

大数据时代企业人力资源管理模式创新思考探究

张菁倩

华设设计集团股份有限公司

摘要：本文主要针对大数据时代企业人力资源管理模式创新展开深入研究，结合对企业人力资源管理模式创新必要性的调研及大数据时代下企业人力资源管理的特征阐述了大数据时代企业人力资源管理模式创新中存在的问题，如人力资源管理观念滞后、人力资源管理体系不够完善、大数据技术不够成熟等，然后又提出了几点切实可行的创新对策，主要包括引进先进的人力资源管理理念、加强对人力资源管理体系的完善、注重企业信息化人力资源建设、优化人力资源管理模式、保障大数据技术更新优化、制定有效的人才激励制度，进而不断提高企业人力资源管理水平。

关键词：大数据时代；企业人力资源管理模式；必要性；存在问题；创新对策

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.02.058

引言：在网络大数据时代不断发展背景下，大数据技术逐渐渗透人们的工作和生活并提供了各种便捷。为更好地实现自身发展，各行各业稳步推进大数据相关技术的改革升级，投身到“互联网+”产业改革中。对于社会重要组成部分的企业而言，不仅要面临科研领域的挑战，做到与时俱进并加以创新，同时还应高度重视人力资源管理工作。这是因为企业的发展离不开人才的参与，只有摒弃掉以往传统的管理理念和模式，积极进行创新，才能确保企业人力资源管理工作顺利进行，使其能够获得良好的管理效果。

一、大数据时代下企业人力资源管理模式创新的必要性

（一）提高企业核心竞争力

人力资源对于企业而言是非常重要的资源，通过人力资源管理模式创新，一定程度上有利于企业在激烈的市场竞争中占据一定地位，不断增强企业的核心竞争力。所以在大数据时代，站在企业的角度，非常有必要进行人力资源管理模式的创新。

从根本上来讲，企业的核心竞争力就是人力资源管理效果的获取，人力资源管理工作水平的提高需要从现有管理理念和管理模式入手加以创新。强化企业人力资源的管理能力，确保企业人力资源管理工作顺利进行，促进工作效率的提高，是增强企业核心竞争力最主要的一种方式。

（二）打造企业内部凝聚力

大数据时代加快了城市化进程，即部分小城镇人员为更好的生存发展，前往大城市务工，导致企业内部员工的各个方面存在差异性，包括员工素质和价值观以及文化程度等方面，尤其是在薪酬待遇方面企业员工容易产生不同意见。

鉴于这种情况有必要完善和创新人力资源管理模式，以处理员工关系管理中出现的新问题，进而促进企业内部员工关系的发展，不断提高企业内部员工的凝聚力。

（三）顺应经济全球化趋势

大数据时代消除了企业之间的地域限制问题，企业发展势必走向国际化。面对全球化的局势，企业必然面临着资源整合和合理配置的问题。企业人力资源管理工作也不乏跨国度情况，尤其是人才招聘以及人员考核方面，国际化既增加了管理范围，又提高了实施难度。与大数据技术的结合使用，一定程度上能够保证人力资源管理工作各环节能顺利进行，迎合了经济全球化的大趋势。

二、大数据时代下企业人力资源管理的特征

（一）薪酬绩效管理精细化特征

在以往传统的企业人力资源管理工作过程中，由于不能及时采集人力资源数据，往往通过薪酬绩效考核把人力资源价值的情况准确而真实的反映出来。就当前情况来看，企业的薪酬绩效管理是企业进行人力资源管理的重点内容。

在人力资源管理中，良好的薪酬绩效评价体系对员工起到激励的作用，使员工能更好地为企业服务。在薪酬管理的过程中，如果不能实现企业员工岗位贡献数据获取，一定程度上难以促进薪酬与绩效评价结构相统一，更无法将企业员工工作的积极性调动起来，难以达成企业的战略目标，增强企业的核心竞争力。

