

基于大数据背景的企业人力资源管理探讨

陈芳

湖南电子科技职业学院

[摘要]随着新一轮数字化产业革命的到来,大数据技术得到了广泛的应用,在企业人力资源管理方面发挥着积极且重要的作用。因此,在大数据时代背景下,企业的人力资源管理工作也面临了新的局面,拥有了更高效的管理资源。本文立足于大数据背景,对大数据技术在企业人力资源管理中的应用措施进行了探讨。本文分别从人力资源职能分配、绩效管理、思想观念、管理制度以及人才结构等五个方面对具体的企业人力资源管理工作进行了分析,希望能够有效地改善大数据背景下企业人力资源管理的质量和效率水平。

[关键词]大数据背景;企业;人力资源管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.1593

引言:

企业进行人力资源管理是希望能够更好地推动企业其他业务工作的开展,人力资源管理是企业其他所有业务和管理工作的基础。因此,如何有效地促成人力资源的分类,提高人才利用率成了企业实施人力资源管理的主要目标。在大数据背景下,大数据技术给企业人力资源管理工作带来了创新的机遇,也使企业人力资源管理工作越发复杂。因此,企业十分有必要立足于大数据背景重新调整人力资源管理模式,将人力资源管理工作同有效数据管理资源结合起来,推动精准化人力资源管理工作的实施。也只有这样,企业才能够获得更加强有力的核心竞争力,在千变万化的市场中站稳脚跟。

一、精准分类职位,高效利用人才

在大数据时代,企业的人力资源管理部门能够利用大数据的数据整合和分析功能对企业的人力资源需求状况,职位的设置情况等进行分析。企业能够借助大数据技术实现对企业所需人员的精准定位和分析,使企业的职能岗位能够分配到相应的优秀人才,让员工也能够专业对口的岗位上发光发热,为企业创造价值。

(一) 精准招聘人才

企业在人才招聘时会投入较大的资源,包括时间和资金成本。随着当前应聘市场的多元化以及应聘者类型的多样化,企业招聘人才时越来越难以在大量的人才中快速地选择适合企业岗位的职员。而通过大数据技术和互联网技术,企业能够实现广泛的线上招聘,吸引更多的优秀人才到企业应聘。而在这种状况下,企业负责筛选应聘人才的管理者会面临更加复杂的局面,即应聘的人员过多,应届毕业生甚至硕士、毕业生大量的涌入市场,但是没有足够多符合毕业生要求的岗位。因此招聘比例往往过高,但是录用比例较低,负责招聘的管理者需要快速地在大量的简历中一份额筛选得到符合企业要求的少数优秀人才。在这样的状况下,企业可以应用大数据技术和人工智能技术对应聘者的简历进行全面分析,对应聘者的简历、学历、专业技能以及工作经验包括年龄、拓展技能等进行全面的对比分析^[1]。从海量的简历中快速地分析比较得出更为优秀的简历,以更加精准地定位企业所需要的人才,进入面试环节,以减少企业人力资源管理部门在人才招聘时的压力,提高招聘的效率。

(二) 精准分配职位

在招聘人才时,企业的人力资源管理部门还需要通过大数据技术对录用者的个人信息与企业的空缺岗位进行对比分

析,借助智能化系统匹配得出被录用者与企业岗位之间的匹配程度。通过这种方式,对被录用者在岗位上的优势率大小来最终确定职能岗位的分配,保证企业人力资源管理部门能够对空缺的职能岗位匹配上合适的优质人才。对职能岗位与人才进行匹配需要借助大数据技术和智能化分析系统将人才的工作经验以及以往的工作成果等录入到相应的系统上,从而进行细致的分析,得出某员工从事某职位能够获得的比其他员工从事该工作能够创造的额外价值。通过这种方式,企业能够有效地提高人才利用效率,充分地激发人才的工作能力,使其能够各司其职,在各自的优势岗位上发挥出主观能动性,为企业创造良好的价值。

