

大数据技术在电力企业人力资源管理中的应用研究

王雪黎

国网浚县供电公司 河南 鹤壁 456250

[摘要]在信息化的今天,各种科技技术迅速发展,对社会的方方面面都产生了深远而重大的影响,信息化的时代正在逐步IT时代,信息技术是企业发展和企业经营的基础。此外,数据是各个产业发展的重要支柱,只有对其进行全面的剖析与应用,方能使企业在激烈的竞争中脱颖而出并得到不断的发展。现在是以大数据为生产力、以分析为核心、以用户需求为核心的时代,因此在此背景和形势下对信息的需求也提出了更高的要求。

[关键词]企业人力资源管理;大数据;现状;对策

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.422

0 引言

当今信息技术一体时代发展迅猛,在这个时代背景下,企业必须抓住这个机遇。大数据技术的应用将有助于公司在未来的激烈竞争中取得领先地位。从公司的角度来看,公司的经营范围将会随着市场的需求而增长,经营方式也会随之发生改变,因此,为了适应电力行业的发展,必须要有足够的人手来支持该方面的技术应用和发展,而如果员工数量过多,就会造成管理上的缺陷。为了解决这一问题,有效地进行员工的管理也是非常关键和重要的问题。

1 大数据在人力资源运用中存在的问题

1.1 数据利用能力问题

大数据是近年来兴起的一项技术,它诞生的年代并不长,在当前阶段大部分的公司都没有充分的了解和使用大数据,所以,它的企业观念以及在企业中的应用都没有得到很好的发展,它本身的技术含量也比较低下,缺少大数据技术的专业人士,使得大数据技术的应用还处在一个很初级的阶段。然而,在企业的HR工作中,由于缺乏对大数据的有效性、全面性和立体性的理解,仍然习惯于基于过去的经验做出不同的决策,无法从数据的角度做出正确的决策,从而极大地影响了大数据的使用和应用,也在一定程度上影响了企业的长远进步和发展。此外,由于公司雇员不了解大数据,使得其对大数据的运用前景产生怀疑甚至不认可的态度,从而使其在实际工作过程中不愿使用大数据技术,因此员工也就没法使大数据充分发挥其优势。

1.2 数据利用成本问题

从原理上讲,利用大数据技术可以有效地节省企业的人力资源管理费用,但是由于大量数据的使用,导致了人力资源的成本下降。如果大数据技术已经发展到了一定程度,并且已经获得了一定的使用价值,那么就可以大大的减少企业的运营费用。但大数据技术的成熟应用绝非一朝一夕之功,而是要通过长时间的投资,持续提高大数据技术的技术实力,只有在长时间的累积之后,才能发挥出大数据的巨大作用。所以,在早期的大数据运用中,企业运用该技术的收益和回报率并不高,甚至会出现很低的投入和产出比率。从经济学上讲,大数据技术前期成本高,会使得企业的整体收益

滞后,因此,要结合自己的实际,对大数据技术在本公司的运用进行深入的研究,并在考虑成本和收益后,再考虑是否引入大数据技术。

1.3 数据利用安全问题

大数据是一个开放性的数据,它的使用便利和快捷性和安全性是同时存在的,同时也是矛盾的。随着大数据的开放,企业管理者可以从大数据中获得目标的基础信息,包括年龄、性别、身高、体重、学历、职称等,同时也可以获得兴趣、性格、生活经历、家庭关系等与个人有关的数据,借助这些信息,公司管理者可以初步描述一个三维生动的客观角色形象,这在很大程度上能够有效提升企业管理者对企业人力资源的了解程度,从而进行科学的人岗匹配,这在一定程度上能够大大提升岗位人岗匹配率,提高工作的质量和工作的效率。还能够帮助相关员工开展科学的职业生涯规划,促进企业提升管理水平,促进企业的发展和进步。同时,由于大数据的易于获得,也会造成数据的个人私密性和安全性问题,因此,要加强对大数据的应用,建立规范的监管和制约制度,确立大数据应用的基本红线,避免或阻止发生相关的安全问题,让数据安全有章可循、有据可依。

2 大数据技术在人力资源管理中的重要性

要充分利用大数据技术,必须先弄清大数据的含义及其重要意义,才能更好地提升其在企业的人力资源管理中的作用。利用大数据技术,可以为HRM提供更多的信息,保证其科学的分析,从而促进公司的可持续发展。

2.1 大数据技术的内涵

近年来,大数据技术已经成为企业使用的主要数据处理技术之一。这项技术主要是以大数据作为依托,在此基础上对数据进行获取、管理、分析、处理的一种技术。一般来说,大数据技术具有多样化数据类型、数据高速处理能力、海量数据内容和数据灵活分析与处理四个方面的基本特征。所谓大数据,就是海量的数据,它所包含的信息量很大,无法用人力或者主流的软件来处理和操作。而运用大数据技术可以极大地改善大数据的分析和处理能力,解决了不能充分发挥其内在价值的问题。而且,大数据还可以利用自己的强大的收集和处理能力,将大量的数据进行综合的分析,从

中提取出有用的数据，以此来做出正确的判断和预测。可见大数据在多方面都具有不可比拟的优势，通过运用大数据技术，企业可以对企业的发展做出科学的预期，同时大数据技术也能为企业经营者提供决策支持。