随着大数据技术的迅速发展，企业薪酬绩效管理工作也呈现出新的特征。薪酬绩效管理由企业固定标准进行绩效分析，可以更好地管理企业内部各个部门和岗位的人员，实现精细化管理。同时，可以突破传统薪酬存在的弊端，让贡献大的员工实现薪酬的获取，确保薪酬层次与工作绩效更加匹配。

企业还能对薪酬绩效管理进行进一步细化，在具体实施过程中将经营战略发展目标和经济市场竞争情况作为主要依据，使每一项绩效评价，不管是与企业员工工作内容还是工作态度，都能产生直接的联系，进而实现企业人力资源管理，不断提升人力资源管理水平。

（二）人才选聘管理定量化特征

企业的人才招聘成效直接影响企业的人力资源价值，对于以往企业人力资源管理工作而言，在人才招聘

方面基本只是一个大框架,在实际招聘的过程中往往只是凭借人力资源管理人员的经验来进行判断,这种情况就难以确保企业人才选聘结果的准确性,并且使人才招聘存在一定不确定性。

随着大数据技术的迅速发展,从企业角度来看,可以加强对人才知识和技能与企业需求岗位之间的匹配性分析,实现大数据模型的构建。这种大数据模型是属于量化的人才选聘方式,轻易不会受到外界因素的影响,还能让选聘结果更加真实可靠。

大数据模型在企业内部晋升管理工作中也具有重要的意义,它可以帮助企业基于现有的数据模型对后备人才的工作表现和胜任能力做出判断,帮助企业精准的筛选出优秀的储备人才,使企业骨干人才团队建设日趋完善。

基于大数据模型的量化特征不仅能分析企业内部工作人员的实际工作情况,还能对其做出较为客观的评价,在一定程度上通过这种评价结论便于企业管理人员识别出绩效优秀且忠诚度较高的企业人才。

(三) 人力资源管理动态化特征

企业的发展是一种动态的过程,企业人力资源管理在整体框架上会根据国家的各项政策及制度做出动态调整,做到与时俱进,紧跟时代发展。同时,优秀的企业人力资源管理者会对标行业内部头部企业,研究其基本管理模式与激励机制等,并通过动态学习的方式实现对人力资源管理各项数据的更新迭代。

随着大数据技术的不断发展,企业可以通过大数据技术实现数据采集和分析,进而有助于实现企业人力资源管理的高效运作。由于企业员工在其所在岗位进行长期实践工作的经验和知识技能水平会发生变化,那么从企业的角度上来看,在实施人力资源管理工作的过程中,可以加强对大数据动态化特征的应用,并让人力资源价值得以展现。

三、大数据时代企业人力资源管理存在的问题

(一) 人力资源管理观念滞后

当今社会互联网技术不断发展,逐渐渗透在人们的生产和生活中,与此同时互联网技术的发展进一步推动社会经济发展。充分的应用互联网技术可以为人们工作学习和生活提供便捷,还可以缩短人与人的距离,实现信息及时传播。

但针对这种新的工作模式,一些领域能否更好地适应,还取决于管理人员对于这种新观念的接受程度及执行水平能否提升。但就当前的情况来看,虽然企业实施人力资源管理工作,但有些企业的管理人员思想观念滞后,还没有适应时代发展,对大数据技术缺乏关注,这种情况会影响到人力资源管理水平的提高。

(二) 人力资源管理体系不够完善

在大数据时代背景下,针对现代化发展的模式,以往传统人力资源管理体系在一定程度上已经难以更好地适应。因为以往传统人力资源管理体系存在一定局限性,其大多只强调工作任务处理,对员工的实际能力缺

少关注,致使员工岗位不符合实际工作能力。这种情况使企业人力资源难以得到合理的利用,很容易存在浪费的现象。

在越来越激烈的市场竞争下,对于企业而言,要想在竞争中占据一定地位,有必要让自身的核心竞争力不断增强,并加强对大数据技术的应用来进行人力资源管理创新,加强人力资源精细化、量化管理制度的构建。但就当前的情况来看,管理制度的制定还不够细致科学,导致难以获得良好的管理效果。

