

大数据时代企业人力资源管理模式创新研究

刘燕敏

绍兴市上虞区统一战线服务中心

[摘要]大数据是新经济时代最具特色的标志,是信息革命和商业全球化发展的最有效的产物。在这重大时代机遇下,数字技术被广泛应用到各行各业,在企业经营管理中,数字技术也得到充分利用,并发挥着积极的作用。人才是第一竞争力,越来越多的企业认识到人才的重要性,加大了对人力资源管理的力度,创新了对人力资源管理的模式。本文通过对大数据时代对企业人力资源管理的影响,大数据背景下企业人力资源管理现状分析等,提出如何在大数据时代实现人力资源管理模式创新,以推动人力资源管理的全面改革。

[关键词]大数据时代;企业;人力资源管理;创新

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.2529

人力资源管理是企业的重要组成部分,而传统的人力资源管理,普遍存在管理理念落后,人员招聘方式过于单一,人员管理简单粗暴,经常出现管理缺位、员工信息不对称等现象,导致企业管理紊乱、员工整体素质不高等。如今,大数据时代已经来临,并对各个领域产生不同程度的影响。数字产业化、产业数字化倒逼企业从思想意识与技术层面优化和改革人力资源管理,运用大数据充分调动员工的工作积极性、挖掘他们的内在潜能、提升他们的工作效率,促使企业员工在和谐、愉悦的环境中幸福工作,以实现预期的经济效益和社会效益目标。

一、大数据时代对企业人力资源管理的影响

(一) 推动人力资源管理观念转变

传统人力资源根据职能分为薪酬、培训、绩效、人力资源规划、招聘、员工关系等多个模块。然而,模块之间缺乏足够的沟通协调,人力资源管理多依附于自身主观感觉和以往工作经验,以至于在实际工作过程中,未能积累真实反映员工绩效、培训、招聘等相关支撑人力资源管理改革和决策制定数据。基于大数据时代下人力资源管理,首先做出改变的重点即思想意识和观念转变,管理者不单单要对人力资源管理给予高度重视,更要具备将大数据技术与人力资源管理结合,并协同发挥作用能力。

(二) 提升了人力资源管理的质量

大数据时代,通过海量的数据分析,企业HR能很好解决企业人才需求与市场人才供给之间的错位问题,有效提高招聘的准确性。新员工入职后,通过大数据的分析预测,制定更为完善的培训体系,如形象生动的AR等模拟学习场景,对企业提高员工培训效率具有很大的促进作用。在绩效考核方面,大数据能使绩效数据化,企业员工的工作业绩一览无遗地呈现在考核组面前,有效克服传统考核中主观评价的随意性,避免绩效考核“人情分”,使考核结果更精确、更有说服力、更科学规范。企业还可以通过收集、分析市场行业薪酬数据,制定员工的薪酬,让企业薪酬等级和薪资标准更为合理,真正实现薪酬外部竞争力和内部公平性。

(三) 降低了人力资源管理的成本

人才是第一竞争力,人力资源管理的一个核心之一是留住人才,如何让企业员工职位匹配,积极主动地做好本职工作,是企业HR应该重点研究的一项重要课题。早些年,企业一旦出现大面积人才流失,企业管理层就会在招聘、培训方面投入大量的人力、物力和财力,想方设法引进人才。而大数据时代,企业可定时定点分析原有企业内部员工数据,对比其他外部数据,精确测算出员工的留任率,能提前分析员工离职原因,及时采取有效措施留住人才,降低人才流失成本。同时,产业数字化之后,大量的人工智能如机器人闪亮登场,他们代替人类从事许多工作,甚至高危工作,可大大降低岗位培训成本及劳动力的使用成本。

二、大数据时代企业人力资源管理现状分析

(一) 传统管理理念对人力资源管理工作限制

在传统的模式之下,管理观念过于僵化单一,同时也根深蒂固,这在很大程度上会对于企业的健康、稳定发展造成重大影响和阻碍,同时也不利于企业实现创新和改革。大数据时代背景之下,为了促使企业人力资源管理工作效率和工作质量得到提高,需要尽可能更新传统管理模式和观念。以往的人力资源管理模式,比较注重员工管理方面的内容,但是对于员工评价过程缺乏全面性和合理性,往往局限在对员工工作调动时的情况进行实时评价管理。与此同时,平时没有对员工整体状况进行全面观察和研究,无法全方位了解和熟悉员工,这样不能够保障员工潜能得到充分的体现和发挥,也无法在企业内部促使人尽其才。企业内部人力资源管理制度也是相对较为刻板及单一的,僵化单一的管理模式和管理制度对于员工的自身的发展会造成重大的阻碍和影响,无法充分调动和激发员工的工作积极性和主动性,直接阻碍了企业健康、稳定及可持续性的发展。所以,在目前的大数据时代背景之下,需要充分地使用大数据技术,促使人力资源管理工作效率以及质量得到提高,要对人力资源进行合理利用及优化配置,只有这样才能切实地保证人力资源管理工作更加有效和科学。

