

# New Research and Application Mode of Human Resource Control under the Background of Big Data

Lei Du

Yicheng Zaozhuang City, Shandong Province Yinping Town People's Government, Zaozhuang, Shandong, 277000, China

## Abstract

With the continuous development of China's social economy, gradually entering the era of big data. Under this background, the human resource control mode also conforms to the needs of the development of The Times, and gradually uses big data thinking and big data technology in each link to optimize its control mode, so as to promote the change of human resource control. Based on this, this paper will deeply discuss and study the new mode and application of human resource control under the background of big data.

## Keywords

big data background; human resources; control

# 大数据背景下的人力资源管控新模式及应用研究

杜磊

山东省枣庄市峰城区阴平镇人民政府, 中国·山东 枣庄 277000

## 摘要

随着中国社会经济的不断发展, 逐渐进入大数据时代, 在这样的背景下, 人力资源管控模式也顺应时代发展的需求, 逐渐在各个环节中使用大数据思维及大数据技术, 对其管控模式进行优化, 以促进人力资源管控的变革。基于此, 论文对大数据背景下的人力资源管控新模式及应用进行深入探讨和研究。

## 关键词

大数据背景; 人力资源; 管控

## 1 引言

在大数据背景下, 时代的变迁促进了人生生活及工作方式的多元化, 这也对人力资源管控工作提出了更高的要求, 为促进人力资源管控工作更符合时代发展的需求, 给予人们更为优质的服务, 就需要对人力资源管控工作进行优化升级, 其中在人力资源管控工作融入大数据技术, 能够有弥补传统人力资源管控工作中的不足, 提升其管控质量及管控效率。另外, 在人力资源管控工作融入大数据技术, 也能够一定程度上提升企业对人才的管控水平, 发挥人才在企业中的优势, 进而促进企业的可持续健康发展<sup>[1]</sup>。

## 2 招聘管理工作方面

传统的人力资源管控在向各个企业输送“新人”的过程中, 一般都是采用的形式都已现场招聘会的形式为主, 这样的招聘形式具有较强的局限性, 且传播范围有限。基于

大数据背景下, 人力资源管控人员则可以借助大数据技术优势, 利用网络平台进行公开招聘, 与求职者进行实时沟通。例如, 使用“智联招聘”APP, “Boss直聘”App等, 这些软件的使用能够向人力资源管控人员直观地输送应聘者的详细信息、专业特长及相关需求, 节省人力资源管控人员的招聘时间, 通过详细的信息可以初步判断求职者与岗位的匹配程度, 进而快速帮助企业寻找合适的人才, 提升人力资源管控的效率。在企业中的人事部门, 负责招聘的工作人员每天都会接受到海量的求职信息, 所以如何在这些信息中快速寻找到与企业岗位相符合的人才及如何在招聘中展现公平性成为了现阶段企业招聘最重要的研究课题。

一般情况下, 招聘人员通过简历形式获取应聘者的相关信息, 这样的形式存在一定的限制性, 并且通过对简历进行筛选, 邀请应聘者进入面试阶段, 面试官会结合应聘者的综合表现进行评价, 这样的流程不利于全面了解应聘者, 也可能出现信息不对称的情况。

另外, 招聘人员的主观判断会对考核的结果产生影响, 导致招聘过程存在问题<sup>[2]</sup>。所以在招聘管理工作方面合理应用大数据技术就显得尤为重要, 招聘人员只需要通过数据挖

【作者简介】杜磊(1977-), 男, 中国山东枣庄人, 本科, 经济师, 从事人力资源研究。

掘的方式就能全面分析应聘者,并结合其网络信息了解应聘者的生活情况,初步掌握应聘者的兴趣爱好及截价值观等,为后续的招聘工作奠定基础。

在此基础上,大数据技术的应用还能够全面且准确地分析招聘岗位与应聘者的匹配程度,避免出现应聘者专业与工作岗位需求不符的情况,与此同时,企业还可以通过大数据,结合企业发展需求、内部制度、文化及岗位的具体需求,对应聘者设计量化评价模型,通过对比分析,选择最合适的岗位人选,进而提升招聘管理工作的质量。

