

大数据时代人力资源管理的机遇挑战与转型升级

冀珊

中国内蒙古森工集团绰尔森林工业有限公司

[摘要]根据详解大数据时代和人力资源管理的定义,详细分析大数据大环境下公司人力资源面对的机遇和挑战,讨论科学合理的人力资源发展战略,充分运用大数据技术优势,推动管理机制的科学转型发展,为企业转型升级给予有效的适用。

[关键词]大数据;人力资源;机会;挑战;转型发展

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.11.1160

引言

伴随着管理的持续转变和发展,数学、测算科学、计量经济学和通讯学等专业知识慢慢提升。传统式的人力资源无法达到公司的具体要求,无法在短期内采集充足的卫星通信系统,无法迅速完成信息共享,无法全面提高数据信息。伴随着移动互联网的不断进步和运用,大数据时代慢慢来临。大数据时代对人力资源有更多的规定,怎样运用技术在短期内获得大量的数据信息,数据统计分析变成一个主要问题,所以人力资源持续转变,人力资源人员掌握综合知识内容,可以灵活运用大数据采集、高速测算和信息数据分析系统,帮助企业经营管理和销售市场管理决策,提升人力资源的整体效果。

一、大数据时代和人力资源

伴随着现代信息技术在社会发展生产和生活中的广泛运用,发生了大批量的数据和信息,必须及时研究和解决,为社会经济发展给予可靠的基础。大数据时代的来临为公司人力资源产生了较好的发展机会,人力资源是企业经营管理活动的关键步骤,根据员工管理培训、岗位提升配备、薪酬管理制度等工作,充分发掘优秀人才使用价值,推动公司的健康发展。大数据技术在人员工作上的运用可以灵活运用技术性优势,实现人员数据的分析和处理,促进人力资源管理效果的提高^[1]。

二、大数据时代企业人力资源管理创新的必要性

(一)有利于提高人力资源管理效率

过去,企业将在人才招聘市场开展招聘活动。现在,在大数据时代,企业建立了信息系统、应用信息系统、发布招聘信息、收集个人简历、通知申请人面试等。此外,企业还利用信息系统分析员工的发展,了解员工的业务知识和缺乏技能,建立培训计划,顺利推进培训活动。在这种情况下,企业可以确保人力资源管理效率,并留出更多的时间来促进战略制定和推广。

(二)有利于建设优秀人才队伍

人才对企业提高自身发展竞争力,促进自身稳定发展具有积极意义。在激烈竞争背景下,企业需要建立高素质的人才团队,提高自身的经营能力。在过去,企业通常会在人才招聘市场或网站上发布申请信息。有很多候选人,对于企业来说,找到合适的员工无疑是大海捞针。今天,企业可以根据工作需要设置招聘条件,并发布招聘信息,以找到合适的人才。同时,企业可以在招聘网站上设置简历筛选条件,

以准确找到所需的人才。之后,相关人员需要与目标人才进行沟通,邀请他们进行面试,提高团队建设水平^[2]。

(三)有利于开展人才培养活动

时代在发展,社会在变化,企业员工需要学习新知识,掌握技能,以便更好地应对工作。在积极开展人才培养工作的情况下,很容易提高员工的发展水平,提高员工的工作能力。过去,企业将定期开展人才培养工作,以丰富员工知识,增加员工知识,提高员工的工作适应性。由于企业人才培养方法相对广泛,不能达到良好的人才培训效果。广泛的人才培训方法主要表现为企业应用相同的培训体系,培训方法开展人才培养工作,缺乏考虑员工的工作需求、员工的发展等。在大数据时代,企业通过更新、改进员工工作、工作能力等信息库,清楚地了解员工的发展水平和缺乏工作能力。之后,制定有针对性的人才培训计划,明确人才培养目标,避免偏离人才培养方向。

三、人力资源管理在大数据时代面临的机遇和挑战

人力资源管理是企业管理和运营的关键组成部分,为企业管理决策提供了基本保障。大数据时代为人力资源管理带来了良好的发展机遇。利用大数据技术可以全面收集和分析企业管理活动中产生的数据信息,为人力资源管理决策提供有效依据,提高管理活动的针对性,使人员工作能够充分结合市场环境变化和企业发展情况动态调整,科学优化相关人才引进培训、岗位设置、工资调整,充分挖掘人力资源价值,为企业发展提供有效支持。同时,大数据技术的应用可以有效提高人力资源管理水平,利用数据分析处理优势,结合实际管理活动创建科学的管理模式,充分利用数据分析结果,全面评价员工的工作能力、思想动态等因素,制定有针对性地进行管理^[3]。

大数据时代的到来给企业的人力资源管理带来了严峻的挑战,传统的管理理念无法满足企业发展的要求。随着信息技术在企业管理和运营中的广泛应用,出现了大量的数字信息,需要配备专业的信息设备和技术来科学分析数据信息。但目前企业对大数据技术缺乏有效的重视,相关信息基础设施配置相对不足,无法满足企业发展的需要。同时,人事部门缺乏信息技术人才,不能有效利用大数据技术,不能充分发挥信息技术优势,提高人力资源管理水平。

四、大数据时代人力资源管理转型升级战略

(一)改变传统的管理理念

人力资源管理部门应充分认识到大数据时代的特点,结

合企业的发展形势和管理的实际情况，改变传统的管理理念，合理利用大数据技术，促进管理水平的提高。管理部门应加强大数据技术的应用，提高管理人员的数据分析意识和能力水平，充分结合人员工作的实际情况，科学优化管理活动，全面收集和分析人员工作过程中产生的数据信息，科学利用数据分析结果，为人员工作提供有效支持。同时，结合大数据时代的特点，科学优化人员管理机制，科学规范数据分析处理环节，实现数据处理的有效发展。

