

大数据背景下人力资源服务企业的管理案例研究

谢丹

国宏新能源发电有限公司

[摘要]随着大数据的不断发展和云计算技术的普及,我们已经正式进入数据时代。大数据资源通常是指获取、收集和大量数据或资源,并存储和处理信息的一种数据集合。同时,它往往需要另一种新的信息计算或处理模式,才能真正拥有一种可以更好利用的信息资源。大数据具有数据规模庞大、类型和内容丰富、价值高、处理分析速度快、范围广、准确等五大特点,使其在多个行业得到充分应用,并取得显著成效。在人力资源管理方面,大数据也可以为企业的创新发展提供动力。

[关键词]人力资源;大数据;案例研究

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.042

现如今全球科技发展迅速,互联网为我们的工作和生活带来了全新的体验,我国已经进入了大数据时代,大数据时代的到来为我国各行各业的发展带来了全新的机遇。将大数据思维和技术应用于人力资源管理领域,提升了人力资源管理各个板块的工作质量和效率,同时也带来了巨大的机遇和挑战。对人力资源服务企业,如何在市场中保证竞争地位,为各企业提供更好的人力资源服务,带来了机遇,也是面临着更加艰巨的挑战。

一、大数据概述

大数据可以从两个方面理解:一是数据信息量非常巨大;二是在数据处理方面,数据的处理不能在相对合理的时间范围内完成,传统的数据处理软件无法对巨大的数据进行处理。大数据是一种数据的集合,具有方面的特征。数据存取速度快。与传统数据挖掘技术存在本质上的区别,大数据遵循一秒定律,能够快速从各种各样类型数据信息中找到有价值的信息。数据具有高的应用价值。数据容量大。信息单位从传统的TB,升级到现在的PB。数据类型多;不仅包含视频信息,还包含图片信息;不仅包含网络日志,还包含地理位置等信息。五是数据真实有效。在大数据首次被提出并率先应用到IT领域,时至今日,大数据的应用逐渐变得广泛,开始出现在各个领域和各个行业,甚至人们的生活中。大数据基于云计算的分布式数据库和数据处理技术,采用分布式架构实现数据的收集、处理和分析。大数据的重要意义是对海量数据的分析和处理,通过对数据信息的分析和加工,找到有用信息,实现信息数据增值。大数据在各行各业被不断创新和优化,开始发挥重要作用,为人类社会创造价值。大数据的优势在于信息存储和分析的成本比较低、处理速度比较快、数据信息优化比较合理,因此综合成本对于组织而言是最优选择。

二、公司利用大数据思维与技术人力资源管理上的运用

1. 积累人才信息库,真正实现企业人才合理配置。其实招聘的本质就是“物尽其才、人尽其用”,考察候选者与目标岗位的匹配度。匹配度越高,候选者更能在这个岗位发挥他的能力。人力资源招聘与配置就是为了解决具体的岗位找到匹配的人。在大数据时代下的企业招聘,从技术方法角

度看,是通过数据的分析形成应聘者的动态画像,再和岗位要求相互匹配的过程;从信息角度看,是大量数据的抓取和拼凑组合的过程;从人力资源专业来看,是对人才能力评估、岗位胜任模型的专业展现过程。近年来,网络招聘超过了传统的现场招聘,成为人力资源管理者常用的寻找人才的方式。网络招聘最重要的是要建立自己的人才数据库。近年来,公司协助政府单位请专业的网络公司团队设计官方服务APP,上面包含一些便民服务功能,并利用发布信息资源吸引人才注册信息。并对原来的招聘网站进行更新升级,新增加一些招聘工具,比如通过用人单位设定的岗位要求推荐匹配的应聘者,根据应聘者填写的求职意愿推荐适合的岗位信息,并反馈简历投递进度。在大数据的作用下,人才、用人单位以及人力资源服务机构互相配合,通过数据积累和定向模型形成庞大的人才数据市场。以大数据和云计算为基础的技术创新,借助政府服务平台,收集积累大量的人才数据信息,有利于提高公司作为人力资源服务企业市场竞争中占据优势地位,更好地解决人才需求市场上资源不足的问题,对增强企业竞争力起到重要的作用。

2. 重视培训机制的制定,充分挖掘和发挥员工的主观能动性。对公司来说,对内部员工进行培训,可以提高公司人力资源管理的专业素质,有效地开发和利用公司内部的人才资源;对员工来说,继续的学习培训能提高自身思想意识和专业技能,提高工作效率。因此,公司应把培训作为人力资源管理的一项重要任务。制订培训任务,首先要对员工和岗位相关数据进行分析,有针对性地确定明确的培训内容和方案。公司首先对员工和岗位相关数据进行分析,结合本年度的业务安排,有针对性地确定明确的培训内容和方案。其次,安排、要求员工利用网络资源参加网上学习培训,并根据网上记录的每一个员工的学习行为数据,形成企业的学习培训数据。公司鼓励员工在业余时间利用大数据资源提升学历、专业技术能力。人力资源管理者可以通过员工培训项目和内容、接收培训的时间长度、培训考核情况,工作中解决问题的能力等,具体项目与人员参照分析,还可以借用外部数据进行跟踪对比分析来客观判断学习成果的好坏,积累一段时间数据后,人力资源部就可以有针对性的调整培训的效率。对服务客户来说,公司将新技术融合于客户公司的培训

