

Exploration on the Optimization Strategy of Human Resource Management of Construction Enterprises in the Era of Big Data

Yujuan Zheng

China Railway No.3 Bureau Group Line Bridge Engineering Co., Ltd., Langfang, Hebei, 065200, China

Abstract

With the gradual deepening of the concept and application of big data, the human resource management of construction enterprises also faces opportunities and challenges. The traditional static human resource management work based on transactional work gradually tends to the dynamic analysis and prediction of data, that is, to be forward-looking. The use of big data technology to integrate enterprise human resource management data, improve the accuracy and real-time of various data processing, and the data-driven management mode not only improves the accuracy and effectiveness of human resource management, but also improves the quality and efficiency of management. In this paper, through the analysis of big data technology of enterprise human resource management, from the personnel selection, incentive mechanism, new labor relations and personnel training development put forward optimization strategy, hope to apply big data technology to promote construction enterprise human resource management to scientific, fine and intelligent development, to enhance the enterprise core competitiveness and market adaptation ability to provide reference.

Keywords

big data; human resource management; optimize construction

探析大数据时代建筑施工企业人力资源管理的优化策略

郑玉娟

中铁三局集团线桥工程有限公司, 中国·河北 廊坊 065200

摘要

随着大数据理念和应用的逐步深入, 建筑施工企业的人力资源管理也迎来机遇和挑战, 传统的以事务性工作为主的静态人力资源管理工作逐步趋向于数据的动态分析和预测, 即要具备前瞻性。采用大数据技术整合企业人力资源管理数据, 提高各项数据处理的准确性和实时性, 以数据为驱动的管理模式, 不仅提高了人力资源管理的精准度和有效性, 而且可以提升管理质量和效率。论文通过探析大数据技术对企业人力资源管理的作用, 从人员选用、激励机制、新型劳动关系和人员培训开发等方面提出优化策略, 希望应用大数据技术推动建筑施工企业人力资源管理向科学化、精细化和智能化发展, 为提升企业核心竞争力和市场适应能力方面提供参考。

关键词

大数据; 人力资源管理优化; 建筑施工

1 引言

人力资源作为企业发展的第一资源, 特别是目前仍属于劳动密集型产业的建筑施工企业中, 人力资源更是企业可持续发展的核心。在大数据时代, 企业要想紧跟时代步伐, 与时俱进, 走上高质量发展道路, 必然要利用大数据技术, 加强人力资源管理, 提高人力资源管理效率, 为企业的发展做好人力资源保障。

2 大数据时代建筑施工企业人力资源管理作用

建筑企业人员构成复杂, 不同部门、岗位的工作人员水平素质高低各不相同, 人力资源管理工作无法通过统一标准实现规范化管理^[1]。各工程项目工作地点偏远、不固定, 工作环境差、工作时间长, 饱受风吹日晒雨淋, 人员流动性相对较大。老员工经常流失, 新员工要替补, 培训等工作就得从头开始。多方面的因素导致人力资源管理数据动态化管理效力不足, 比如之前有离职已经一年多的员工还在报名让参加取证培训的实例。传统的人力资源管理模式和流程在大数据时代背景下显得不合时宜, 难以满足企业对数据高效处理和分析的需求, 对建筑施工企业的人力资源管理提出了新的要求^[2]。

【作者简介】郑玉娟(1992-), 女, 中国甘肃武威人, 本科, 经济师, 从事企业人力资源管理研究。

将大数据技术应用于人力资源管理工作,通过智能化技术,系统合理地收集员工全部信息,并对信息进行加工并处理储存,实现数据的动态调整,方便快速调用,改变传统人力资源管理方式上的局限性,提高人力资源管理成效与管理质量,解决传统管理模式形成的散乱、不及时的问题。因此,建筑施工企业要全面更新管理理念^[3],引入先进的大数据技术和管理工具,对人力资源管理进行深层次的变革和创新。这不仅包括技术层面的升级,更涉及到管理思维、组织架构、制度体系等多个方面的全面优化^[4,5]。

3 大数据时代建筑施工企业人力资源管理优化策略

在大数据时代背景下,建筑施工企业人力资源管理的优化策略要立足于企业的实际情况和发展战略。企业需明确大数据技术在人力资源管理中的应用场景和目标,制定具有针对性和操作性的优化策略。可从以下几方面着手。

3.1 人员选用

在企业招聘中,个人与岗位匹配度是企业选人用人的关键环节,匹配度会影响到企业运营效率、员工职业生涯和企业人力资源管理等诸多方面。匹配度高的员工较强的责任感,可以为企业创造更大的价值;匹配度不高的员工则会因角色转变不到位或抵触情绪,导致不适应工作,甚至直接离职。在大数据时代,建筑施工企业的人员选用优化更是关键。传统的人员选用方式往往依赖于人工筛选和面试,不仅效率低下,而且难以保证选人的准确性。但如果借助大数据技术,企业可以对海量的人才信息进行深度挖掘和分析,从而实现精准选用。企业可以通过以下几个方面来优化人员选用:

一是建立完善全面的人力资源数据库。企业利用大数据平台,全面收集人员信息,包括个人简历、工作经历、技能特长及荣誉奖惩等,形成一个详实的人力资源数据库。再整合信息,通过对数据库的实时更新和动态管理,企业可掌握人员的最新动态,为招聘决策提供有力支持。如在招聘前,企业利用大数据技术对求职者进行画像,全面分析每位候选人的能力和意愿,并将其与岗位需求进行全方位的比较和匹配,使招聘科学合理,同时也可降低招聘成本。

二是运用数据驱动对人力资源实行筛选机制。在拥有丰富人力资源数据的基础上,利用算法和模型,对候选人进行自动筛选和排序。通过设定明确的筛选标准,如学历、工作经验、技能水平、特长等,系统可自动过滤不符合要求的候选人,进一步提高招聘效率。同时,企业还可以根据岗位要求,制定自定义的筛选模型,使选拔出的人最大程度地满足岗位要求。

三是实施科学的人力资源测评体系。除基本筛选功能外,大数据技术还有助于企业更深入地了解候选人的潜在特质和能力倾向。利用心理测评、性格测试等多元化评估工具,并结合大数据分析技术,企业可以对候选人的综合素质进行

全面评估。这不仅帮企业选拔更具潜力的人才,还有助于对其进行培训和职业发展指导。

四是建立智能化的人力资源推荐系统。基于大数据和人工智能技术,企业可以构建智能化的人力资源推荐系统。系统能够根据人员需求和岗位特点,自动匹配并推荐合适的候选人。再进行线上基础面试,既节省双方的成本,也可以对备选人员进行有效筛选,提高招聘效率和质量。推荐系统可有效提高招聘的精准度,还节省了企业在人力资源搜索和匹配上的时间和精力。

3.2 人员激励机制

在大数据时代,建筑施工企业人力资源管理面临着前所未有的机遇与挑战,其中,激励机制是留住人才的关键,也是增强企业竞争力的重要途径。完善合理的考核激励制度,既能增强员工工作积极性和忠诚度,而且能够在一定程度上减少人才流失,并吸引人才进入企业。因此,企业健全的考核激励机制在企业人力资源管理中发挥重要作用。传统的考核大多将施工数量作为考核内容,不够科学系统化。大数据时代背景下,利用大数据平台技术全面分析员工的职业数据、能力数据与潜力数据,进而多角度多方面了解、关心、激励员工,保障施工团队的稳定^[3]。

施工企业可以充分利用大数据技术收集员工在项目执行、质量控制、安全生产等各个方面的表现数据,对员工的绩效数据进行深入挖掘和分析全面地评估员工的工作成果和贡献度。基于数据的评估,客观公正且能及时发现员工的优点和不足,为后续的激励措施提供有力支持。

在数据分析基础上,企业据此制定精准的激励策略。例如,对表现优秀的员工给予加薪或奖金等物质奖励,对他们的努力给予认可。同时非物质激励也不可缺少,如提供晋升、赋予更多自主权等,激发他们工作热情的同时也满足职业发展要求。

除了传统的激励方式外,大数据还可提供更多创新性的激励手段。如建立员工满意度调查系统,企业可及时了解员工对工作环境、薪酬福利、职业发展等方面的满意度和需求。根据调查结果,找到问题,针对员工的不同需求,制定差异化的激励措施,从而最大限度地提高员工的工作满意度和忠诚度。

在大数据时代,施工企业可利用实时反馈系统,让员工及时了解自己的工作表现和绩效情况。这种透明化的管理方式可以增强员工的责任感和自我驱动力,促使他们发现问题,不断改进和提高自己的工作水平。同时,企业也可以通过反馈机制,了解员工对激励措施的反应和效果,便于对策略进行适时调整和优化。

综上,利用大数据技术和相关管理工具,企业可制定更为科学、精准和个性化的激励方案,具有激励作用的考核制度能够有效提高人员的工作积极性,并且将建筑施工企业的考核激励制度进行完善,能够在提高工资待遇的基础之上,

提升人才的发展空间,增强企业凝聚力和竞争力,进而助力企业应对当前的市场挑战,为企业的长远发展奠定了坚实基础。

3.3 构建新型的劳动关系

施工企业作为劳动密集型产业,其劳动关系的和谐与否直接关系到企业的运营效率和稳定发展,因此,劳动关系的管理在大数据时代迎来了前所未有的变革与机遇。大数据时代具有数据类型繁多、数据价值密度相对较低、处理速度快、时效性要求高等特征,利用大数据技术对劳动关系进行优化,成为了施工企业人力资源管理的重要课题。这就要求企业与员工有劳动契约的关系的同时要更加注重以人为本的理念,从根本上提高员工的满意度,降低离职率。