（二）科学优化人力资源管理

人事部门应充分利用大数据技术优势，科学优化管理活动，促进人事管理效果的提高。通过对数据的分析和处理，形成准确的分析和预测结果，为管理工作提供科学依据。管理部门通过对员工人事数据和工作情况的分析，准确掌握员工的工作能力和思想水平，结合企业岗位结构，形成高效的人力资源配置，结合企业发展需要，调整岗位结构，制定科学的人才引进计划，提高招聘水平。同时，结合员工的实际情况，制定有针对性培训计划，制定科学的岗位推广渠道，利用数据分析技术，制定高效的培训内容，提升培训效果，为员工的发展提供有效的支持。通过对员工岗位工作相关数据的分析，为绩效考核工作提供有效的技术支持和思想评价。并能科学调整员工工资，通过网络渠道与干部职工有效沟通，有效掌握工资需求，结合企业实际情况，科学设置工资和激励政策，激发员工工作积极性和责任感，促进良好的企业发展氛围。

（三）利用大数据技术进行人才招聘与配置

企业需要摒弃落后的人力资源管理理念，树立先进的人力资源管理理念，以先进的理念指导管理工作。其中，企业需要结合大数据技术进行人才招聘和配置。首先，企业需要了解自己的发展，明确自己的人才需求，为顺利推进人才招聘奠定基础。其次，企业需要利用大数据技术获取人才工作经验、人才教育、人才能力等信息，选择与自己工作相匹配的人才。再者，企业需要联系人才，才能真正获得人才。最后，企业需要根据人才的实际发展和自身的业务需要，将人才分配到合适的岗位，以提高自身的业务水平^[4]。

（四）利用大数据技术规划员工的职业生涯

为了实现员工的生命价值，提高员工的工作水平，企业可以利用大数据技术了解员工信息，了解自己未来的发展方向，然后制定员工的职业规划，引导员工发展自己。个人和企业都处于发展和变化的状态。为此，企业应根据员工及其自身的发展情况，调整职业规划，真正促进员工的发展。

（五）应用大数据技术创新薪酬激励方法

建立健全薪酬激励机制，落实薪酬激励工作，将提高员工参与经营的积极性，营造良好的企业氛围，促进企业的可持续发展。在大数据时代，企业可以应用大数据技术，创新薪酬激励工作，有效激发员工参与工作的积极性。不同员工的工作、工作效率和发展都有所不同。企业应利用大数据技术全面分析

员工，建立有针对性的激励机制，明确激励标准，尽可能鼓励和激励每个员工，增强自我发展的信心。换句话说，企业需要确保激励机制的多样性，帮助员工提高自己。

（六）完善企业人力资源评价体系

人力资源归属于系统工程，为了更好地全面提高人力资源的效果和质量，推动人力资源的智慧建设，需要建立和完善准确的人力资源管理评价指标体系，确立每个职工和职位的具体协作水平，职工在工作岗位上造就的使用价值，全面提高人力资源的实际效率。所以，在智能化人力资源的科学建设中，需要按照公司的具体情况和公司的评价要求，建立和完善、达到实际要的人力资源规划管理体系，在确保大数据技术的前提下，不断提升人力资源的具体效率^[5]。首先，根据大数据库，深入分析职工的每个特性，如既往工作经历、工作能力、岗位价值、对公司的具体贡献等，根据对职工的综合考核，为财务部绩效考评给予科学论证，保证职工工资的合理化。除此之外，要完善人力资源管理评价指标体系，还必须研究不同职工和岗位的特性，深入分析岗位对职工的具体要求，深入分析职工与岗位的具体契合水平，优化评价内容，提升评价指标体系的具体可执行性。所以，在完善公司人力资源管理评价指标体系时，需要保证评价指标体系可以从专业能力、群体行为、职工发展潜力、岗位协作水平、未来发展趋势等层面进行评价，全方位评价目前人力资源管理，充足发掘目前人力资源管理的实际发展潜力，不断提升职工与岗位的实际协作水平，充分推动智能化人力资源建设的发展。

结束语

总而言之，在新的快速发展时期，公司人力资源应产生变化，开辟人力资源的新局势，提升人力资源水准。现阶段，大数据早已被研发和运用。其中，大数据已运用于人力资源，并得到了相应的人力资源成果。现代公司必须充分发展，运用大数据进行人力资源管理，建立和完善的大数据人力资源管理体系，加强人力资源效果。同时，公司必须总结大数据人力资源的工作经验，深化大数据应用能力和人力资源管理能力。

参考文献：

- [1] 郭浩. 大数据时代下企业组织人力资源管理模式创新研究[J]. 河北企业, 2020(11): 124-125.
- [2] 杨晓兰, 黄苏南. 大数据时代背景下事业单位人力资源管理的创新与改革[J]. 商讯, 2019(32): 194-195.
- [3] 陆岫昶. 大数据时代企业人力资源管理变革与创新进展[J]. 现代信息科技, 2019, 3(15): 135-136+139.
- [4] 刘斯妍. 基于“互联网+”和大数据时代下现代企业人力资源管理的创新与探索[J]. 中外企业家, 2018(27): 73-74.
- [5] 相娇娇. 诺力智能装备股份有限公司人力资源管理体系优化研究[D]. 兰州: 兰州理工大学, 2020.