### 3 绩效管理应用方面

传统的人力资源管控在开展绩效工作时,最常出现的问题就是考核标准不固定的情况,这降低了人力资源管控工作的规范性。人力资源管控人员利用大数据技术,输入日常考核的具体标准,结合员工的工作效率、工作状态及行为进行数据分析,能够提升考核标准与实际工作的贴合度。在此过程中需要注意,对初级考核标准进行制定,人力资源管控人员要以员工的主观需求及其岗位职责作为前提条件,这样的方式能够提升员工的工作热情。开展绩效管理最重要的目的是为人力资源管控提供有效的考核指标,并员工的综合表现进行考核和评价,并将考核的结果与员工的薪酬相结合,以此激发员工的创新精神及直观能动性,并且科学的绩效管理方式也能为员工薪酬指标的明确提供参考。但是在实际的考核过程中,受到诸多这客观因素的制约,且人力资源管控人员掺杂主观因素导致考核结果缺乏科学性。但是大数据技术的应用有效弥补了这一缺陷,大数据技术能够对考核指标进行合理拓展,进一步深化考核的力度,提升考核指标的科学性。

另外数据技术能够从整体上对企业的各个岗位特征进行分析,在此基础上优化考核体系,量化考核指标,并立足于企业的发展,全面采集和分析相关数据信息,为企业的发展提供理论支撑,并针对员工开展各项工作制定有针对性的衡量指标,制定符合员工实际情况的考核标准。与此同时,人力资源管控人员也可以利用微信、钉钉等形式创建企业互动平台,实时发布考核指标,并广泛吸收员工的意见和建议,不断对考核标准进行优化升级,提升企业员工的向心力。

### 4 培训管理应用方面

传统的人力资源管控在开展培训管理工作时,一般只对员工中出现的普遍问题进行培训,这样的培训没有针对性,且培训的质量不高。针对这一问题,结合大数据技术进行培训管理,能够对员工的工作状态及个人信息进行综合分析,以此为依据为员工提供具有针对性的专业化培训内容,如针对销售人员,就可以设置一些关于销售技巧及未来市场分析方面的培训内容;针对行政人员,就可以设置一些专业

化的固定资产管理、采购管理等相关行政管理内容。在大数据环境下,培训资源十分丰富,企业也可以按照相关需求订购相应的培训课程,工作人员在大数据环境下的网络平台进行自主学习,能够快速促进其专业水平及业务能力的提升。

另外,大数据环境下进行培训管理工作,还能有效拓展员工的眼界,提升其创新意识,人力资源管控部门可以借助大数据技术,结合各个部门员工的工作特点,制定拓展培训计划,选择合适的培训内容,对员工进行特色培训,以此提升员工的创造力<sup>[1]</sup>。

### 5 薪酬管理应用方面

在人力资源管控工作中,薪酬管理工作是其中十分重要的构成部分,也是企业管理与员工最易发生矛盾的问题点。在传统的薪酬管理工作,企业的领导人直接决定了薪酬制度,这在很大程度上造成了员工的工作其强度与其薪酬出现差异。

薪酬管理工作时对薪酬结构、薪酬支付标准的确定及调整进行动态管理的过程,所以这项工作必须要引起且也得重视,企业在进薪酬管理时要遵循公平性、合法性、激励性等原则,并基于国家标准、市场平均薪酬水平、人力资源规划及企业内容部财务情况等综合情况下进行制定,为保证其科学性,就要合理采用大数据技术,其中最重要的就是动态化看待企业中的薪酬管理工作,利用大数据技术全面预测企业薪酬水平的整体趋势,分析员工日常的工作量及完成情况,以此为基础对员工薪酬进行自动化计算,促使员工的薪酬更加清晰和透明,这样的方式符合员工的实际需求,具有公平合理性,有利于提升员工的工作积极性。

另外,借助大数据技术还能够准确分析员工的价值和强度,通过这项数据可以完善企业的奖惩制度,优化薪酬结构,提升员工对企业薪酬管理的认可。

### 6 结语

综上所述,在大数据背景下,结合大数据技术对人力资源管控工作进行创新和升级,是时代发展的必然要求,所以人力资源管控人员必须要借助其优势及功能在其中的招聘管理工作、绩效管理应用、培训管理应用、薪酬管理应用等方面发挥作用,提升整个企业的管理水平,调动员工的工作积极性,为企业创造出更大的价值,进而促进企业的可持续发展。

#### 参考文献

- [1] 高艳,白娜.大数据背景下的人力资源管理应用研究综述[J].2021(2017-6):53-59.
- [2] 杨晓辉.基于大数据背景下人力资源管理应用与创新[J].现代营销:经营版,2020(10):2.
- [3] 章志杰.大数据背景下创新互动教学模式在人力资源管理专业中的应用解析[J].内蒙古煤炭经济,2021(11):2.