施工企业深入挖掘员工的劳动关系数据,从而更全面地了解员工的工作状态、满意度以及潜在的问题。这些数据不仅包括传统的员工个人信息、合同情况等,还包括员工的工作表现、绩效评估、培训需求等更为细致的信息。对以上数据的综合分析,企业可更加准确地掌握员工的整体状况,为构建和谐劳动关系提供有力支持。

在优化劳动关系的过程中,建立有效的员工沟通平台至关重要。大数据技术可以搭建更加高效、便捷的沟通渠道,使员工能够随时随地与企业进行互动交流,比如利用劳动关系和谐指数测评。这种沟通方式不仅可以提高信息传递的效率,还能够增强员工对企业的信任感和归属感。通过沟通平台,企业可以及时了解员工的想法和需求,为解决潜在问题提供有力支持。

在大数据时代,企业可以根据员工的数据分析结果,制定更加个性化和有针对性的员工关怀计划。例如,针对员工的年龄段、性别、兴趣爱好等特征,分别开展形式多样的文化活动、健康关怀等,以提高员工的工作归属感和幸福感。

建立劳动争议调解机制和劳动争议预警系统也是大数据时代劳动关系优化的重要内容。通过大数据分析,企业可以实时监测劳动关系的动态变化,及时发现潜在的劳动争议问题。一旦发现问题,企业可以迅速启动调解机制,通过协商、调解等方式化解矛盾,避免问题升级。同时,预警系统还可以为企业提供预警提示,帮助企业提前做好应对准备,降低劳动争议的风险。

总之,大数据时代为施工企业劳动关系管理带来了诸多便利和可能性,全方位的劳动关系维护,让员工感受到企业的人文关怀,从而全身心投入工作,为企业的稳定发展和核心竞争力提升奠定坚实基础。

3.4 人员培训开发

培训开发是提升建筑施工企业员工的专业技能和综合素质的重要环节。在大数据时代背景下,这一环节得到了前所未有的强化和深化。企业如今能够通过详尽的数据分析,精准地识别员工的技能差距和培训需求,从而制定出更具针对性和实效性的培训方案。大数据分析技术可以帮助企业实现以下几个方面的培训开发优化:

一是需求分析的精准化。首先收集和分析员工的工作绩效数据、岗位胜任力模型以及市场动态等信息,企业可以更加准确地判断员工在哪些方面存在能力提升的空间和必要性,分析培训需求。这种以数据为驱动的培训需求分析,不仅能够确保培训资源的合理分配,还能够提高员工对培训内容的接受度和效益度。

二是培训方式的创新化。传统的培训方式往往以线下集中授课为主,但在大数据时代,企业可以充分利用在线学习平台、虚拟现实(VR)技术、线上微课堂等先进手段,为员工提供更加灵活多样的学习体验。这些新型培训方式不仅能够突破时间和空间的限制,还能够根据员工的学习进度和反馈,实时调整教学内容和难度,实现个性化的培训效果。

三是培训效果的评估化。培训后收集和分析员工在培训过程中的学习数据、互动数据以及培训后的工作表现等数据,企业可以更加客观地评估培训的实际效果。这种以数据为基础的培训效果评估,不仅能够帮助企业及时发现并改进培训中存在的问题和不足,还能够为后续的培训计划和方案设计提供有力的数据支持,保障培训效果。

4 结语

通过大数据分析、员工沟通平台、员工关怀活动以及劳动争议调解机制和预警系统的建立,施工企业可以更加全面地了解员工的需求和问题,为构建和谐劳动关系提供有力支持。企业应充分利用大数据技术的优势,不断优化和完善自身的培训体系,以提升员工的整体素质和企业的核心竞争力。

综上所述,大数据技术的利用,可以深入挖掘和分析数据,企业可以更加科学地评估和管理员工,从而提高运营效率、降低成本并增强市场竞争力。加强人才队伍建设,培养一支既懂业务又懂技术的高素质人力资源管理团队,是确保大数据技术能够在企业人力资源管理中发挥最大效用的关键。此外,企业还应注重数据安全和隐私保护,确保在利用大数据技术优化人力资源管理的过程中,不损害员工的合法权益和企业的商业机密^[6]。

参考文献

- [1] 马素娣.现代企业人力资源管理数字化转型[J].上海信息化,2019(5):44-47.
- [2] 张常瑞.大数据时代建筑企业人力资源管理路径探索.房地产世界,2023(14).
- [3] 吴娟.大数据时代下建筑施工企业人力资源管理的有效对策[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(4).
- [4] 王光磊.试论大数据时代下建筑施工企业人力资源管理的有效对策[Z].2021.
- [5] 张建党.大数据时代施工企业人力资源管理策略[J].科技咨询,2021(35).
- [6] 高建华.基于大数据背景下的企业人力资源管理创新[J].经营管理者,2015(35):178.