(三) 大数据技术不够成熟

大数据在发展中除了会受到互联网环境影响之外,还会受到科技水平的影响。对于企业而言,在分析好相关数据资料的同时,还要注重人力资源管理工作,并向这项工作的各类决策提供支持。但就当前的情况来看,有的企业对大数据技术重视程度还不够,这直接关系到应用大数据技术的水平。

比如在应用大数据技术期间与企业实际情况发生脱节,这使得资源难以得到合理利用,很容易发生浪费的现象,或者是即便大数据技术被应用在人员招聘工作中,但由于制定招聘计划时没有基于企业未来发展战略的人力资源大数据对招聘人员进行专业匹配度、专业稀缺性、人员结构等方面的量化及精细化分析,导致前期准备工作没有落实到位,这使得企业在耗费人力、物力、财力的同时却得不到相应的收益。由此可以看出,有的企业对大数据技术的应用水平有待加强。

四、大数据时代企业人力资源管理模式创新的对策

(一) 引进先进的人力资源管理理念

当下人才市场招聘的竞争越来越激烈,为了提升自身竞争优势,企业管理层需要重视管理工作并具有超前意识。

首先,企业应注重平时的人力资源管理工作,从常规的人力资源管理模式出发,不断完善并加以创新。其次,需要引进综合型优秀人才并给予有效培训,有针对性的开展各类型的培训活动,以定期或不定期的方式培训现有工作人员,不断提高其综合素质。最后,根据企业实际发展状况,与高校保持密切联系,让高校学生到企业进行实习,并为他们提供就业机会。这样有利于人才的招聘,有利于促进企业人才数据库的构建,进一步推动企业的发展。

(二) 加强对人力资源管理体系的完善

为确保人力资源管理工作顺利的实施,需要健全完善的人力资源管理体系。因此有必要加强对信息化技术的应用,实现人力资源管理体系的构建。企业平时在人才的招聘和培训方面,应投入较多的时间和精力,并采取行之有效的措施。企业应准确掌握现有员工的背景信息,在对现有人员培训时要结合实际情况,充分了解员工的实际需求。这样才能促进人力资源管理工作顺利实施,有助于员工积极展现自身^[1]。

人力资源管理体系对企业的生存和发展具有重要意义,该体系的强化构建能促进企业对员工的了解,优化

企业的管理制度，进一步提升人力资源管理水平。所以在大数据时代下，企业管理人员有必要积极的创新管理方式。

（三）注重企业信息化人力资源建设

在大数据时代下，为促进人力资源管理工作的顺利实施，有必要加快企业信息化的进程，同时加强信息化人才资源的管理，这可以促使人力资源信息量不断增加。信息化的人力资源管理模式，能提高管理工作的准确性，是企业未来发展的核心竞争力之一。

站在企业的角度，应注重人力资源信息化建设，尤其是在信息化人资工作的配套设施和工作方法方面。只有不断完善条件建设，才能确保人力资源管理工作的顺利实施，将各项管理工作落到实处^[2]。

（四）优化人力资源管理模式

传统人力资源管理模式已经不能很好地适应大数据时代的要求，不能对企业员工信息实现高效的收集和整合，这就对人力资源管理部门提出了一定要求。所以，有必要加强对人力资源信息管理模式的完善和优化，根据员工的面试、培训、考核等评价结果，动态呈现企业员工的能力素质优势，确保员工的职业素养更好地符合岗位要求。

企业人力资源管理模式完善工作的重要组成部分包括确认人才的地位，以及为人才发展提供良好的环境等。在以往传统人力资源管理的基础上，有必要引进先进的技术，让企业内部的各个部门互相连接，这不仅能确保人力资源管理工作的顺利实施，还能不断的提高企业管理水平^[3]。

