

Analysis on the Reform of Enterprise Human Resource Management in the Age of Big Data

Ning Wang

PowerChina Real Estate Group Ltd., Beijing, 1000097, China

Abstract

One of the important components of enterprise management is human resource management, which aims to achieve the goal of enterprise strategic management. With the advent of the era of big data, enterprise human resource management needs to change with the arrival of the era of big data, making the work of enterprises more systematic and standardized. This paper mainly analyzes the specific measures for the reform of enterprise human resource management in the era of big data.

Keywords

big data era; enterprise human resources; management change

浅析大数据时代企业人力资源管理变革

王宁

中国电建地产集团有限公司, 中国·北京 100097

摘要

企业管理的重要组成部分之一就是人力资源管理, 它的目的是为了实现在企业战略管理目标。随着大数据时代的到来, 企业人力资源管理也需要跟随大数据时代的到来而进行改变, 使得企业各项工作变得更加系统化和规范化。本文主要浅析在大数据时代进行企业人力资源管理变革的具体措施。

关键词

大数据时代; 企业人力资源; 管理变革

1 引言

随着大数据时代的到来, 企业的管理方式也在随着大数据时代的变化而变化, 企业人力资源管理作为企业管理的重要组成部分, 也需要进行相应的变革, 确保企业战略的实现, 为企业战略目标的实现提供人才保障。企业人力资源如何在大数据时代下进行变革, 成为企业人力资源管理部门的首要工作。

2 企业人力资源管理在大数据时代变革的意义

2.1 提升人力资源管理效率

大数据时代的到来, 使得企业人员的信息变得数据化, 企业人力资源管理部门可以通过数据去进行员工信息的收集、整理和管理, 从而对企业员工的信息进行更准确的掌握, 精确分析企业员工的信息, 对企业员工进行日常考察、分析和选拔, 制定科学、合理的管理制度, 以提高企业人力资源管

理的效率。同时, 企业人力资源管理部门可以运用大数据去分析企业员工的自身特点, 从而设计出更适合企业员工的培训方针和管理方针, 对员工进行科学有效的培训和管理, 有助于提高企业员工的综合素质, 从而提升人力资源管理效率^[1]。

2.2 提升企业市场竞争力

人才是企业生存和运营的根本, 随着大数据时代的到来, 市场的竞争逐渐增大, 对于企业的生存和发展带来了挑战, 而企业的竞争之一就是人才的竞争。因此, 提升企业员工的综合素质和工作积极性对于企业市场竞争力的增长十分重要。企业人力资源部门要根据大数据时代的发展来调整工作模式, 完善人才筛选制度和人才培养制度, 为企业吸纳和培养更多的人才, 在提高企业工作效率的同时提高企业的市场竞争力。

2.3 提高企业人力资源管理地位

大数据时代的到来改善了传统企业人力资源管理的模式,

使得企业人力资源管理工作变得智能化、高效化,提高了企业人力资源管理的效率,节省了人力资源管理部门的时间和精力,使企业人力资源管理部门有更多的时间和精力去参与企业的发展战略问题,为企业的良好发展提供了充足保障^[2]。

3 企业人力资源管理中存在的问题

3.1 管理制度的缺失

目前,很多中小型企业并没有健全的人力资源管理制度,甚至有些企业没有专业的人力资源管理部门,导致企业在对员工进行日常考察和评价时,都是按照领导层的主观印象进行,并没有对员工进行实际分析和考核,使得部门员工不能在工作中发挥自己的潜力,影响人才的培养和发展,进而影响了企业竞争力的提升。同时,企业人力资源管理制度还包括对员工的录入、迁调、奖惩、考察、选拔、任聘和解聘制度,很多企业的人力资源管理部门并没有对这些进行相应的制度制定,导致很多员工在进行工作交接的过程中出现问题,影响了企业工作的正常开展。

3.2 管理职权的缺失

企业人力资源管理部门的职责包括制定本部门的工作计划,制订、修改企业各项人力资源管理制度和管理办法、协调各部门之间的工作、合理评价岗位价值、根据企业岗位需求和人力资源规划制定招聘计划、制定公司薪酬、福利方案、办理企业的录用、迁调、奖惩、离职、退休以及业绩考察方面的相关事宜。但是,大部分企业的人力资源管理部门都可以做好自己的本职工作,而部分人力资源管理部门在进行人才的招聘和升迁考察时,还需要按照企业领导层的意思进行,导致企业内部人员感受到待遇不公平,进行影响了企业员工的工作积极性,不利于企业人力资源管理工作正常开展,也不利于企业的健康发展^[3]。

3.3 管理效率不高

目前,中国很多企业的人力资源管理部门还没有依据大数据时代的到来而进行相应的管理理念、管理模式和管理制度的调整,还采用传统的人力资源管理方式,一方面不能全面、精确地对企业员工进行综合评价,导致在进行员工晋升问题时会出现弊端;另一方面是传统的人力资源管理方式不能根据时代和企业的发展来制定人力资源规划,协助其他部门完成工作,导致企业内部的人力资源管理部门效率低下,不利

于企业的顺利发展。

3.4 专业人才的缺乏

专业的人力资源管理人才可以制定科学的人才招聘方式,科学的对企业内的员工进行评价、协调好企业内各个部门之间的工作,从而促进企业的良性运行。但是,很多企业并不具备专业的人力资源管理人才,对于企业的人力资源管理很多都是企业内行政部门兼任的,并不能发挥人力资源管理的真实作用,影响了企业在市场经济在的发展。