(二) 大数据推动了人力资源管理的大变革

大数据为人力资源开发提供了更为先进的方法和手段,

有利于实现人力资源的精准开发、实时开发、有效开发，从而能更加充分激发员工潜力，调动他们的积极性，推动人力资源管理从事更加有效的工作。推动企业建立起更加科学完善的劳动用工管理制度，减少劳动纠纷，推动企业专攻战略发展的核心业务。通过实时数据分析和智能化指挥，使得企业人力资源管理的各项工作紧密围绕企业战略开展，推动企业快速良性发展。

（三）大数据对人力资源管理的消极影响

随着数字经济的迅猛发展，大量低端的就业岗位将会受到较大的冲击，人力资源将会出现结构性过剩。作为一个拥有14亿人口的大国，就业问题不仅仅是一个经济问题，更是一个社会问题。同时，许多企业在减少劳动力之时，必须增加更多的智能化设备成本，对专业人才的需求更为紧缺。传统的人力资源管理者原来只是企业和员工之间的桥梁，而大数据时代，他们还需要跟机器打交道，要把数字科技落实到日常管理，所以，他们需要有过硬的专业技术，管理模式也将走向战略化、智能化、数字化。

三、大数据时代企业人力资源管理创新途径

（一）推进人力资源管理数字化

在数字化改革的风口浪尖上，人力资源管理无论在思维技术上，还是在日常工作中都必须推陈出新。未来，HR TECH、HR ROBOT等数字化产品将是人力资源管理发展的大趋势。随着企业中低端重复性岗位将被替换，经济结构的转型会带来人才的结构性短缺，高技能人才的缺口将会增大，人力资源管理应独具慧眼，运用大数据，提前作出研判，尽早招聘、培训企业战略发展需要的人才。

（二）提升人力资源管理核心竞争力

人力资源管理者不但要提高自己的专业水平，更要打造人力资源队伍的核心竞争力和不可替代性，开发适合自身发展的长期的人力资源技术性策略。企业的个性化发展使得人力资源日趋服务化和行业专业化，更多地定位于服务经营、服务客户。随着大数据共享理念的深入人心，人力资源业务伙伴的数量和质量也将有质的改变。

（三）优化人力资源管理科学配置

在人力资源配置时要打破传统的人事管理局限，创新现代人力资源分配体系，确保人才优势得以有效发挥。在配置时要运用大数据，分析企业内外环境因素，随时调整人力资源结构，制订人力资源配置标准。全面了解员工性格特征、专业技能、优势缺陷，确保员工职位匹配的合理性和公平性，让员工自己都拥有一个清晰的职业规划，引导他们努力工作，实现自己的职业梦想。健全人力资源管理制度，避免企业领导一意孤行，任人唯亲。重视企业文化，加强人文关怀，提高员工归属感，提升企业凝聚力，实现人力资源管理

配置效益最大化。

（四）开展人力资源管理有效激励

人力资源管理工作中，有效地进行激励，可以提高员工工作效率，并能够帮助员工更好地实现职业目标。人力资源激励的最基本要求，就是保证激励的效果，让企业员工都能够认可这种激励，并积极参与到激励的实践当中。在大数据支持下，企业人力资源激励可以更加公平、公正和透明，这对于企业人力资源管理来说是非常重要的。在企业激励中，通过大数据分析，提高了激励评价的客观性，消除了主观因素的影响。而且，由于大数据具有动态性，能够对企业员工工作以来的所有情况进行综合考察，这对于一直努力工作的员工是重要的激励保障，避免了很多人为激励而临时抱佛脚的问题。这种长期的、动态的激励，让企业员工的岗位工作情况更加稳定，避免工作波动对企业战略目标实现造成干扰。企业基于大数据技术，设计符合企业人力资源管理目标的程序和模型，对涉及人力资源价值的所有因素进行考察，并将人力资源激励与工作绩效、职业道德等内容相关联，使企业激励更具说服力。

（五）完善人力资源管理评估体系

数字化技术使得人力资源管理更高效，塑造了新的控制、协调和合作模式。管理者可以通过具体的数据，对员工开展更为公平、合理的评估考核。不论企业大小，都要适时转变原先单一落后的评估方式，利用新技术建立完善一套行之有效的评估体系，对企业员工的业绩进行全面、客观、公正的评价，为他们的业绩考核、选拔、奖惩和任免提供有力的依据。另一方面，科学的评价体系能激发员工的职业潜能，助推企业向更好更高的目标发展。

结束语

综上所述，通过大数据技术的应用有利于优化人力资源管理工作。本次研究当中，明确人力资源管理应用大数据技术所存在的局限性，并且提出了相关对策。相信在不久的将来，人力资源管理工作会不断得到优化和改善，从而促使企业发展到一个更高的水平。

参考文献

- [1]王清绪.对大数据时代企业人力资源管理变革策略的几点探讨[J].财经界,2020(19):255-256.
- [2]张伟.大数据时代的企业人力资源管理变革与大数据平台的价值创造[J].当代经理人,2020(02):23-26.
- [3]田野萍.大数据时代企业人力资源管理变革的思考与实践[J].中国集体经济,2020(12):112-113.
- [4]张葵.关于大数据时代下企业人力资源管理模式创新的思考[J].消费导刊,2020(39):279.