

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

Wen Wen

State Grid Gansu Electric Power Company Qingyang Power Supply Company, Qingyang, Gansu, 745000, China

Abstract

Human resource management is an important basis and prerequisite for supporting enterprises to achieve long-term and stable development in the current era of big data. However, the arrival of the era of big data also brings some challenges to many enterprises. With the accelerating development speed of science and technology, big data technology has been widely used in all walks of life. In the era of big data, enterprises should optimize and improve the previous human resource management countermeasures in combination with the actual production and operation conditions and strategic development goals, so as to promote the human resource management level of enterprises to meet the development requirements of the era of big data. Nevertheless, in the context of the era of big data, some enterprises are still facing many problems in human resource management. Based on this, this paper makes a comprehensive analysis of the management of enterprise human resources in the era of big data, and puts forward the corresponding management countermeasures, in order to provide the corresponding reference and reference for the optimization and improvement of enterprise human resources management.

Keywords

big data era; enterprise; human resource management; specific countermeasures

论大数据时代企业人力资源管理的对策

文雯

国网甘肃省电力公司庆阳供电公司, 中国·甘肃 庆阳 745000

摘要

人力资源管理是当前大数据时代下辅助企业实现长远稳定发展的重要基础和前提条件,但大数据时代到来的同时也给诸多企业带来了一定的挑战。随着科学技术发展速度的不断加快,大数据技术在各行各业中都得到了广泛应用。大数据时代下,企业应该结合实际生产经营状况和战略发展目标优化改进以往的人力资源管理对策,促使企业的人力资源管理水平与大数据时代发展要求相适应。尽管如此,在大数据时代背景下,部分企业在人力资源管理方面仍然面临着诸多问题。基于此,论文就大数据时代下企业人力资源的管理情况进行全面分析,并提出相应的管理对策,以期为企业人力资源管理工作的优化改进提供相应的参考和借鉴。

关键词

大数据时代; 企业; 人力资源管理; 具体对策

1 引言

大数据时代对社会生产生活造成了较大影响,从衣食住行到生产生活都离不开大数据的影响。目前,大数据对企业的人力资源管理也产生了一定的影响,部分企业逐渐意识到大数据技术的重要性,并将其合理应用到人力资源管理过程中。通过大数据技术和云计算系统,企业可以获取更有价值的信息数据,从而进一步优化企业决策。人力资源管理涉及企业的人才招聘、考核、薪资发放以及劳动合同设定等方面的综合管理。在大数据时代影响下,以往的人力资源管理

已经无法适应满足当前企业发展的需要,势必会影响后续企业的长远发展。

2 大数据时代对企业对人力资源管理所带来的一系列影响

2.1 为企业带来一定的挑战

大数据时代影响下,互联网技术被广泛应用于国内外各企业中,信息资源的共享开发一定程度上可以优化企业的人力资源管理。为了确保企业项目交易的成功,企业需要加强与更多合作者的沟通交流,并与其建立良好的贸易关系,这就要求企业应该正确处理这些贸易信息,在大数据技术合理应用基础上提高人力资源管理效率和质量。在面对这些海量信息数据时,如何利用有效手段加强管理效率,进一步增

【作者简介】文雯(1985-),女,中国甘肃庆阳人,本科,从事人力资源管理教育培训研究。

加企业的市场占有率，已经成为企业人力资源管理部门重点关注的问题^[1]。

2.2 能够赋予人力资源管理新的意义

大数据到来之后，企业在人力资源管理理念方面产生了一定的变化。在以往管理过程中，企业总是想以最小的投入获取最大化的经济效益，但在过程中却并未意识到人才管理与培养的重要性。但在大数据时代影响下企业发现，企业的长远稳定发展离不开大量人才的支持，这就要求企业人力资源管理部门转变以往较为落后的管理思想，增强人才培养意识，进而为企业培养大量高素质人才，切实提高部门工作效率，为企业的长远稳定发展提供一定的助力。

