

大数据时代现代国企人力资源管理改革分析

潘虹

陕西省商洛市发电有限公司

[摘要]随着社会经济的不断发展,国有企业的改革也在不断创新,人力资源一直在各个行业及领域中扮演着重要角色,大数据时代背景下对国企人力资源现代化、信息化管理有着更高的要求。同时,大数据为国企人力资源管理信息化建设发展带来相应的机遇和挑战,无论从管理内容还是管理模式上都面临着必然的改革创新,可以说大数据加速了国企人力资源管理信息化建设进程,能够从根本上提升国企人事管理水平。

[关键词]大数据时代;国有企业;人力资源管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.08.1709

大数据时代对国企人力资源管理改革创新有着重要的促进作用,充分利用信息技术来帮助国企构建科学完善的人事管理机制,优化人力资源管理工作环节,从而不断提高国企人力资源管理水平。本文着重阐述了大数据时代下国企人力资源管理改革的重要意义和具体变革方向,从而重点提出了几点具体改革措施。

一、大数据对国企人事管理改革的正向影响

首先,随着信息技术的更新发展,大数据时代已经全面到来,对人们的日常生活、社会经济发展产生了较大的影响,尤其是对企业管理思维、商业发展领域以及管理领域都产生了直接性的影响,数据信息成为大数据时代重要的变革方向,通过利用大数据信息技术来实现企业信息资源的有效整合与优化配置。对于国企人力资源管理而言,数据信息仍然是推进人事管理变革创新的核心方向,在大数据的作用下,企业数据信息精确度的提高成为人事管理改革创新的突破口。

其次,大数据对国企人力资源管理改革的影响是多方面的,一方面表现在国企人力资源管理制度政策方面的变革,在国企制定人事管理制度、相关政策时起着重要的引导作用,有利于优化完善国企人事管理组织架构,保证人事管理工作有序开展。另一方面产生的影响更加多元化,涉及国企人才招聘、人才开发培训以及管理思维的转变、薪酬福利等各方面。例如国企在开展人才招聘工作时,借助大数据技术能够不断拓展招聘范围,从而能够吸引更多外来优秀人才参与,企业在人才聘用方面拥有较多的可选择性,有效避免了招聘人员滥用职权,拉关系等违规现象,同时进一步促进企业人才健康流动,有助于人力资源的优化配置。

最后,从员工角度出发,在大数据信息爆炸的时代,员工期望得到更多的关注和晋升发展的机会,同时数据信息横流会严重影响员工对自身的客观判断,员工容易受外界影响,缺乏理性意识和现代先进工作理念。因而国企选择将大数据理念、信息技术应用到人事管理改革中能利于对员工思想和行为活动进行集中化管理,正确引导员工工作行为,强化员工正确的工作思想^[1]。

二、大数据时代国企人事管理变革创新方向

(一) 人力资源规划方向

在大数据的支持下,国企人力资源规划更加全面细致。人力资源规划是落实人事管理各项工作的重要前提,目前国企开展人力资源规划的方向主要表现在发展趋势预测分析、回归性分析等方面,难免会过多受到主观人为因素的影响,缺少一定

的客观性和相对的理性。在大数据环境下,国企可充分利用现代化信息技术来搜集整合企业内外部数据信息,为人力资源规划的制定提供相对完整真实的参考依据,尤其是企业内部员工的相关信息资料,通过收集员工工作任务完成情况、人员流动情况等方面的信息,人事部门能够对人员调动、人事管理决策做出更加明了的分析判断,合理确定空缺岗位所需的人才数量和用人标准,进而强化人才招聘的针对性,合理选择内外部招募方式^[2]。

(二) 探索人力资源管理工作细节

以国企人才招聘为例,目前多数国企在人才招聘方面仍然采用线上平台招聘、校园合作招聘以及线下招聘等形式,这种招聘形式只能了解到求职者的基本信息,如工作经历、专业学习情况和实习经历、个人基本技能等,以此来形成结构化数据,而对于求职者的职业素养、工作态度、社交能力等非结构化数据信息则了解甚少,因而在人才招聘过程中存在较多的漏洞。而在大数据的支持下,国企人才的招募逐渐向多元化、多样性方向拓展,招聘人员能够对求职者的网络社交行为信息有较为全面的了解,有利于更好地对求职者作客观全面的准确评价,为国企招募更加适合的人才,同时求职者也能够从多个线上渠道来了解企业的相关信息,可以说大数据促进了招聘者与求职者的双向沟通交流,建立起更加平等的招募关系。

(三) 深度挖掘人事管理潜力

人力资源是人事管理工作开展的核心,加强人力资源开发管理也是推进人事管理改革创新的重要途径和手段,借助大数据能够对人事管理潜力进行深度挖掘,在优化人力资源结构,降低人事管理成本的同时,还能有效提高人事管理工作质量和效率。同时通过提升企业内部人员业务水平,增强员工归属感和责任感来减少国企对外来人才的过度依赖,保证企业内部人员合理流动,减少人才流失情况的发生,另外,利用大数据技术来为国企人力资源管理各项工作和规划决策的制定提供准确的数据信息,从而不断提高企业各项经营管理决策制定落实的可行性,促进国企结构化、非结构化数据信息的完整收集和两者的有机结合,从而充分明确人力资源管理改革方向和规划定位,提高人力资源管理在国企内部的地位^[3]。

