

大数据时代人力资源管理改革探讨

王志昕

内蒙古赤峰市克什克腾旗经棚镇人民政府 025350

[摘要]从感性世界到理性数据,大数据是这个时代的科学研究成果,信息时代背景下,大数据有其高速度、大容量、多智慧的特点,大数据协助服务业人力资源的优化,推动人力资源服务业的改革,促进服务业出现新的经营模式、盈利模式,增加了风险的可控性。大数据是人力资源服务业发展不可或缺的条件,大数据选择人才是服务业发展的关键,协同创新是服务业发展的前提。

[关键词]大数据;人力资源管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.1183

为了能够对人力资源管理工作实现变革,需要解决人力资源配置和管理的问题。目前大数据时代背景之下要强化资源整合以及共享,要打破部门之间的界限,包括组织界限、工作时间界限和地点界限等等,促使传统人力资源管理模块得到更新和优化。不同的时代,人力资源管理在内涵方面也存在着很大的差异性,要求应用大数据技术实现人力资源管理各大模块的相互衔接,切实的满足业务要求,建立数据中心。针对人力资源管理的实际情况进行分析,还是存在着诸多的缺陷和问题,主要包括了传统管理理念的制约影响,人力资源管理方式过于滞后等等,为此,需要在大数据时代背景之下能够做到创新人力资源管理理念,改善人力资源管理体系以及完善人力资源管理模式,还需要科学的利用大数据技术。

一、大数据的特点功能

大数据数量庞大、种类繁多、生成信息快、更新速度快,大数据有很多的价值,包括社会价值、经济价值,发展空间很大,大数据促进信息产业的发展。大数据处理信息及时,可以很快得到有意义的信息,大数据在未来可能会成为竞争力之一。数据有很多的类型,包括了视屏、图片、音频、位置等信息,收集、处理、分析大数据成为联合新一代技术的结合点。人力资源的终极目标就是把企业利益和职员利益相统一,这样职员能更加努力的工作,真正认可企业文化,自身发展才得以实现,企业发展才能更好,最终达到双赢的目标。

二、大数据在企业人力资源招聘方面的具体应用

1. 扩展数据源及进行大数据分析

在以往的企业招聘中,企业会在官网上把相关信息公布,求职者会在得知信息后投递简历,在以往的招聘中,更多参考的是求职者的简历信息,但是简历信息有伪造的可能,弄虚作假、文过饰非,决定者的判断不可避免有所失误,过于主观。招聘人才仅仅靠直觉,是远远不够的,关键在于招聘的人才是否可以把手头工作完成好。大数据的运用改变了传统的招聘模式,调整了旧的招聘流程。利用大数据可以较为客观的看待应聘者的信息,观察更为全面,比较传统的人工选择,大数据可以综合应聘者的各方面素质作出合理的判断,对于应聘者的信息进行分析,进行最优选择。在企业的实践运行中,没有哪一个企业可以全面的把大数据的运用渗透到企业的每一个方面,

所以企业进行人力资源管理时,经常会出现问题,这是很正常的现象。在企业进程中,不是每一个管理者都会按照人力资源管理的规划来进行工作,传统的人力资源管理方法已经不能在现代的企业管理中发挥作用,而管理者也不可能把所有事情都想得那么全面,有时没考虑到企业发展需要的人才这一细节。人力资源管理并不是一个人就可以完成的工作,它是一个体系和制度的结合体,制度的遵守离不开企业文化。企业的长久生存需要竞争,人力资源制定一个公平的制度,来营造一个公平竞争和真诚合作的管理氛围。很多企业的人力资源理念没有跟随时代进步,还是依照传统的管理理念来进行人力资源管理工作,很多人力资源管理职员只注重自己的成绩,对于可以真正帮助企业发展的管理熟视无睹,人力资源没有把企业利益放在第一位,在选聘人才的时候具有很大的功利性,只关心短期利益,没有站在企业的角度上选聘人才,阻碍企业发展进程。

2. 利用大数据优化招聘流程

使用大数据收集应聘者的信息,大数据通过整理,决定者可以很容易的对比所有应聘者的信息,简历信息一目了然,决定者可以针对企业需要的人才进行筛选,通过人工和大数据同时使用的方式,对应聘者的信息进行选择,找到企业最需要的人才。在现代社会,信息是企业核心竞争力之一,在日常生活中也有很大的用处。运用多种信息来解决问题更为准确和方便,对于人力资源的推动有重大意义,实际应用中,效果也十分明显,对企业发展有很大的益处。

3. 建立人力资源服务业协同创新制度

智慧城市的出现,离不开互联网的持续深入,协同创新是信息时代进步的前提,是驱动机制。信息时代下,人们可以通过网络来平等的参与新方法。显而易见,用户驱动需要经过创新,才能维持服务与应用。用户的创造性、生成内容一起增加,就可以产生协同创新商业模式,最后有效实施、健康发展。这是一种通过用户产生内容的大数据,创造的服务业可能性,这是普通民众和专业人员之间的联系,可以有效的提高人力资源服务业的效率。