除此之外，通过使用先进的软件技术，学习平台等对企业员工进行知识技能培训及制度宣贯，进一步扩大人力资源的管理范围，增强员工的工作技能，提升员工的自身素质，使先进文化可以在企业内部得到渗透，确保员工岗位工作的高质量完成，最终实现企业核心竞争力的不断提升。

（五）培养人力资源数据分析意识

随着社会不断的发展，知识迭代速度和人才更新速度不断加快，无形中给传统商业模式带来一定挑战。受传统管理模式的局限，企业人力资源无法实现有效创新，新型招聘方式难以构建。

为更好地解决该问题，企业需要考虑以下几个方面：首先，企业管理层应充分掌握企业管理思想在大数据时代的变化、发展方向及特征；同时，管理层应及时向员工传达企业大数据研究成果并做出战略性分析，通过以上路径，可以使企业更好地适应新时代管理模式。其次，企业员工也需要适应时代的发展，不断更新自身的专业知识储备^[4]。最后，加快新型人力资源管理制度的构建，并围绕着现有的数据信息加大分析整合力度，最终实现员工工作积极性的有效提高。

（六）保障大数据技术的更新和优化

为更好地应用大数据技术，在具体工作过程中，企业必须要结合实际情况，采取有效的方式完善当前人力

资源管理存在的不足，统筹规划资金的合理使用，防止浪费现象的出现。在使用大数据技术构建人力资源管理模式时，要充分考虑企业的特点，加强与实际情况的结合，并学习行业内先进企业的管理方式，以保证企业始终能够紧跟时代的步伐。

为更好地应用大数据技术，还应高度关注社会资源，吸引各方优秀人才加入，做好人才储备工作^[5]。为提高企业应用大数据技术的水平，首先要加大资金的投入，引进先进的硬件设备。其次，在使用大数据技术进行人力资源管理时，应及时对数据进行分析，提炼出存在的不足之处，筛选出有利于企业发展的有价值信息，注意预防工作重复操作。最后通过大数据的比对，提升企业员工技能和岗位需求间的匹配度^[6]。

（七）制定有效的人才激励制度

一方面，企业有必要加大新形势下人才激励制度的构建，不仅要及时奖励为企业创造价值且各方面表现优秀的员工，给予他们合理的薪资福利，晋升机会等，还要注意帮助员工意识到创新的重要性，鼓励优秀员工能够率先具备创新意识，这有利于进一步推动企业的发展。

另一方面，对于企业而言，有必要结合当下社会经济环境，加强薪资报酬结构的制定。比如，企业工作人员需要加班来落实工作任务时，企业应为员工提供一些餐补等，进而实现人性化管理，还能调动员工的工作积极性^[7]。

结束语

总而言之，大数据时代给企业的发展带来一定挑战，但这也是发展的重要机遇。企业要想不断增强核心竞争力，谋求更好地发展，理应意识到人力资源管理的重要性，并采取与时俱进且行之有效的措施，加强人力资源管理理念和模式的创新。在构建人力资源管理体系时，通过提高员工的综合职业素养，确保人力资源管理工作的顺利实施，最终获得良好的管理效果，推动企业的升级换代。

参考文献

- [1]董艳梅.大数据时代企业人力资源管理模式创新研究[J].中国管理信息化,2021,24(24):161-162.
- [2]王萍.大数据时代互联网企业人力资源管理研究[J].人力资源管理,2018,(5):250.
- [3]杜斐斐.大数据时代下企业人力资源管理模式创新研究[J].中国储运,2021(12):207-208.
- [4]苏欢欢.探讨大数据时代企业人力资源管理的模式创新[J].财经界,2021(31):195-196.
- [5]安敏.大数据时代企业人力资源管理模式创新研究[J].内蒙古煤炭经济,2021(17):93-94.
- [6]苏琦.大数据时代下企业人力资源管理模式创新方向探究[J].北京印刷学院学报,2021,29(S2):26-28.
- [7]吴华娟.大数据时代企业人力资源绩效管理创新发展模式探析[J].投资与创业,2021,32(15):144-146.