三、大数据时代如何加强国企人事管理改革

(一) 更新人力资源管理观念

当前,国有企业不断提高了对人力资源优化改革的重视。大数据时代下,国企首要做的是要及时更新人力资源管理理念,将人力资源管理的改革创新、决策的制定放在企业战略发

展高度,人力资源管理工作目标、规划方向的确定要与企业整体战略发展目标和规划相一致,全面提高人事管理在国企经营管理中的地位。与此同时,国企要注重内部管理员工与基层员工管理意识的更新转变,包括业务生产部门、财务部门的员工都需要对人力资源管理工作有一个大致的了解和认知,以便更好地配合人事部门落实人力资源各项管理工作,进一步促进各职能部门与人事部门的沟通联系,充分凸显人事部门的核心管理作用。另外,在大数据技术的支持下,国企要避免过度依赖信息技术,要注重创新意识和创新动力的培养,合理利用信息技术来优化调整人力资源管理改革方向,将改革与创新有机结合,充分发挥大数据的辅助作用,促使人力资源管理改革在创新中进步,在实践中优化改革。

(二) 建立健全的现代人力资源管理制度体系

部分国企在转变管理理念之后将改革重点放在人力资源管理制度体系的建设当中,为人事管理部门工作的开展提供了良好的工作环境。人事部门应当充分利用信息技术来搜集整合企业内外部信息,结合企业实际管理情况在已有的管理制度上进行优化设计,构建出全新的、现代化人力资源管理制度体系。同时部分国企为进一步提升人事管理工作效率,开发引进了相应的软件管理系统,如ERP系统,将人力资源管理制度体系的全部流程、人员招聘配置信息以及培训、绩效考核管理、劳动关系等方面的相关信息整合到信息管理系统当中,实现所需信息的有效提取和需求检索,有利于人事部门开展集中化、针对性管理。另外借助信息管理系统能够为培训工作的开展提供重要的参考依据和信息资料,在有效收集员工工作需求、培训需求后重点制定培训计划,从而不断提高员工工作水平,同时提高企业内部管理人员的综合能力,最大程度保证企业各项工作、经营活动的顺利落实。另外在明确人力资源信息化管理程序的同时还要注重与人性化理念的融合,以用人透明、尊重员工为管理原则来开展人事管理工作,全面落实人性化理念,以促进人力资源管理在企业内部的稳定发展^[4]。

(三) 构建完善的奖惩机制和绩效考核机制

人力资源管理工作主要围绕企业内部员工展开工作,为进一步加大管理力度,完善管理制度,有必要制定相应的奖惩机制和绩效考核机制。借助大数据信息系统将员工日常行为表现等信息完整记录,结合员工工作情况,对表现优异的员工进行必要的精神激励和物质奖励,多给予员工关怀,调动员工工作积极性,增强员工归属感和对企业的信任感,同时针对表现不足的员工也要给予适当的惩罚,对其进行思想教育,及时端正员工的工作态度和思想观念,始终将员工的切身利益与企业切身利益结合起来,促进员工与企业共同发展。同时充分发挥考核评价机制的作用,定期对员工 ([1]李辉.大数据时代现代国企人力资源管理改革分析[J].青年时代,2020(7):236-237.

的管理决策。尤其在人员管理调动方面需要大量关系信息的支持,在有必要的情况下课考虑搭建相应的信息数据库,将数据信息集中到数据库中实现自动化管理和有效分类,方便人事部门对所需 ([2]吴红.大数据时代来临国企人力资源管理的改革探索[J].现代国企研究,2016(14):12-.

(四) 关注人力资源人才培养工作

人才在 ([3]郭颖.浅议大数据时代企业人力资源管理变革[J].现代国企研究,2017(4):1.

人才在 ([4]谢冰洁.大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J].现代国企研究,2019(2):1.

人才在 ([5]张磊.基于大数据时代企业人力资源管理的变革分析[J].中外企业家,2020.

结语

大数据时代通过对 ([5]张磊.基于大数据时代企业人力资源管理的变革分析[J].中外企业家,2020.

参考文献

- [1]李辉.大数据时代现代国企人力资源管理改革分析[J].青年时代,2020(7):236-237.
- [2]吴红.大数据时代来临国企人力资源管理的改革探索[J].现代国企研究,2016(14):12-.
- [3]郭颖.浅议大数据时代企业人力资源管理变革[J].现代国企研究,2017(4):1.
- [4]谢冰洁.大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J].现代国企研究,2019(2):1.
- [5]张磊.基于大数据时代企业人力资源管理的变革分析[J].中外企业家,2020.