

大数据时代的人力资源管理变革探析

张富强

(黑龙江红岗经济开发区 黑龙江 大庆 163511)

[摘要] 企业当中的人力资源是企业的重要组成部分,有序的人力资源管理可帮助企业构建良好的企业气氛,提升工作人员的工作积极性和工作的热情,提高企业的创新力,使企业内部的工作效率能够得到整体的提升,为企业的持续发展做好保障。因此,在大数据环境下,企业要充分应用大数据环境带来的优势,将人力资源管理工作进行变革,促进企业的成长和提升。鉴于此,本文主要分析探讨了大数据时代的人力资源管理变革情况,以供参阅。

[关键词] 大数据时代;人力资源;管理变革

1 大数据时代企业人力资源管理变革的意义

企业的发展离不开人才的支持,对人力资源的合理利用在竞争力巨大的今天,具有非常重要的意义。目前正处于大数据时代,与人力资源有关的数据日益庞大,而且更动态化,如果依然保持传统的企业人力资源管理系统,对企业员工的具体信息比如工作质量、工作效率等就不能够做到即时的了解,而每个企业员工都有自己的优势、特长,有其适合的具体工作。对员工的情况了解不周全、不及时,不利于对工作人员的合理分配和个性发展,在一定程度上,是对人力资源的一种浪费。而应用大数据技术,对企业人力资源管理进行变革,即时、全面的了解企业员工的情况,有利于企业对人力资源的合理利用,进而提高企业的整体水平,促进企业更好的发展。

2 基于大数据时代企业人力资源管理变革的分析

2.1 转变企业中人力资源管理者的理念

在这个大数据时代的背景下,企业中的管理者也需要顺应时代发展的理念,必须要树立一个开放式的理念,在现在的人力资源管理的工作中应用各种有效的信息和技术,这样才能够满足企业发展的需求。除此之外,要重视大数据时代下的人力资源管理,作为企业人力资源管理者,必须要督促企业中的员工将自身的本职工作完成好,在此基础上,鼓励员工在大数据平台上进行学习和交流,提高自身的工作技能。在大数据时代的环境之中,企业的管理者可以使用网络技术来进行企业员工的招聘、考核以及培训,利用计算机的先进性将人力资源管理工作中的细节也处理好。

2.2 引进专业的管理型人才

在我国大多数企业中,从事人力资源管理工作的人员并不具备扎实的专业技术能力,达不到人力资源发展的要求,在促进人力资源管理发展的同时,也在一定程度上限制了人力资源管理的改革和创新。因此,企业要想有效的提升人力资源管理工作的质量,必须要积极引进专业型人才,来提高企业本身人力资源管理工作者的工作质量,能够有效保证工作者的思想观念能够紧跟时代的发展。

2.3 招收更多的人力资源管理方面的人才

人力资源管理的工作量比较大,往往需要较多的工作人员,尤其是大数据时代下的人力资源管理工作,不仅信息量更加巨大,需要的工作人员更多,同时也对人力资源管理方面的工作人员的职业能力提出了更高的要求。只具有人力资源管理方面的知识是无法完成当今企业中的人力资源管理工作的,还需具有将人力资源管理工作与互联网的使用相结合的工作能力,这也是大数据时代对企业人力资源管理工作所提出的要求,也是工作人员所面临的挑战。为了解决缺乏人力资源管理人才这一问题,需要相关企业单位扩大招收规模,同时更改职员招收模式,传统的招聘方式都是通过一些简历的投递,其实当今社会完全可以依靠互联网对所需职员进行招聘,当企业中其它工作部门出现这一问题时同样也能够进行解决。

2.4 优化人力资源管理模式

传统的人力资源管理模式主要是静态的信息管理,难以适时的反映员工和企业的情况。在大数据背景下要及时的进行人力资源管理模式创新。优化人力资源管理模式可以从以下两个方面入手:第一,建立动态的人力资源信息管理机制,优化人力资源信息流程管理,关注员工的自身素质与岗位需求的匹配度,建立岗位需求和员工能力相结合的信息管理机制;第二,建立特色人才的信息检索机制,特色人才是企业发展的核心人才,针对这一部分人才要通过信息管理了解核心人才的成长状况,为其成长提供良好的机遇和条件,促进企业的长远发展。

2.5 科学融入大数据方法,丰富人力资源管理手段

大数据已经成为推动人力资源管理进步的重要驱动力,在这种态势之下,也催生了许多人力资源“大数据”技术的出现和发展,使人力资源的管理手段和方法不断地精进和丰富,众所周知,大数据的核心就是预测。大数据在创新人力资源管理手段的过程中起着极为重要的作用,举例来说,利用大数据的多维数据库对人力资源分析进行数据建模,就能够在很大程度上提高其分析效率;大数据技术还能够帮助人力资源管理人员调度出数据库中所隐藏的相关信息与其之间的相互联系,从而帮助决策人员进行合理的人力资源配置。

2.6 构建科学的人力资源管理体系

做好企业的内部管理工作能够为企业发展提供更好的发展动力,企业的内部管理需要人力资源部门进行统筹和连接。因此,企业管理者要从新的角度出发,使人力资源管理能够充分发挥其作用,在企业内部构建一个科学的、完善的人力资源管理体系。人力资源管理者具有双重的工作职能,既服务于员工,又服务于企业,所以,一方面人力资源工作者通过员工的个人信息以及工作状况来评测员工的工资绩效,另一方面通过员工的整体工作水平,通过这些数据来进行企业数据分析,来评测企业的发展状况,以便于企业管理者能够准确把握企业的发展方向。

结束语

大数据时代的到来使得企业原有的生产、经营和管理模式受到了前所未有的冲击,但是机遇与挑战并存,大数据时代的到来也为企业的发展提供了新的机遇。企业的人力资源管理工作是企业管理工作的重要内容,能否实现大数据时代人力资源管理工作的创新,能否建立科学的人力资源管理体系和管理模式直接关系到企业经营管理的成败。因此大数据时代,加强企业人力资源管理工作创新,促进企业的全面发展十分必要。

参考文献

- [1] 薛柯柯.基于大数据时代企业人力资源管理变革的分析[J].人力资源管理.2018(05)
- [2] 魏洪婷.大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J].中国管理信息化.2018(12)
- [3] 黄凌.大数据时代企业人力资源管理变革的探讨[J].人力资源管理.2018(02)