

浅析大数据时代国企人力资源管理

刘艳

河南大象融媒体集团有限公司

[摘要] 大数据时代的来临为国企人力资源工作的开展带来了便利,在大数据时代下加强人力资源管理有利于提升人才队伍的整体素质,也能够大幅增加资源管理效率,因此很有必要深入研究大数据时代下人力资源管理与优化的策略。

[关键词] 大数据; 国有国企; 人力资源管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.1007

随着市场经济发展秩序的不断完善,大多数企业在发展的过程中都树立了较强的竞争意识,一个企业的成功与否,与其人力资源的管理有着不可分割的密切联系。在一个企业之中,最重要的因素就是人,有人的地方才能够有劳动力,才能够为企业的发展提供良好的策略。所以国企要想保证其按照预期进行稳步快速的发展,在市场竞争中占据有利地位,他们必须要加强人力资源管理的相关工作,以达到为国企创造更好的发展机会的目的。因此,我们应该结合国企自身的实际情况,在不断的实践中寻找国企人力资源管理的创新发展策略,为国企高效而稳定的发展提供有力保障。

一、大数据时代下优化人力资源管理的意义

(一) 有利于国企引进高水平人才

大数据时代下,市场处于飞速发展与变化中,拥有雄厚的人力资本就是拥有更多的主动权,加强人才队伍建设、提升整体素质已成为促进国企长远发展的战略性竞争实力。国企应用大数据手段有助于搭建起更适合国企发展的人力资源管理系统软件,通过大数据来制定精细化人才引进标准与方案,在节约资金与时间成本的同时,为国企引进高质量、创新型等契合国企发展需求的人才队伍。首先,国企可依托大数据处理和分析人才招聘需求,制定精准的人力资源管理与人才招聘方案,通过适当提升国企应聘门槛可减少不必要的招聘成本。其次,国企可通过人力资源管理软件精细化人才招聘标准,利用大数据手段快速筛选最契合国企发展的优质型、创新型人才。值得注意的是,国企在招聘中不仅要利用大数据技术来分析应聘者,还应主动进行搜索与分析,积极与满足国企发展需求的高素质人才进行线上交流并投递橄榄枝,以延展人才招聘的广度,为国企吸引更多专业人才,切实提升人才队伍整体素质。

(二) 有利于优化资源管理效率

国企通过在人力资源管理中应用先进的大数据处理系统搭建起完善的现代化自动管理软件,可为人力资源管理全程提供后台支持。譬如,在国企人才招聘环节,可应用相应的大数据处理系统来优化国企招聘需求信息,通过设置关键字等形式对海量应聘信息进行快速筛选,分析筛选出来的应聘信息并结合分析结果自动制定供人力资源管理人员参考的考核评测表,在完成面试后可以及时向面试官推送面试结果,这样就大大提升人才招聘的精准性与高效性。在引进人才后,通过在人力资源管理后台录入员工信息,并及时更新其工作状况及绩效等对员工开展自动化考核与分析,并结合考核结果自动制定相应的培训规划,进而大大提升员工培训的实效性。在人才选拔与奖惩环节,可应用自动化管理软件来分析员工往期的各项表现指标,可以快速、公正地做出选择,在提升人才选拔客观性与科学性的同时,更好地调动员工的积极性,为国企搭建起更加优质的战略性人才储备机制。

二、大数据时代国企人力资源管理措施

(一) 构建完善的国企人力资源管理体系

“组织管干部,干部管员工”是国企传统人力资源管理的“金字塔”模式,仅有高级管理层了解国企发展战略,基层员工因无法将个人理想与国企发展愿景结合为有机整体,不能对国企产生强烈的认同感与归属感。与此同时,国企人力资源管

理大多以“经验+主观判断”为主要方法,对员工工作表现的评估受制于日常印象,对工作的描述及工作计划的制订则依赖于经验,导致人力资源管理缺乏客观性与科学性。为此,建议国企基于大数据构建完善的人力资源管理体系。

第一,借助大数据实现人力资源信息集成管理,打通人力资源管理系统与员工社交账号之间的数据链路,一方面通过国企内部绩效考核评价数据评估员工的工作能力;另一方面通过大数据社交账号活动信息了解员工的性格特点、优势及兴趣等,以此综合评估员工岗位胜任能力,在科学方法的支撑下实现人岗匹配。第二,有机整合员工个人信息与国企信息,在国企内部办公系统平台构建信息沟通交流机制,员工实时反馈自身的行为、工作任务量、工作完成时间等信息,也可以通过平台了解自身历史数据,人力资源管理人员根据员工个人信息组织相应活动、调整人力资源管理策略,不仅可以将员工工作成果可视化,激发员工工作积极性,还能够保证人力资源管理 with 员工实际对接。

