

大数据时代下的企业管理与人力资源管理

于婧

(山西煤炭运销集团长治有限公司 山西 长治 046000)

[摘要]我国的大多数交运企业都是服务机构,服务机构设立之初就是为群众提供优质的交通运输服务。创新人力资源管理体系,可以更好的发挥现有的人力资源作用,提高交运企业管理水平,更多提供高质量的服务产品,加速各项交通运输服务事务办理流程,提高百姓的办理交通运输服务体验。同时,提高交运企业管理水平将会吸引更多优秀人才进入交通运输服务领域,提升交运企业交通运输服务能级。

[关键词]企业管理; 人力资源; 创新

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2019.12.031

引言

我国的大多数交运企业都是与社会民生密切相关的窗口单位,担负着为广大百姓提供交通运输服务的职责。交运企业构成了政府保持社会正常运作与民生保障的重要力量。交运企业的人力资源配备,一方面关系到这些交通运输服务部门的服务水平、服务质量,另一方面随着移动互联网应用的快速兴起和大数据时代的到来,广大群众对交运企业的服务提出了更高的要求,要求交运企业处理交通运输效率更高,并且交运企业的管理主要是对人的管理。所以交运企业对人力资源管理的要求也悄然发生着改变,创新深化交运企业人力资源管理体制改革势在必行。

一、存在的亟待解决的问题

1、人力资源管理思想落后

交运企业由于属性与社会企业不同,所以没有完全参与进入市场化竞争之中,交运企业的人力资源管理理念也与市场化企业不尽相同。大部分交运企业的人力资源管理理念还较为简单,认为员工属于“经济人”,运用X理论对员工进行管理,简单的强调以工作任务为中心,完成服务任务,认为管理是少数人的事,大部分员工只需要听从指挥即可,还认为影响工作满意度的只有工资水平、晋升机会和工作满意度。对于员工的个性特征,过去工作经验,工作技能,组织公平感关心较少。总之,大部分交运企业只是较为关心维系组织运转的“保健因素”,管理者遇到人力资源管理问题也只会考虑管理制度、工资、技术监督等一些能缓解员工不满的因素,而不会考虑激励员工成长的因素。

2、激励机制与绩效考核模式老旧

目前,有许多交通运输服务的交运企业绩效考核只是停留难以量化的服务印象和服务满意度的评价之上,确定工资调整,逐步陷入了绩效考核均等化的怪圈之中。在大多数服务中,工作人员做得好和做的差,绩效考核一个样,这明显阻碍了高素质工作人员工作效率和质量的不断提高。一般交运企业较为重视物质激励。根据马斯洛的需求理论,随着生活水平不断提高,组织员工开始逐渐的将自身目标转向个人成长方面的追求。他们希望得到组织的尊重,得到更多的发展和锻炼的机会,实现自身价值,并且希望自己对社会的贡献能够被发现并被认可。

二、推进人力资源管理创新的重要性

交运企业逐步转型,全面创新人力资源管理模式,从而得以培养出更多契合现代化交通运输服务要求的高质量人才。同时,全面创新人力资源管理模式还能够激发出人才的各方面潜力。全面创新人力资源管理模式可以进一步提高交运企业员工为百姓服务的工作积极性,充分调动员工的工作主动性跨前一步工作,为服务对象提供便利,提高服务效率,以及服务有效性,交通运输服务百姓的宗旨。

例如,在互联网和大数据广泛应用的背景下,创新人力资源体系可以吸引数字技术人才加入交运企业团队,为百姓提供更加便捷的网上办事服务。人力资源作为交运企业最重要的战略资源,提升该类资源的价值就是提升交运企业的服务社会的能力,也就是助力我国国家治理体系和治理能力的现代化。

三、创新交运企业人力资源管理的措施

1、引入新型管理理念,做好创新人力资源管理基础

大数据时代下,管理理念是一个组织管理的出发点,引入新型管理理念,树立新管理思想,创新人力资源管理就变成了水到渠成之事。例如,交运企业可以引入“自我实现人”假设理论。该理论认为,人的需要从低级向高级发展,自我实现是人的最高级需要;人们因工作而变得成熟,有独立、自主的倾向;人有自动自发的能力,又能自制;个人的目标与组织的目的没有根本的冲突;目标中最重要的是自我意识和自我实现的需要的满足;许多人都有解决组织问题的相当高度的想象力,独创性和创造力。

2、网络大数据下,创新交运企业人力资源管理机制

“互联网+”和大数据深入到生活、生产、消费的每个环节,交运企业作为贯穿各个环节的服务机构更应充分利用互联网的各种优势,创新人力资源管理机制。首先,在人才招聘过程中,需要主动运用互联网大数据招聘渠道,利用互联网招聘平台提供的量化工具梳理应聘信息,利用互联网公开性公示招聘方式和考核录用制度,让交运企业招聘更有吸引力,也更具公信力。其次,在人员培训过程中,可以更大范围的利用网络大数据再教育资源,对人员进行在线培训,打破培训过程中的时间与地域限制,充分利用优秀资源提高人员能力。最后,在人力资源规划过程中,利用人力资源大数据信息化管理平台,分析现有人员能力数据,针对岗位特点安排相匹配的人员上岗服务。同时,利用信息化管理平台探索预测人员需求与供给的新方法。最终,利用互联网信息管理平台创新人力资源招聘、培训和管理模式,提高人力资源管理效率,以此为百姓提供更加优质的交通运输服务。

3、利用大数据技术,创新交运企业人力资源激励机制

薪酬激励在当前的交运企业激励机制中占据主要部分。通过仔细调查交运企业的薪酬方案不难发现大部分交运企业仍然实行的是过去确立的固定工资制度,这样的制度对员工激励效果不佳,员工工作不主动。在这样的情况下,交运企业可以尝试应用大数据技术,针对员工的工作岗位、工龄、工作效率、服务满意度、投诉回复率等工作有关要素特点进行合理的数据量化。之后,再结合大数据技术对员工的绩效进行考核,避免人为因素对绩效考核的影响,客观合理的对交运企业内的每名员工进行奖惩,促进薪酬制度改良。同时,交运企业还可利用大数据信息分析不同员工的需求,丰富激励员工的维度,促进员工的长期自我成长。

结束语

交运企业应当向社会企业学习,创新人力资源管理,挖掘员工潜能的技巧。善于发现员工工作中的闪光点,并通过宣传手段,为普通员工树立榜样,确立目标。当前,交运企业很多服务项目需要多条线的团队配合。交运企业需要通过创新人力资源管理模式,注重培养团队精神,只有将集体视为一个团体,相互配合,相互支撑,单位实现服务目标,向群众提供令人满意的交通运输服务。

参考文献

- [1]高铭禧.大数据时代下企业人力资源管理的变革[J].现代商贸工业,2019,40(08):71-72.
- [2]张玲燕.大数据时代企业人力资源管理变革策略分析[J].中国集体经济,2019(24):114-115.