4. 增强人力资源服务市场管理能力,栽培人力资源服务业优秀人才

众所周知,人员、机构就是服务市场的保障,所以,人

力资源市场管理是对人力的管理，其中人力包括组织机构的人员，这也是人力资源市场服务业的需要。企业对于人力资源没有重视，也没有对人力资源有正确的定位，很多企业缺乏人力资源的战略意识。人力资源没有根据职员的诉求作出相应改变，没有引导职员看清自己在企业所占的位置，没有对职员职业生涯进行规划，看不清自己的发展路线。企业人力资源缺乏规划，也没有把人力资源放在企业的最重要位置，企业的人力资源更加注重的是办事，并没有注重人员的分配。在这样的大背景下，人力资源的管理工作要加以重视，职员要不断的提高自己的技能，发现社会的发展规律，适应社会发展。企业管理者要“以人为本”，对于职员的个性化要尊重理解，对于人力的发展给予足够的重视，通过调整管理模式、制度创新，让人力的管理根据有时效性、科学性、针对性，提高职员的能力。

企业如果想达到提高人力资源管理水平的目的就要真正站在职员的角度看待问题，做到“以人为本”，人力资源部门在进行人员分配时，就要注重观察不同职员的优势，合理分配，把人力资源用到最大化。人力资源管理过程中，也要注意人力资源管理者的素质，有些人力资源管理具有明显的人格偏向性，就会出现选聘出来的人都具有一样的工作优势和工作劣势。企业人力资源管理部门在进行人才选聘的过程中，要把眼光放长远，站在发展的角度来筛选人才，在一个企业中人才层出不穷，有专业性人才也有综合型人才，人才资源管理就要认真思考如何有效分配人才，为人才规划出一条长久的发展之路。

5. 有效地应用大数据技术手段

在当前企业开展人力资源管理工作的过程当中，需要加强大数据手段的广泛使用。要通过大数据技术逐步的构建人员信息数据系统，其中信息的主要内容应当涵盖员工的离职入职、员工发展情况、员工业务能力评价以及员工职业发展规划等诸多方面内容。不但要对员工的动态充分地加以了解，并且要制定出合理及科学的应对方案和应对措施，只有这样才能避免员工突然离职之后对于企业造成不良的影响。对于当前的企业而言，还需要通过使用大数据方式逐步地建立起人力资源数据库，同时也可以通过使用大数据技术对员工离职的主要原因进行深入的分析研究。通常来讲，很多企业会将员工的绩效下滑、团建活动积极性差以及日常出勤率降低作为员工离职的前兆。但是，仅仅只是基于这种传统方法来判断员工情况是相对较为耗费时间和精力。另外，即便员工表现出了以上的征兆，也并不代表员工想要离职。即便员工准备离职，如果企业想要挽回，其可能性也相对不大。这就需要企业充分地使用大数据手段，针对员工工作状态进行必要的监督和控制，只有这样才能促使员工自身潜力得到充分地发挥和展现，同时也可以激发员工工作积极性和主动性，促使员工充分的热爱自身的本职工作，避免人才的流失。与此同时，还需要加强虚拟管

理技术的广泛使用，要通过合理及科学的方式对于人力资源管理职能进行有效的划分，保证人力资源管理模式更加丰富。此外，还应当改变以往传统单一的管理模式，促使企业人力资源管理更加准确以及有效。这样，才能够根本上的促使人力资源管理工作的效果和质量得到提高。

三、大数据背景下人力资源招聘的问题及应对策略

1. 信息安全问题

大数据长期需要面对的问题，就是安全问题，如果企业对于应聘者的信息没有完好的保存，被一些不怀好意的人获取，这些信息可能给应聘者带来危害。因此，人力资源有责任有义务对应聘者的信息进行管理，采用合理的方法保存应聘者信息，可以使用的方法有：首先，使用规范的方式获取数据，对于数据进行管理，尽最大努力避免数据被外人窃取，提高信息技术水平。其次，工作人员要加强数据安全意识，培养责任意识，从工作人员方面减少安全风险。

2. 数据筛选不够准确

随着计算机的不断更迭，移动互联网的逐步进步，数据量也在不断发展，数据结构也在逐渐复杂化。在这个一直变化的世界，数据的筛选仍存在失误。人力资源可以使用更好的系统，协助计算机运作，提升计算机运算能力。与大量的数据一样难以处理的，还有数据结构、半数据结构或者非数据结构，处理难度要远大于结构化数据，这种文件的处理需要计算机的多种配合，经过处理的信息可以帮助人力资源得到较好的效果。随着人民生活水平的提高，人民越来越重视精神文化的需求，群众文化的发展对于社会的安定、经济的稳定增长有很大的作用，国家以及各级地方管理部门要对群众文化给予足够的重视，人力资源服务业要不断的改进制度，来发展信息文化的传播方式。人力资源的建设推进丰富了群众的精神世界，有利于我国经济持续增长，有利于企业的长期发展。

四、结语

在如今时代，大数据是和智慧城市、云计算等紧密关联的，大数据是时代发展的产物，而信息技术是现代社会应用广泛并且不可或缺的一项技术，大数据可以很好的协助人力资源做最优抉择，提高人力资源的工作速度，提高企业的竞争力，稳定企业发展，同时减少应聘者简历造假的可能。

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.