(二) 利用大数据对人才进行分析

当今时代的竞争实际上是人才的竞争。人才的流失特别是关键性技术人才的流失会给国企的发展带来沉重的损失,而且员工的频繁离职会增加国企的运营成本,客户也很难留住,国企的财政支出相应会增加。因此,如何能够及时关注到有离职倾向的员工并加以引导,防止人才流失是一个重要的问题。

在大数据的背景下,国企能够通过大数据进行分析,及时对员工的离职倾向示警。大型国企中离职人员数量较多,在系统中有很多离职人员相关的数据信息,如年龄、教育程度、入职和离职时间、薪资水平等,而离职倾向是和这些数据息息相关的。因此,可以通过收集整理这些离职员工的数据,对其进行分析,运用相关的数据挖掘模型,从而确定离职分析模型。将确定的模型应用于国企所有在职员工,最后可以得到一系列结果,包括影响员工离职的因素、有离职倾向的人员名单、员工可能离职的概率等。通过大数据分析,国企对于员工离职问题找到了更深层次的原因,而不是仅局限于常见的、表面的问题,然后国企可以根据得到的结果采取针对性措施,留住人才。比如,有的员工在国企工作很多年,但却从未升职,也从没调换过岗位,对于这样的员工我们在平时交谈时可能就已经意识到问题的存在,但只有看到确切的数据,看到他们的离职率比不曾有过这种经历的员工高出很多时,才会意识到问题的严重性,认为需要采取措施。国企的人力资源部门就可以从数据分析中意识到这种问题,并对此采取相应的措施。国企人力资源管理人员应该找到在国企中长期处于同一岗位的所有员工,与他们进行面对面沟通交流,探讨职业生涯规划。通过交流了解他们的职业发展规划以及喜欢从事的工作,这种做法可以帮助员工做好自己在国企的发展规划,或者寻找更加与其匹配的岗位,让员工感受到国企对他们是关注的,有利于降低他们的离职倾向。

(三) 丰富人力资源管理思维和手段

信息化的发展,给国企人力资源管理提供了良好的发展平台,积极改进和优化管理方法能够满足国企实际发展需要,比

(下转第1791页)

员工的精益化思想,让各岗位人员能够充分了解精益化理念的思想,熟悉财务管理工作的改革方向。为激发员工的积极性,可设置相应的量化考核标准与奖惩机制,以提升改革工作的质量。三是要加强企业文化建设。文化是企业实现发展的软实力,能够对员工起到潜移默化的影响,有效提升工作人员的协同性与向心力。要想充分发挥此理念的价值,不仅要注重对资金管理、制度建设等,同时要从文化层面发力,加强企业内部的文化建设,从思想层面加强员工对精益化财务管理的认同,以此营造出良好的财务管理环境。

(三) 强化完善业财务整体联动融合

实践是检验真理的唯一标准,财务管理作为企业等组织机构单元的重要基础职能之一,其并不应该仅仅孤立存在,而是需要在财务管理与日常业务生产运营之间找到恰当的平衡,需要承认的是,对于财务管理尤其是所涉及精益化理念的科学与合理有序执行落地,对于企业等组织机构单元的日常工作经营,确实能够起到事半功倍的积极促进作用,而反过来说,企业等组织机构单元的日常工作经营高质高效推进开展,也为财务管理尤其是所涉及精益化理念的深化应用创造出了足够的空间,为此就需要采取有效措施进一步强化完善业务管理与财务管理之间的整体联动融合水准。具体来看,一方面需要通过精益化理念的合理应用,及时发现并及早遏制企业等组织机构单元在日常生产经营过程当中可能面临的风险隐患,这样就能够从很大程度上起到防患于未然的积极作用,安全重于泰山,如若没有坚实可靠的安全底层基础,那当前取得的任何成就成绩都面临着随时覆灭的巨大危险,给予多大的关注重视都不为过。另一方面需要持续发挥好精益化理念对于人财物等多

