

# Opportunities and Challenges of Human Resources under the Background of Big Data

Ying Peng

Huadian Fuxin Anhui Energy Co., Ltd., Hefei, Anhui, 230000, China

## Abstract

The era of big data provides strong technical support for enterprise operation and management, especially human resource management as an important embodiment of enterprise market competitiveness. Improving the level of human resource management helps to maximize the value and benefit of enterprise talents. The paper combines the opportunities and challenges faced by human resources in the context of big data, and discusses the innovation of enterprise human resources management.

## Keywords

big data; human resources; resource management; enterprise management

# 大数据背景下人力资源的机遇及挑战

彭莹

华电福新安徽新能源有限公司, 中国·安徽 合肥 230000

## 摘要

大数据时代为企业经营管理提供了有力的技术支持,特别是人力资源管理作为企业市场竞争力的重要体现。提高人力资源管理水平,有助于企业人才价值效益的最大化。论文结合大数据背景下人力资源面临的机遇和挑战,对企业人力资源管理创新展开探讨。

## 关键词

大数据; 人力资源; 资源管理; 企业管理

## 1 引言

为顺应时代的发展,网络时代的盛行,企业信息资源庞大,大数据时代的到来为风电企业的发展指引了方向。在中国各行各业的发展中,人力资源绩效管理对企业的发展都具有重要的意义,企业依靠自身独特的优势,利用大数据时代的优势,对数据的收集途径进行有效的改革,全面发挥大数据时代的理念,构建全新的人力资源绩效管理体系,促进人力资源绩效管理工作更好的发挥。目前,中国传统的人力资源绩效管理中仍然存在诸多问题,想要促进风电企业人力资源绩效管理更好的革新和发展,必须针对企业人力资源绩效管理现存的问题进行分析,结合大数据时代的理念,构建全新的人力资源绩效管理体系,促进企业的持续稳定发展。

## 2 大数据背景下人力资源的机遇与挑战

大数据对于风电企业人力资源的影响体现在两个方面:

一是加快了人力资源管理的改革步伐。新的发展环境下,企业经营发展规模迅速扩大,人力资源受到了越来越多的关注,在风电企业运营中发挥着积极作用。不过从落实情况分析,相当一部分企业依然是以生产经营为中心,并没有充分认识到员工的价值,关注的仅仅是人力成本。这样的情况如果长期存在,会对企业长远发展造成负面影响。大数据能够为企业实施人力资源管理工作提供新的契机,使企业能更加迅速、更加准确的完成内部数据的整合处理,将人力资源管理的各个模块连接在一起,形成一个完整的体系,从技术和思维层面促进风电企业人力资源管理水平的提高。二是推动了人力资源管理的角色转变。以信息化技术为支撑,大数据的普及给企业带来了巨大的影响,要求企业在实施人力资源管理的过程中,必须采用新的思路和方法,而且其也在一定程度上,要求企业必须转变人力资源管理的认识和定位,立足知识经济的大环境,借助大数据思维强化人力资源管理效果,从自

身的实际情况出发,实现对于人力资源管理工作重新定位,将数据化作为重要的基础和支撑,保证人力资源管理的效果。简单来讲,大数据时代,风电企业不管是被动改变还是主动改革,都会引发人力资源管理的变化,对于企业发展而言,需要及时革新思维理念,切实做好人力资源管理工作。

### 3 大数据背景下人力资源存在问题

从世界人力资源管理的历史来看,人力资源管理应该有 100 多年的历史,中国企业资源课程的教学也有 30 多年的历史。到目前为止,大部分人力资源课程的体系仍然是以人力资源规划、招聘、培训、薪酬、绩效和劳动关系等 6 大模块为核心。但现实世界的变化却是翻天覆地的,穆胜在他的《未来已来:云时代 HR 管理的七大趋势》一文中,提出“扁平化到极致(请注意是‘极致’),企业就成为一个平台,员工就成为无数的创客,因为高层已经没有了调配资源的权力,而是提供平台服务,而员工则成为自主决策的个体”。在这样的大数据背景下,企业之间、管理者和员工之间的边界越来越小,整个企业的人力资源战略、组织架构、管理者和员工的职责等都发生了颠覆性的变化。作为人力资源管理专业化人才培养基地的高校人力资源课程,其整个教学理念和课程模块的变化微乎其微,和大数据背景下企业组织架构的变化、管理者职能和员工职责等的变化完全不匹配。归纳起来,企业人力资源管理中的问题主要有以下几方面。

#### 3.1 企业管理者很难及时更新

自身管理理念在风电企业管理当中,管理者自身的管理理念将会影响着人力资源政策的制定和实施。在大数据背景下,很多管理者开始思考如何转变自身理念,以谋求创新。但也存在一些管理人员不懂及时更新,不能根据时代变化而转变理念,无法迎合大数据带来的一些管理方式。如果一个管理者不改变理念,那么大数据技术在人力资源管理当中发挥切实作用将是一件非常困难的事情<sup>[1]</sup>。