3.5 信息化技术水平低

信息化技术水平的高低是影响企业在大数据时代下发展的必要条件,也是提高企业人力资源管理效果的关键。目前,中国很多企业并没有提高企业自身的信息化技术水平,没有完善企业内部的网络建设,导致人力资源管理部门还采用传统的人力信息数据收集、管理方式,不仅加大了企业人力资源管理的工作量,还影响了企业领导对于其他员工的正常判断。因此,提高企业的信息化技术水平十分重要^[4]。

4 企业人力资源管理在大数据时代变革的措施

4.1 管理理念的转变

企业人力资源管理部门需要提高自己对于大数据时代的认知,转变传统的管理理念,进行管理制度和管理模式的改变,从而提高企业人力资源管理的效率。首先,企业领导层要鼓励人力资源管理参与与大数据相关的会议及讲座,改变人力资源管理参与人员的思维模式,拓展人力资源管理参与人员的视野。其次,企业领导层要对人力资源管理参与人员的计算机能力进行培养,让人力资源管理参与人员认识到计算机与人力资源管理之间的关系,为人力资源管理参与人员制定更好的管理制度和管理办法奠定基础。最后,企业领导层还要对人力资源管理参与人员进行企业发展相关问题及方向的培训,让人力资源管理参与人员可以根据企业的发展来进行人力资源管理工作开展,从而促进企业的可持续发展。

4.2 管理制度的优化

管理制度是企业人力资源管理部门提升管理效率的关键,大数据时代带来了管理理念和管理模式的变化,企业需要优化管理制度以提高管理效率。首先,要优化管理制度的内容,企业人力资源管理制度要包括奖惩制度,通过奖惩制度来约束企业员工的行为,提高企业员工的工作积极性,从而保证

企业的政府运营。其次,要优化管理制度的形式,不断根据企业发展过程中会遇到的问题去完善制度形式,避免企业在运行的过程中出现重大失误,保证企业的正常运行。最后,要优化管理制度的计划,健全的企业人力资源管理制度是对企业人力资源状况进行分析的重点,企业应完善人力资源管理计划,建立制度化、规范化、科学化的人力资源管理制度,为企业的良性发展保驾护航^[5]。

4.3 专业人才的培养

专业的人力资源管理人才是企业竞争力提升的关键,企业要构建高素质的人力资源管理人才,促进企业的健康发展。首先,企业在进行人才的招聘时,应该运用大数据去进行人才的筛选,不仅要对人才的知识及能力进行筛选,还要对人才的心理素质和思想道德方面进行筛选,为企业引入能力强、品德高尚的专业人力资源管理人才,完善企业的人力资源管理部门。其次,企业要为人力资源管理人员提供培训的机会,定期开展人力资源及大数据相关的讲座及会议,在提升人力资源管理专业人员知识的同时提高人力资源管理人员对于计算机及大数据的操作。最后,企业要完善对于人力资源管理人员的考核制度,运用制度去激发人力资源管理人员的工作积极性,减少人力资源管理人员的工作失误,从而提升人力资源管理部门的工作效率。

4.4 信息化技术水平的完善

企业的信息化技术水平影响了企业在大数据时代的发展水平,因此完善企业的信息化技术水平至关重要。首先,企业要根据自身的发展构建属于企业内部的信息化管理平台,使人力资源管理部门可以通过信息化管理平台进行员工信息的收集和整理,为人力资源管理部门的信息化办公提供场所。其次,企业要根据大数据时代的发展进行信息化管理平台功能的完善,避免人力资源管理部门在使用信息化管理平台过程中出现功能不齐全的现象,减少人力资源管理部门的工作量,从而提高人力资源管理部门的工作效率。最后,企业要定期对信息化管理平台进行维护,提高信息化管理平台的安

全性,避免企业内部信息及员工信息的丢失,保障人力资源管理部门的安全工作开展。

4.5 奖惩机制的完善

企业的市场竞争力是企业生存和发展的基础,随着大数据时代的到来,企业所面临的市场竞争力逐渐增大,员工的流动性也在逐渐增大,这对企业人力资源管理工作带来了困难。因此,企业人力资源管理部门应该完善奖惩机制,运用奖惩机制来激发员工的工作效率,提高员工的工作责任心,从而提升企业的市场竞争力。例如,人力资源管理部门在对员工进行日常考察时,可以多方面进行,根据员工的日常表现去设计奖惩机制,把员工的利益与企业的盈利挂钩,进一步激发员工的工作积极性,从而提升企业的市场竞争力^[6]。

5 结束语

综上所述,企业人力资源管理在大数据时代进行变革,不仅是对人力资源管理工作的一次改变,也是对企业工作效率及市场竞争力的一次挑战。因此,企业应该认识到大数据时代对人力资源管理所带来的冲击,不断进行人力资源管理的改革,使企业在大数据时代下顺利运营。

参考文献

- [1] 姜荣华. 大数据时代企业人力资源管理变革的相关分析 [J]. 中外企业家, 2019(30):92+109.
- [2] 李春燕. 大数据时代背景下企业人力资源管理的变革思路探索 [J/OL]. 现代营销(下旬刊), 2019(10):201-202 [2019-11-11].
- [3] 徐艳. 大数据时代企业人力资源管理变革策略探讨 [J]. 现代营销(经营版), 2019(11):15-16.
- [4] 贾晓菲. 大数据时代企业人力资源管理的创新研究 [J]. 劳动保障世界, 2019(26):4-5.
- [5] 王坤娜. 大数据时代企业人力资源管理面临的机遇、挑战与创新 [J]. 企业改革与管理, 2019(17):86-87.
- [6] 周迪. 大数据时代企业人力资源管理的思考 [J]. 中外企业家, 2019(26):93.