二、加强绩效管理,充分激励人才

员工绩效管理是对企业员工的工作进行评价,以贯彻落实多劳多得地公平工作观念,保证企业的员工能够按照职能完成相应的工作,是对员工进行评价、激励以及监督的重要基础。企业的人力资源管理部门要依据员工绩效考核结果对员工进行针对性管理。而在大数据时代背景下,大数据技术能够用来采集和整理各个部门各个员工的工作完成情况和业务绩效,以数据的形式直观地反馈给人力资源管理部门,保证人力资源管理部门能够公平地分配薪酬福利,针对性地对员工进行激励和监督。

(一) 建立起数据化的绩效管理平台

首先,企业的人力资源管理部门应当立足于大数据背景,建立起公开透明且公平的数字化绩效考核管理体系。在企业传统的绩效考核方式下大多是部门主管对本部门的员工工作状况和业务绩效进行考核,但是这种方式存在着较大的主观性,并且很容易导致贿赂等不公平情况的产生。因此,企业的人力资源管理部门应当建立起广泛联系各个部门的员工绩效考核管理平台和运行系统,借助互联网技术直接将各个部门连接起来^[2]。而后再通过大数据技术直接采集来自各个部门各个员工的工作业务绩效,依靠大数据技术对各个员工的绩效进行公平的分析,以数字的呈现形式进行对比。人力资源管理部门则需要进一步调整员工绩效考核的标准,将其作为大数据分析员工工作状况的参考和分类标准,将绩效表现良好以及没有完成相应工作基本指标的员进行分类,从而为激励和奖励活动奠定基础。

(二) 精准实施人员评价和激励方案

在建立起完善的数据化员工绩效管理平台和运行系统后,企业的人力资源管理部门还需要根据对员工的绩效考核和评价

精准地实施相应的奖励和激励方案，从而充分地调动各部门员工的工作积极性和对企业的忠诚度。在经由大数据技术对员工绩效进行分析后，人力资源管理部门还需要对各部门的员工进行评价，根据绩效分配相应的奖励。人力资源管理部门应当建立健全激励机制，根据员工的实际需求调整激励内容，保证员工能够获得有效的激励。人力资源管理部门可以通过大数据技术收集和分析各部门员工所希望的激励方式，并且推动激烈奖励内容选择的多样化，让绩效表现良好的员工能够自行选择奖励方式，包括薪酬奖励、升职奖励以及带薪休假奖励等等。通过这种方式，企业人力资源管理部门能够有效地调动起员工的工作积极性，从而贯彻落实了公平公正的评价和激励机制，有利于营造起良好的企业工作氛围。

（三）完善薪酬福利分配机制

在员工的激励机制中，最为重要的一类是薪酬福利分配制度，薪酬福利也是大部分员工所关心的内容。因此，人力资源管理部门要坚持按劳分配的基本原则，鼓励多劳多得，给予多劳者以相应的薪酬福利奖励。在制定薪酬福利分配制度时，人力资源管理部门应当建立起阶梯型的分配制度，避免绝对的平均分配，避免员工产生消极怠工的心理。企业的人力资源管理部门应当利用大数据技术广泛地收集其他企业的薪酬福利分配制度，吸收先进有用的经验，推动企业自身薪资分配结构的优化，保障企业人才能够得到相应的福利，增强企业的人才吸引力和留住人才的能力。

三、转变思想观念，提高数据意识

企业进入大数据快速发展的时代，所面临的时代背景发生了较大的变化，人力资源管理工作所处的环境自然也随之发生了较大的变化。因此，大数据时代的到来要求企业的人力资源管理工作能够实现数据化转变。而要转变传统的人力资源管理模式，首先则需要转变相应的思想观念，全面提高企业的数据意识，主要是数字化运用和管理的意识。首先是人力资源管理部门自身需要主动学习大数据技术，充分学习、了解和掌握大数据技术在人力资源工作中能够产生的作用，从而得以主动的应用大数据技术，突破传统的以人力管理为主的管理观念束缚。其次，人力资源管理部门需要加强对企业整体员工的思想引导，更新企业员工所遵循的工作观念，推动企业文化的转变^[3]。最后，企业需要根据大数据技术的发展和在企业管理中的应用组织开展针对性培训，定期组织开展业务培训课程和思想讲座，使各个部门的员工能够充分且深刻地认识到大数据技术和互联网技术的重要性，承认人与技术在工作方面的差距，从而不断地提升自己。特别是对于处于数字化转型核心的部门，人力资源管理部门更是需要加大对该部门员工的数字化思维培训，在整个企业范围内营造起一股崇尚数据资源的氛围，有效地保障数据意识的形成。