维度资源的底线保护功能作用,通过这种方式能够尽量保证企业等组织机构单元在日常生产经营过程当中长期稳健。

随着我国经济社会运行发展逐步进入深水区,中国特色社会主义宏伟蓝图的平稳健康执行落地任重而道远,需要常怀发展变革及与时俱进之念,在财务管理所涉及相关具体工作实际开展落地过程当中,需要遵从一定的理论方法体系,这其中相对比较重要的就是对精益化理念的有效把控,从财务管理所具有的关键核心属性特征角度来看,财务管理存在明显的独立判断及自由裁量特征,这也就在无形中凸显了精益化理念所具有的重要作用,通过科学有效及合理有序地对精益化理念进行选择应用,能够在很大程度上提升财务管理的准确性及参考性,有利于使得财务管理脱离出数字游戏的不良境地,对于经济社会的长期健康可持续发展大有裨益。该篇文章在对当前新会计制度下精益化理念在财务管理应用所涉及的基本情况进行分析阐释的情况下,相应提出构筑设置系统完备实操细则、持续提升工作人员综合素养及强化完善业财务整体联动融合等相关优化措施建议,谋求于在全面周到有力加强促进新会计制度下精益化理念在财务管理应用实际效果方面发挥出正向支持提升作用。

参考文献:

- [1]梁艳.新会计制度下精益化理念在财务管理中的运用分析[J].财经界,2020(22):137-138.
- [2]金春琳.新会计制度下精益化理念在财务管理中的应用探讨[J].商讯,2019(07):73-74+132.
- [3]朱卫东.新会计制度下精益化理念在财务管理中的应用[J].中国商论,2019(04):168-169.

(上接第1789页)

如,利用人力资源管理系统实现员工信息管理及薪酬发放等,管理层通过定期维护系统数据就可以清楚国企员工的基本情况,为了保障人力资源管理系统应用安全,根据岗位角色设置权限,确保系统应用的有效性。国企也可以借助网络实现对人力资源的管理,利用信息技术构建完善的数据库,将国企内部全体员工的资料信息储存其中,而且要由专业的人员定期对其中的数据信息进行更新,通过定期的考核,对不同员工的具体情况进行全面了解,比如,工作能力、工作效果、工作态度等等。结合考核结果对不同员工的信息予以实时更新,在更新信息的过程中,也能够掌握国企不同员工的实际工作状况,了解其与当下岗位的适配性,结合实际情况,对其进行科学调动,如果人员不适应当下岗位,且工作绩效也比较低,则应该针对实际工作能力下调到其他岗位;针对工作能力比较高,且对于当前岗位的工作游刃有余,则可以考虑将其调到更高级的工作岗位上,将该人员的潜在能力充分发挥出来,同时还要提高其薪酬待遇,这样也能够增强其对国企的认同感,保障人力资源管理效果。另外,可利用网络技术完成对员工岗位调配、出差申请等工作,实现网络化的提交和批复等,国企领导可在系统中查看和管理员工信息,以及绩效考核等,员工可以在系统平台上直接查看自己的工资明细、考核成绩等,营造非常便利的工作氛围。此外,借助系统数据库等对人力资源管理的各项数据进行分析及应用,将以往封闭式的人力资源管理向开放式过渡,形成全新的人力资源管理模式。

(四) 利用大数据调整员工培训问题

首先,国企要加强对人力资源系统管理人员的信息化培训,促进他们更快地熟悉系统,提升人力资源管理工作水平,保证国企人力资源信息维护时的真实性、准确性、及时性,也有利于提高国企各部门工作效率。其次,国企人事部门还应定期组织员工进行信息化相关培训,提高国企各层级人员的综合

素质。通过培训,增长员工专业知识,才是促进国企发展的关键。此外,引入科学合理的人力管理模式,组建对口专业知识培训、综合技能培训等工作,将基层岗位与培训课堂紧密结合,培养出专业化、综合性的基层人才。例如,国企应该重视人力资源开发管理工作,给予人力、物力资源的支持,设置专业的人力培训课堂,开设线上课程等,主动吸纳优质的培训人才,对不同岗位人力进行差异性培训,进一步提升岗位人才专业实力。

三、结束语

总而言之,人力资源是影响国企发展的重要因素,是国企能否有效开展工作的重要保障。国企应当根据时代发展的需要与自身工作开展的实际需求,将人力资源管理工作与大数据技术相结合,发挥好人才的作用,积极转变发展理念与管理思想,建立健全管理制度,强化人力资源开发与管理意识。

参考文献:

- [1]张晶晶.大数据时代国企人力资源管理变革的思考[J].时代金融,2018,(36):113+117.
- [2]潘云佳,马春影.大数据时代国企人力资源管理的挑战及应对策略[J].铜陵学院学报,2020,19(4):44-48.
- [3]刘富成,刘玉凤.大数据背景下国企员工培训模式探讨[J].长春大学学报,2016(11):25-27.
- [4]魏崇粉.经济发展新常态下的国企人力资源管理研究[J].市场调查信息:综合版,2020.

作者简介:

刘艳(1979.7-),女,河南新蔡人,河南大象融媒体集团有限公司人力资源部主任,研究方向:国有国企人力资源管理。