中,针对各公司的个性化需求,定制培训课程、精准开发培训内容,提高了客户公司的培训效率,为客户公司薪酬绩效考核提供了数据支撑,以优质服务为核心,降低了客户公司的人力资源管理成本,并为公司管理人员提供了决策依据。

3. 建立以市场数据为依托的员工薪酬、绩效管理。各个公司管理层的常规难题在于,不清楚本公司的薪资水平在全行业的位置,不清楚本公司的各项激励制度是否发挥了作用,不清楚如何对公司薪资福利进行动态调整。由于这些数据具有地域性、片面性和不公开性,导致这些信息的获取非常不易,还会导致一定程度上的失真。在大数据时代,网络招聘的发展迅速,各公司的薪资水平在招聘信息上有个大致的体现。由于公司的性质就是人力资源管理服务行业,在为其他公司进行招聘、猎头或人才测评服务时会了解到部分薪酬体系,将这些数据进行分类整理,进行融合分析。在内部人力资源管理中,公司可以根据在市场上的竞争定位,调整和完善更加科学的薪酬与绩效体系。在对客户公司的服务中,可以为岗位招聘提供更符合市场竞争和科学合理的薪资建议。

4. 利用大数据技术,提升劳务派遣服务的工作效率和规范员工档案的整理和归档。公司人才派遣部门每个月的工作都会涉及派遣单位的人员进出变动、五险一金的计算办理、绩效考核和请休假的调整。在以前的工作中,这些数据都是录入到Excel表格中,通过公式来统计计算。由于涉及的单位和人员较多,数据量较大,每次表格数据调整都存在一定风险,因为员工失误或者表格变动造成数据错误的情况也时有发生。针对这种情况,公司聘请专业的软件设计团队开发了一套劳务派遣软件。软件具有以下功能:一是可以设置工作计划和日程提醒,合同到期提醒,方便管理员及时跟进和处理。二是内部员工与派遣员工信息录入与管理,包括基本信息、岗位信息、教育经历、工作经历和家庭情况等,并可上传保存身份证、学历证书等证明文件。三是员工合同和人事管理,记录员工合同信息,考勤休假、试用转正、变动信息、离职证明和时间等情况。四是用工单位基本信息管理,还可以上传合同扫描件保存。五是薪资和社保管理。包括社会保险种、参保机构、社保基数比例等信息。六是与财务进行信息对接,方便查看出转账记录和发票开具情况。七是及时方便进行数据分析,包括派遣信息统计分析、内部员工信息分析、用工需求与岗位信息分析、用工单位人员统计分析。通过测算分析可以为客户公司的人力资源管理提供参考决策,对可能出现的劳务纠纷提供预警信息,推动各公司建立起科学完善的劳动用工制度,推动公司更好更快发展。

三、公司利用“大数据”在人力资源管理应用上存在的问题

1. 数据资源积累不够。由于公司原来在人力资源管理上

不重视数据的收集和整理,虽然现在开始运用大数据思维,但人力资源数据积累程度不足,数据库的积累量不够会造成决策的偏差。如果想要建立一个人力资源大数据平台,需要各部门的日常数据积累,这是一个长期的日积月累的过程,而公司现在虽然已经建立了大数据的思维,但由于管理者对大数据的重要性推广不到位,造成各部门负责人认识不到数据收集的重要性,给数据收集造成一定困难,或者数据收集带有一定随意性,不够客观。从长远来看,一个公司再大,数据量毕竟有限,要想结合多市场、多行业、多地域来为公司发展提供决策依据,多公司的大数据信息平台共享将是一个发展趋势,而由于涉及一些敏感性数据信息,共享不宜实现。

2. 高质量技能人才数据不足。由于疫情影响下,全球经济形势的严峻变化,国家加大了对科技创新产业的资金投入和政策支持,各科技公司注册数量大幅提高,为各行业市场发展提供技术研发支撑。公司所在省市近几年经济发展迅速,国家、省市促经济、强发展政策相继出台,国家资金和社会资本涌入,各大型科技创新、制造企业纷纷落户该省市,寻求新的发展机遇和政策扶持。这一系列组合拳将进一步加快该省市相关产业链快速提升,而技术水平和创新能力要求较强的行业领域,对高级技能人才、科学研发人才和管理经验型人才都产生了极大的需求。由于地域和经济水平的的原因,这部分人才的开发、引进和留用很困难,虽然政府出台了一系列高层次人才引进的政策举措,但效果不佳。为了实现省市高质量发展,重点人才还存在非常不平衡的供需矛盾。

3. 数据安全问题。随着大数据理念的普及,各行业、各公司都开始重视数据的采集和存储,由此带来的数据安全性也受到了大家的广泛关注。信息收集越多,安全保密性就越重要。如果商业机密、个人隐私或是公司的内部信息泄露、丢失,后果是不可估量的,对员工和客户会造成损失,这对公司来说是致命的伤害。确保数据存储服务器的正常安全运营,防止不法分子盗取个人和商业机密,这是对大数据时代信息储存技术的一项考验。

总之,随着科技进步与时代进步,对大数据的技术改进也会不断创新,人力资源管理模式也必须要随之改革与创新,运用大数据对人力资源管理进行优化和处理,提高公司的核心竞争力,才能让公司在激烈的经济竞争中保持长期的可持续发展动力。

参考文献

[1]张钰.大数据在企业人力资源管理中的应用[J].产业与科技论坛,2016,15(14):255-256.

[2]魏晋童.大数据背景下企业人力资源管理模式的创新研究[J].中国商论,2019(11):151-153.