四、转变管理方式，健全数字治理制度

在大数据背景下，企业的人力资源管理部门借助大数据技术对企业的员工进行管理，对员工的个人档案和重要信息进行管理，一方面提高了人力资源管理的效率，一方面也给员工的个人信息安全带来了泄露的风险^[4]。因此，企业的人力资源管理部门应当立足于员工个人信息的安全保护建立起科学的人力

资源档案信息管理。在当前数字化治理的法律政策和制度还没有完善的情况下，企业需要制定完善的规章制度和 workflows，对员工个人信息的管理进行规范。企业应当加大在数据化管理平台和系统上的资金投入和技术投入，建立起相应的安全管理屏障，从而降低员工个人信息泄露或者被恶意利用的风险。解决技术问题的唯一工具只有技术。因此，企业应当持续地完善企业内部数字化治理的规章制度，为员工个人信息资料数据、绩效考核数据等数据资源的管理和使用营造和合法和稳定的环境，切实保障企业数字资源使用的安全性。

五、调整人才结构，优化人力资源分配

大数据背景下，企业急切地需要转变人才结构，招聘更多的数字化运用和管理人才。而人力资源管理部门想要实现企业构建更加高质量人才结构的目的，则需要转变管理方式，借助大数据技术进一步优化企业人力资源的优化分配。在大数据技术的广泛应用下，有一些重复性劳动的工作逐渐被自动化和智能化技术所取代，这类岗位所需要的人才数量会逐渐下降，但是需要的人才质量会稳步提升^[5]。因此，企业可以通过数据化的控制和管理方式，对企业各个部门的人力资源使用状况进行科学准确的分析，构建起以数据化管理为基础的新时代的人力资源战略体系。企业应当主动建立起人力资源数据平台，通过人力资源的数据化管理对各个部门的员工需求情况和人才结构进行分析，削减那些自动化和智能化程度较高部门的员工所需规模，从而节约出更多的人力和资金资源用于开展其他的经济业务。通过这种方式，企业能够极大地降低人力资源管理的压力，人力资源管理部门也能够精准地定位管理对象，合理地分类人力资源，将自动化程度较高的部门员工进行全新的培养。

六、结束语

大数据时代的到来预示着大数据技术应用成本的降低，已经有越来越多企业尝试引入大数据技术用于支持人力资源管理工作并且取得了较大的成功。虽然从短期来看，运用大数据技术创新人力资源管理模式需要大量的前期投入，但从长远来看，企业能够获得意想不到的战略发展前景。因为在这个竞争激烈的时代，人才已经成为各个企业争相竞争的核心竞争力，大数据技术能够提高人力资源管理的精细化水平，帮助企业更好地使用和管理人才，帮助企业更好地实现经营管理目标。企业也只有积极地融入大数据时代，才能够借助大数据技术向前发展的浪潮大步向前迈进。

参考文献：

- [1] 毕文婷. 大数据背景下企业人力资源管理对策研究[J]. 中外交流, 2021, (2): 545.
- [2] 罗芳. 基于大数据背景下的人力资源管理创新应用[J]. 现代经济信息, 2021, (11): 19-20.
- [3] 杜志杰. 大数据背景下企业人力资源管理的改革[J]. 商场现代化, 2021, (3): 60-62.
- [4] 陈海超. 基于大数据的企业人力资源管理探究[J]. 企业文化(中旬刊), 2021, (1): 105-106.
- [5] 王柯. 探究大数据时代背景下企业人力资源管理变革[J]. 商业故事, 2021, (7): 101-102.