

大数据时代人力资源管理的变革与发展路径研究

周展宇

(徐州华强资产管理有限公司 江苏 徐州 221000)

[摘要]随着互联网时代的出现,意味着我们逐渐由以前传统的工业技术社会,进入到了一个新的科技信息时代。改变了我们生活中的每个人。我们都在随着网络技术的发展,逐渐进入一个大的趋势。大数据的不断发展对于我们一些公司的人力资源管理的观念发生了改变,不仅为我们的各个行业带来了技术性的改革,而且也为我们新的管理模式到来带来了预知。在这个大数据的时代,人力资源管理有了新的发展机会,因为他们遇到了新兴的技术,一个企业的发展,如果抓住了机会,它实现成功的目标就会不断逼近。本文通过对大数据时代人力资源管理的变革与发展路径进行研究,为以后的发展提供方向。

[关键词]大数据;人力资源管理;企业管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.12.952

随着互联网的不断发展,人们的生活已经从原来的分割裂化形式走向了共同结合的生活。我们也逐渐发现了一些新的模式深入到了我们各个行业中,比如我们运用到的“互联网+”,也逐渐成为21世纪社会发展的引擎,通过了解分析做出更加细致、量化的技术支撑,这些都离不开网络技术中必要的大数据。面对目前的人力管理资源的一些策略,我们逐渐要考虑到公司中员工的工作效率和方法,还要实现他们在公司中的价值取向。

一、大数据中人力资源管理的变化轨迹

(一) 人力资源管理中数据的分析方法

与传统的人力资源管理模式相对比,传统的主要是采用静态的信息进行管理,与单线的信息没有办法进行合理的结合。再加上公司里的人员,没有接受高效的管理水平,眼里大多数只重视职位的高低,忽视了对企业人力管理资源工作实质性的重要性,所以这样下去很难满足大数据时代需要的多元化管理。目前针对了企业人力管理资源需要的一些结构化的数据,例如员工的年龄,文化程度还有工作经验等一些信息数据。大方面的运用了大数据的各项应用目的,既可以在工作中和生活中提供很大的帮助,人们还可以在平常感受到大数据的便利。比如我们可以根据自己的爱好和娱乐方式,在数据中进行搜索,然后根据一些特征找出你想要的结果。有的网页数据还会根据你平常的浏览历史推荐出一些你喜欢看的内容,这些其实跟大数据是分不开的,这些也就是我们平常说的常规性数据分析。大数据是可以将分散的数据进行加工和修改,分析出数据在其中的主要联系。

(二) 人力资源管理模式的变革

人力资源的管理模式必须具有前瞻性,技术发展的同时,人们也是在不断的进步,针对不同的时机对不同的人进行足够的分配和期望。在他们进行完成任务时,一定要分配给他们足够的时间,要保持人人平等,只要这样才能保证员工在自己的发展空间中越走越远,也很难产生天花板的效应。大数据时代带给我们的影响已经不再是我们从表面发现的垂直职业的管理模式。每个人都不断变化,以及社会的不断进步与发展,员工的个人价值是对企业发展的关键之处,而不是在平常工作中的付出和努力。这些只是为企业能够发展下去的基本方式。人力资源管理最重要的就是员工在其中的能力与价值。相比过去的一些管理来说,如果仅仅的关注企业的生产模式,追求稳定的发展,模仿一些其他公司的管理。公司中的人员情感的交流也是极其为重要的,他们都在追求全面性人才的成长与进步,所以这都离不开大数据的辅助作用,他们需要在工作时进行互动,并且在人员和企业之间要保持一致,只有这样才能共同的进步。

二、大数据中人力资源管理的发展路程

(一) 大数据框架的搭建,清晰明确发展规划

我们要想了解到大数据的管理与整体的运行模式,就需要在这个信息发达的时代中有一个全新的人力资源管理模式。所以我们要搭建好一个很优秀的框架。第一步就需要我们根据公司的实际情况,找出适合自己的规划模式。对员工们的各个信息进行详细的备注,通过相对应的情况对他们的信息进行分类和归档。你可以结合企业的发展,制定出的计划与员工的信息进行相应的指标匹配。在执行它时,制定出整个人员的战略计划,因为它本身就是为了服务各项行业而建设的。所以我们在进行人力资源管理的发展过程中应该各方面都使用到它。更加值得重视的是,与它相结合的人力资源管理之间,赢要做好排列的顺序组合。在运用它时不应该把它当作一种目的手段,而应该以公司的实际效果为准则。

(二) 大数据人才的培养,实现同步发展

无论是在面对大数据还是能力管理资源。其实最重要的就是人们自己。毕竟人力管理资源就是为了实现人的价值为宗旨的,大数据的各方面单单靠高技术是不可能的,它需要人们对这个程序进行维护,有时候会出现一些bug,会影响整个局面,所以人们对这方面的管理是必须的,在不断加强管理的同时应该对大数据的管理保持一致,注重企业的资源绩效,按照以人为本的做事理念,是管理好企业的重要的几点。不是只靠关起门来管理自家的事情是不够的,需要我们借助其他公司的优点,借助大数据对各项行业技术进行分析和检测。对于大数据人才的管理一定要保证制度方面、人才培养方面都要及时的掌握,也要与大数据的管理特点相适应,做到两者可以结合在一起的运行模式。企业中有一部分新出现的行业要发展,需要在大数据这方面对这个进行开发和培养。因为要想在激烈的竞争中找到属于自己的平台,就需要对当前这个环境的物质需要和模式进行了解,并且知识的更新换代也逐渐的加快,对人力的管理和培训也需要在大幅度方面进行协调与同步。

三、结束语

时间是检验真理的唯一标准,大数据的不断成长都是通过经历漫长的摸索得来的,就通过一步一步的研究与探索,只有这样积累到的一些经验,才能更加丰富自己的阅历,在数据的各项操作中,一定要保证数据的准确性和实用性,只有这样才能在新模式的人力资源管理中才能发挥更大的用处,实际情况中要善于总结方法,优化各种数据的操作过程,完善出大数据的评价等各种系统。保证大数据与人力资源管理资源之间的互通与结合,作为一项实操性很强的技术。只有在这种复杂的环境中不断成长,才能够得到出更好的技术。

参考文献

- [1] 李炎妹. 大数据时代企业人力资源管理变革策略探究[J]. 劳动保障世界, 2018, (30): 3.