度的评估，帮助银行更全面地了解员工的工作表现和影响力。这种360度反馈机制可以减少主观性和偏见，提高考核的客观性和准确性。此外，在考核过程中，除了个人的表现，银行也应考虑员工所在团队的整体表现。共享经济强调团队合作和协同工作，因此，团队的绩效也应纳入考核范畴。这样可以鼓励员工积极参与团队活动，促进团队的协作和共同成长。在考核结果下发后，银行可以鼓励员工进行自我评估。通过自我评估，员工可以反思自己的表现，发现自身的优势和不足，并制订改进计划。这种自我认知和修正不足的过程可以帮助员工不断提升自己的能力和表现。随着银行的发展和市场的变化，其所设置的绩效考核标准应随之动态调整。共享经济环境下，市场需求和组织目标都可能发生变化，因此，绩效考核标准也需要与之相适应。通过动态调整绩效考核标准，银行可以更好地了解员工在不同阶段的表现和贡献，从而提高绩效考核的准确性和有效性。

五、结束语

在大数据环境下，人力资源管理已成为农商银行发展的一个重要环节，同时也是农村商业银行发展壮大的一个重要环节。农村商业银行的人力资源与人才管理经办人员要从实际的各项工作人员管理中，将农村银行人员录用、人力资源管理培养和人员绩效的管理，视为三项主要工作管理。在今后的农村商业银行人事管理工作中，我们要密切关注农村银行发展的动向，并积极进行管理人员团队的重组工作。

参考文献

- [1] 田路超. 大数据时代城市商业银行人力资源管理模式优化[J]. 全国流通经济, 2021, (11): 106-108.
- [2] 宋振恺. 大数据时代下银行人力资源管理的转型措施探究[J]. 环渤海经济瞭望, 2018, (02): 95.
- [3] 吴猛. 大数据时代下银行人力资源管理的转型措施分析[J]. 中国集体经济, 2017, (22): 85-86.
- [4] 徐艳辉. 浅谈大数据时代下银行人力资源管理的转型[J]. 现代国企研究, 2016, (14): 91+93.
- [5] 杨红玲. 大数据时代商业银行人力资源创新管理研究[J]. 商业经济, 2014, (20): 66-67.