2.2 大数据技术的重要性

在企业中，人力资本是最重要的资源，它是影响企业生产和运营的重要因素。在日益加剧的市场环境中，公司与公司的竞争实质上是一种人才的较量。所以，要想提升自己的核心能力，就需要从现实出发，不断地进行变革与创新。在企业的人力资源经营中，科学合理地运用大数据技术，既能保证公司的人力资源经营的正常进行，又能有效地提高企业的经营能力。

(1) 运用大数据技术可以把公司的知识资产转换为运营费用；在企业的经营中，员工的聘用、培训和能力的提高都是公司经营战略的一个主要方面。通过运用大数据技术，可以更加全面、准确地分析各员工的长处和短处，将其按某种方式转换为运营费用，通过对现有的人力资源管理方式进行改造和优化，从而提高公司的核心能力。

(2) 在企业的人力资源经营中，合理利用大数据技术也能促进公司的经营效益提升，从而促进公司的人力资源经营效益。当今世界，知识经济在全球范围内的地位日益突出。随着大数据技术的飞速发展，社会逐渐进入了大数据的社会，公司之间的地理界限逐渐淡化，公司的发展越来越全球化，企业之间的竞争越来越激烈。所以，在世界各地的公司都应该进行资源的合理分配，在人才招聘、培训、考核等方面注重跨地域、跨文化的管理，既能扩大人力资源管理的范畴，又能促进人力资源管理工作的效率和各种信息的交流。同时，利用大数据技术进行有效的管理，也能为今后的工作创造有利的环境，从而为今后的发展打下坚实的基础。

3 大数据在电力企业人力资源管理中的实际应用

3.1 利用大数据进行人力资源规划

近年来，我国电力行业出现了一股新兴的力量，该力量使得电力行业日趋复杂，综合来看当前的企业竞争本质上是一种人才的较量，所以，如何扩大人力资源，增强整体实力，成为当前各大电网公司必须重视的问题。利用大数据技术，可以对电力公司的人才进行合理的配置，它的作用是：利用虚拟展示的能力，对未来的发展趋势进行预测，指出要占领的地区和发展的方向，以便为公司制订长远的人力资源计划。同时，利用大数据技术获得的客观数据，可以对当前的公司进行内部的组织架构进行相应的优化，比如：基于产业发展的数据，对当前的员工的状态和绩效进行分析和判断，从而为公司的人事调整工作提供依据；同时，也可以针对市场的需要，制订有目标的培训方案，实现人力资本的合理配置，实现公司的整体发展。

3.2 利用大数据加强人才招聘与培养

利用大数据技术对招聘人员进行严格审核，在招聘、社招、内部推荐、转职等过程中，利用大数据技术对招聘人员信息进行综合、甄别，包括个人信息、学历信息等，再根据公司发展需求情况，利用大数据对人岗匹配度进行分析，从而以更客观的方式提高招聘效率与精准度。对于公司内的人员来说，运用大数据技术全面、系统化地整合了员工的个人资料，建立了一个完整的员工数据库，并对其进行了数据运用和分析，从而帮助他们定位发展方向、明确能力优势，为人力资源管理部门实施队伍建设管理提供决策支撑。

3.3 利用大数据促进薪酬绩效管理

劳动价值的体现是员工工作的主要目的，主要包括基本薪酬以及绩效两个方面，因此薪资管理是电力企业人力资源管理中的重要组成部分，其直接影响员工工作效率与积极性，也是决定人员流动率的主要因素。在大数据技术未普及之前，传统的绩效一般包括以下内容：出勤天数、工作态度、工作完成量及工作评价等基本数据，或者是采用胜任力模式对员工工作结果进行考核，然而上述考核方式存在一定缺陷，即数据信息受限以及部分考评因素主观影响性太强，导致考评结果缺乏一定公正性。应用大数据技术则可以有效改善这一现状，例如：人力资源部门可以借助大数据构建量化的绩效考核体系，并在该体系中录入相应数据，提高考核机制的公正性与客观性，尽量减少机会主义、个人主义等主观因素的影响，使员工对企业的贡献度能一目了然，从而客观全面的反映员工履职情况，为薪酬差异化分配提供公平公正的依据，形成对员工创新创效的正向激励。此外，应用大数据技术量化考核指标的同时，也能够使企业内部组织结构得到优化。因为在大数据技术的支持下，每个岗位所担负的职能和责任都能够直观展示，而各个岗位之间的联系也能够更加明确，因此企业组织结构的重叠部分、冗余部分可以得到简化，进一步科学划分岗位、部门之间的职责，从而提高企业运行效率。

结语

综上所述，在时代发展进程中大数据技术应运而生，在该技术的支持下，电力企业能够有效提高人力资源规划水平、强化人才培养和选拔力度、对薪酬绩效给予有效管理，从而增强自身的市场竞争力。

参考文献

- [1] 郑晓敏. 大数据技术背景下金融企业人力资源管理优化探讨[J]. 黑龙江科学, 2016, 7(21): 70-71.
- [2] 裴新明. 大数据技术对企业人力资源管理模式的影响研究[J]. 人才资源开发, 2015(18): 71-72.
- [3] 王娟. 集约化管理在电力企业人力资源管理中的应用[J]. 东方企业文化, 2015(15): 117.