

Discussion on the Countermeasures of Enterprise Human Resource Management in the Era of Big Data

Jiahan Dong

Business School University of International Business and Economics, Beijing, 100000, China

Abstract

With the rapid development of Internet technology, the society has gradually entered the era of big data, and related technologies have already penetrated into various fields. Big data technology can bring convenience and impetus to the development of enterprises, but at the same time, it also makes enterprises face more competitive pressure. Based on this, the talent competition is in full swing. If enterprises want to enhance the overall market competitiveness, they must strengthen the importance to talents, and implement the corresponding human resources management work. Combined with the actual situation, it expounds the role of big data analysis for the enterprise human resources management, analyzes the common problems in the current enterprise human resources management, and focuses on exploring the corresponding management countermeasures, aiming to provide theoretical support for the relevant enterprise managers.

Keywords

big data; enterprise; human resources; management; countermeasures

论大数据时代企业人力资源管理的对策

董佳涵

对外经济贸易大学国际商学院, 中国·北京 100000

摘要

伴随当前互联网技术发展日新月异, 社会已经逐步迈入到大数据时代, 且相关技术也早已渗透到各领域。大数据技术能够对企业的发展带来便捷和动力, 也让企业面临着更多的竞争压力。基于此, 人才竞争如火如荼。企业若要提升整体市场竞争力, 就必须强化对人才的重视, 并落实对应人力资源管理工作。此次结合实际, 阐述了大数据分析对于企业人力资源管理的几点作用, 分析了当前企业人力资源管理中的常见问题, 并重点探究对应管理对策, 旨在为有关企业管理人员提供理论支持。

关键词

大数据; 企业; 人力资源; 管理; 对策

1 引言

大数据是互联网技术发展下的产物, 它本身具有信息量大、多元化、运用价值较高多种特征, 其中最核心的资源便是数据信息。在当今社会生活中人们每天的生活轨迹或是行为都能透过数据信息实现描述, 且各种先进计算机技术的发展也极大地提升了数据信息的处理、存储的便利性。总之, 在大数据时代下, 能够让人们对于世界及社会有了更完整且全面的认知, 且在落实各项决策工作时也保障了前瞻性、预测性^[1]。有关学者指出大数据时代对企业的发展有极为重要的价值, 例如能够及时调整人力管理策略,

【作者简介】董佳涵(1987-), 女, 中国北京人, 本科, 现为对外经济贸易大学国际商学院在职人员高级课程研修班学员, 从事企业管理及人力资源相关专业的研究。

以帮助企业适应当前时代发展需要。

2 大数据分析在企业人力资源管理的作用

经济全球化的发展也促使企业面临着多方面的改革工作, 而其中人力资源管理是重要一环。运用大数据分析能够在企业的人力资源管理中发挥出巨大作用, 以下简单总结出六点。

2.1 完善员工队伍建设战略规划

大数据技术能科学化地配置职位, 更便捷地搜集到员工信息数据, 使其能在自己擅长的岗位中发挥出效能, 承担相应职责。

2.2 降低成本, 回馈员工

大数据分析已经拥有了许多相应成熟技术, 可以为企业的人力资源管理提供数据支持, 且在线上服务、价格等多方面都能满足企业需求, 能帮助企业减少资金支出, 并

将其回馈到员工本身。

2.3 挖掘隐藏人才

大数据分析能够找出员工的优势和长处，激发出其潜能，从而找到企业日常工作中未发现到的人才^[2]。

2.4 提供强大的洞察力

大数据分析能处理、归纳、分析数据信息，为企业的日后规划创造了有利条件。同时大数据也能分析企业内部员工工作效率、员工对岗位的满意度、需求度等，体现出企业整体的管理水平。

2.5 预测招聘需求

大数据分析能帮助企业快速筛选出所需要的人才，并预测招聘工作需求，从而节省招聘时间，提升招聘活动质量。

2.6 协助完成员工绩效考核

企业内的科学化的奖惩机制有利于推动企业良性竞争，在结合大数据分析下，能非常客观地掌握到员工绩效考核情况，这对于员工本人而言非常公平公正，进而有利于推动企业健康积极发展。

3 大数据时代下企业人力资源管理常见问题

大数据时代背景下，社会及企业对于人才的要求更多地具备学习型、综合型、进取型的特征。虽然许多企业管理者已经充分体会到信息化时代到来给企业人力资源管理工作造成的影响，也有许多企业已经开始利用大数据技术处理各种人力资源管理问题，但还是存在以下几点问题。

3.1 人才配置规划不够全面

人员的合理选取、配置、应用都会对企业的经营和发展带来较大影响。如今经济全球化不断推进，企业要在激烈竞争市场上维持现有地位并长远发展，就必须懂得不断注入新鲜的动力。但由于部分企业忽视对人才培养的重视度，也忽略了人员和岗位间匹配的重要性，导致了人才配置不科学，影响到企业工作效率。

3.2 人力资源管理不完善

部分企业还是按照传统管理模式，难以实现人力资源有效约束^[3]。同时传统方法难以高效处理大量数据信息，会影响到人力资源分配的合理性。另外，管理制度不够规范，也易导致管理工作混乱缺乏章法，影响工作时效性。

3.3 人才招聘未有效结合信息技术运用

从当前部分企业人力资源管理现状分析，还是有很多企业的发展脚步停留在大数据时代前，如在员工面试的环节，如今实施跨区域人才招聘较常见，且网络面试等形式也较为多样化，能减少费用支出和时间。但很多企业还是沿用以往的现场面试，导致因区域的限制流失了部分优秀人才。