#### 3.2 分配不合理

虽然近年来中国管理委员会在人力资源管理方面已经有了明显进步,但在实际管理过程中仍会受到多方面因素影响,导致在分配制度方面呈现出合理性,现如今仍存在“吃大锅饭”现象。分配无法按劳取酬,直接对在职员工的工作积极性产生影响。大家均在得过且过思想下简单完成份内任务,

而不是思考如何为管理委员会带来更多效益、如何提升自身工作技能。在薪酬均等的分配机制下,工作热情与积极性受到明显挤压,对管理委员会的战略性发展产生严重阻碍。近年来,事业单位在国家倡导下大力进行改革,因而人才流失现象严重。管理委员会在现如今市场经济环境下若仍延续者不合理的分配制度,将直接造成优质人才流失到企业,导致人才断层现象的出现。

#### 3.3 缺乏客观性

在当前的企业人力资源绩效管理中,由于管理人员主观意识上的主导比较强,考核评价严重缺乏客观性,导致人力资源绩效管理会失去准确性。通常在企业的人力资源绩效管理计划阶段,管理人员对绩效目标的设定就存在严重的主观性,致使最终的评价结果存在着较大的问题。此外,由于绩效设定的周期不同,考核指标也会随之进行调整。在绩效的设计上管理人员经常会受到个人作风的影响,对人力资源绩效指标的制定存在一定的误区,并在进行绩效考核的时候主观意识较强,影响员工的工作效率。

### 4 大数据时代风电企业人力资源管理创新策略

#### 4.1 管理部门的职能划分科学化,规范管理权限

将传统的人力资源管理方式进行改变,使管理部门的职能划分更加科学,管理权限更加规范。利用大数据技术,令信息化代替人工操作,准确合理的处理数据,同时也为企业减少了人力成本,让管理者有更加充足的时间去做更重要的事情<sup>[2]</sup>。

#### 4.2 创新 HR 工作的管理理念,推进大数据的应用

在大数据潮流和趋势下,企业需要全面深入地分析人力资源管理与信息技术之间的关系,努力搭建完善的发展体系,并创新管理理念,促进大数据与风电企业人力资源管理的高度融合。例如,针对企业内部员工的招聘和培训,以及观察企业员工的工作状态,人事部门可以通过线上“人员管理系统”,实行在线招聘,根据系统推荐指数,逐一筛选。而后,下发一系列的电子资料,提升员工对企业文化的认识。传统员工培训模式主要是依靠现场教导,实现近距离的互动交流,并让员工亲身感受,但是也存在一定的问题,容易受到时空和资金费用的限制。为了改变这种现状,企业便可以融合线上与线下,以网络为媒介,搜集并发布各类职位员工的基本

要求、专业能力、培训情况等,并实时跟踪采集实习员工的工作进展等信息,从而提高培训的实效性。

#### 4.3 合理利用大数据

管理委员会必须结合大数据时代特点,明确自身发展目标以及实际情况,制定科学的发展理念及目标。在大数据平台帮助下与在职员工形成良好的沟通机制,将考核、培训、招聘等工作结合大数据技术来提升对人力资源的有效管理。实施了合理的绩效考评后,应遵循工作数据合理规划考核方式与原则,制定合理的定量工作指标并搜集相关数据。管理委员会需利用网络系统搭建绩效数据化平台,对在职员工的各项数据进行合理收集并形成电子版档案形式,并对各项数据合理分类、存储,直观表现出职工的绩效考核结果。让绩效考评真正成为考核员工的有效方式,依托大数据技术保障数据的客观性、全面性,继而通过考核结果实施适当绩效奖惩,提升员工积极性<sup>[1]</sup>。

#### 4.4 建立完善的绩效管理制度

在大数据的影响下,企业应该改变传统的绩效考核方式,实现多元化的绩效考核。使考核结果更具全面性与客观性。

在进行员工绩效考核时,应该注重数据的综合性,选择科学的考核方法,不仅要关注工作结果,还应该从员工的工作表现,责任心以及道德品质进行综合考量,建立完善的绩效管理机制,促进风电企业的凝聚力,对企业的发展具有重要意义。

### 5 结语

总而言之,大数据时代背景下,很多新的技术得到了应用和普及,风电企业在实施人力资源管理的过程中,可以引入大数据技术,实现对于各类材料的全面快速统计处理,以提高人力资源管理水平,更好地挖掘人才价值,促进风电事业的全面发展。

### 参考文献

- [1] 王璐茜. 大数据时代人力资源管理的变革 [J]. 现代营销 (信息版), 2020(04):189-190.
- [2] 葛洪雨. 大数据时代企业人力资源管理变革的探讨 [J]. 商场现代化, 2020(06):70-71.
- [3] 席夏青, 璩晶磊. 大数据时代人力资源管理变革探析 [J]. 中国管理信息化, 2020(01):76-77.