3.4 人力资源管理理念落后

许多企业还是受传统思想的束缚，对人力资源管理认

知有偏差，错误地认为企业内针对人员的管理就只是工资发放、社保代缴等，未融入更全面的人力资源管理内容，影响到企业长远稳定发展。

4 大数据时代下企业人力资源管理对策

4.1 利用大数据技术开展人才招聘工作

人才招聘是任何企业发展的重要起点，如何招聘到符合企业发展需求人才，也是许多企业所探究的热点问题。大数据技术具备信息汇集功能，能对应聘者实施数据的采集，帮助人力资源管理部门完成初步审核和筛查。伴随互联网不断迅速发展，年轻群体运用各种社交网络媒体较频繁，如微信、微博、人人网相关平台，其实都隐藏了人们的基础信息。例如，生活基本情况、社会关系网、工作信息、个人能力^[4]。为此企业便可借助于大数据技术来建立起新型三维招聘形式，并借助于网络平台来了解应聘者基本情况，用数据技术来勾勒出应聘者的数据化形象。最终会根据应聘者的情况、申请的岗位需求分析，提升了招聘工作的精准度和科学化，利于企业获得更优秀的人才。

4.2 利用大数据技术进行人力资源规划

企业要想实现对人力资源的合理配置，有效提升人力资源的利用效率，就需要全面掌握企业人才的相关信息，如员工的内心诉求、工作需求、个人能力、学历情况、跳槽频率、业绩情况、职业规划等，从而基于此来实现人力资源的规划，以促使人力资源实际效能被充分发挥出来。

在大数据时代影响下，企业便可将现代化的云计算技术积极引入到人力资源管理中，如透过此技术构建“事实+数据”信息管理系统，通过此系统来收集企业人员的基础资料和信息数据。同时，企业员工也可登录此系统直接填写相关信息资料，例如个人的工作经验、工作上突出的能力、生活中的兴趣爱好等。除此之外，企业管理人员还需要针对当前企业内的岗位情况深入了解，即利用数据模型来分析不同岗位中员工的潜在能力，定期更新人员信息管理系统。如此就能加大人才分配的合理度，排除管理人员配置的盲目性及主观性，使不同员工能与其工作岗位相适应，真正地实现精准的“人岗匹配”，进而为企业长远发展打下坚实基础。

4.3 利用大数据技术完善网络管理平台

对人力资源管理而言，其主要目的就是满足企业日常发展需求的原则下，为不同人员匹配对应职位，并定期展开考察工作。随后再根据所考察出的结果对人员进行相应的奖惩措施，以此来激发其工作热情，提高企业工作效能。需要注意的是，开展人力资源管理要强调公平公正性，尽可能营造出良好的工作氛围。企业可以借助于大数据技术对员工工作中的各项数据信息科学化整合及分析，并将管理工作的流程及标准都公示出来。如此一来，能够引导更多基层的员工主动参与到企业日常监督和管理中，便于及时发现企业

管理及考核工作中存在的不足,从而结合员工反馈信息及时改进。除此之外,利用大数据技术还可以做好安全防护工作,如构建防火墙、设置登录权限等,以此来保障企业网络管理数据及平台的安全性,防止出现信息泄漏等不利情况。

4.4 利用大数据技术落实人员能力培训

企业要完善人力资源管理工作,不但要提升对人才的利用效率,还需要重视对企业员工个人功能能力的提升^[5]。为此,企业要定期展开对应培训及考核工作。针对不同人员的职位及能力的差异开展不同培训工作,可采取线上线下结合的模式。线下模式是定期组织人员参与其中,主要是培训人员的工作理念、工作技能等,以丰富人员的专业知识,使其掌握更多专业技能。而线上模式是企业利用大数据构建起对应的教育网络平台,平台上可定期上载许多专业知识的讲解视频,企业员工可登录网站直接在此平台上学习,突破了空间和时间的限制,从而进一步提升了企业员工的工作能力,激发出在企业日常经营及发展中的积极作用。

4.5 利用大数据技术促进人力资源开发

大数据技术所具备的一项重要功能是能对大量数据实现整合及分析,并及时纠正数据反映出的错误。当前大数据不断发展下,还是有很多企业的管理存在滞后,最主要的便体现在人力资源开发上。在以往企业的人力资源开发中,企业管理者多是借助于问卷调查或是凭借其主观经验判断,存在片面性。如今企业可借助于大数据技术软件设计出对应人力资源开发系统,进行员工日常行为管理及考核、当前竞争

形势的分析等,从而实现对员工所缺失的能力有效“查漏”,进而制定出更有效的人力资源管理及开发方案,综合地提升人员素质和技能。

5 结语

大数据是信息网络发展重要体现。大数据时代的到来,无疑是给社会的发展和人们日常生活造成翻天覆地的改变。同时它也促使许多企业在管理理念、方法上有重大变革。人力资源管理作为所有企业管理工作的核心及基础所在,其管理水平和企业核心竞争力有着紧密联系。信息技术快速发展背景下,企业人力资源管理势必也会迎接更多挑战。如何利用大数据技术帮助企业进行人才招聘、岗位安排、绩效考核的同时也能提升企业人力资源效率,是企业改革创新工作中需值得深思的课题。

参考文献

- [1] 汪少贤.企业在大数据时代下的人力资源管理创新策略研究[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(21):12-13.
- [2] 周华.大数据时代企业人力资源绩效管理的创新[J].人才资源开发,2021(20):80-81.
- [3] 陈柳红.大数据时代下企业人力资源管理模式分析[J].人才资源开发,2021(20):90-91.
- [4] 王晓忆.大数据时代企业改革人力资源管理问题研究[J].经营管理者,2021(10):62-63.
- [5] 梁文艳.大数据时代企业人力资源管理变革策略[J].现代交际,2021(17):245-247.