3 人力资源管理在企业发展过程中的重要性以及发展现状

3.1 大数据时代下人力资源管理重要性概述

大数据时代背景下，对于以往企业普遍应用的发展模式来说，必然会产生一定的直接影响。而将大数据技术与当前企业的人力资源管理进行有机结合，必然能够促进企业的高质高效管理。对于大多企业而言，应该将员工看作企业发展的重要基础，并提高对全体员工的有效管理，充分发挥员工的积极作用，方可构建良好的人才管理环境，进一步提高员工的自主性和积极性。同时，也能进一步优化企业的组织结构，全面提高企业员工的整体素质和综合能力，并通过定期有效的培训活动，促进员工专业技能的全面提升，很大程度上推进企业长远稳定发展，促使企业在发展过程中获取良好的经济效益^[2]。由此可以看出，大数据时代下的人力资源管理对于企业的长远稳定发展而言，具有极其重要的助推作用。与此同时，在当前大数据时代影响下，人力资源管理不仅能够进一步促进企业的长远稳定化发展，还能体现出独特的意义和发展价值。

3.2 大数据时代下人力资源管理现状

自改革开放至今，中国社会逐渐加强了与西方国家企业的合作交流，因此，“人力资源”也逐渐被统称为专门管理人力资源的部门。而西方国家在上个世纪末就提出了“人力资源管理”的概念，赋予其一定的科学合理性，一经提出就受到世界各国企业的广泛关注，这也就是人力资源管理概念的最初定义。在西方企业中，人力资源管理是发展过程中一种较为重要的战略发展方案，能够驱动企业实现长远稳定发展。目前，尽管中国诸多企业逐渐提高了对人力资源管理的重视程度，由于受到中国发展观念的影响和限制，因此相比于西方企业，中国企业在人力资源管理方面仍然存在着一一定的落后之处，其具体体现在下列几方面。

3.2.1 不同地区的差异性影响

由于中国不同地区在经济发展水平、人文文化、风俗习惯等方面存在一定的差异性，因此也会将这样的差异性特点体现在企业人力资源管理过程中，导致人力资源管理积极

作用无法得到充分发挥。

3.2.2 岗位人才缺失

由于部分企业并未意识到大数据时代下人力资源管理的重要性，因此并未做好人才招聘工作和岗位分配工作，不仅导致部分岗位人员缺失专业技能，还导致部分岗位仅仅是由其他岗位人员顶替，并未为该岗位配备专业人才，这就导致部分企业在人才招聘时无法更好地落实大数据时代下的人才招聘要求。

4 应对大数据时代企业人力资源管理问题的具体对策探究

4.1 转变以往的人力资源管理理念

在当前大数据时代背景下，人力资源管理的科学合理性，能够帮助企业进一步提高对大数据时代的适应力，并实现人力资源管理与大数据技术的有机结合，进一步促进企业人力资源管理效率与质量的全面提升。积极转变人力资源管理理念，如何促进企业实现进一步发展、建设，是当前大多企业人力资源管理部门重点关注的问题。大数据时代的到来也就意味着社会经济发展进步以及科学技术发展，然而在人力资源管理理念转变过程中，企业不仅需要切实遵循大数据时代的发展、变化，还要进一步根据人力资源管理要求，结合当前大数据发展优势，制定行之有效的人力资源管理措施^[3]。大数据时代发展能够切实改善以往较为落后的人力资源管理模式，提高人力资源管理与大数据的适应性，同时提高管理质量与效率，进而凸显科学技术的进步。与此同时，在大数据时代影响下，企业能够优化改进以往的人力资源管理模式，并逐渐淘汰落后的人力资源管理理念。根据大数据中的精准判断优势，企业能够进一步完善人力资源管理系统，并在大数据技术合理应用基础上优化改善人力资源管理系统，将全体员工个人信息和工作内容传输到系统中，这样做的目的，一方面可以加强同事之间的相互了解；另一方面，能够促进保障企业的顺利发展，从而促使企业的业绩实现全面提升。

4.2 规划开发人力资源

企业以往所应用的员工信息查询方式较为复杂烦琐，需要经过长时间查询才能获得，而且大多系统的信息数据并不全面。但在大数据技术合理应用基础上登记员工信息，能够进一步提高信息查询效率，企业可以通过大数据系统在短时间内获取有关员工的诸多信息。当然，通过大数据系统对员工信息的及时查询，少不了前期管理人员的员工信息收集和整理，只有将各环节的工作落实到位，才能保证员工信息查询系统的顺利构建。

4.3 完善企业人才招聘流程

在以往的人才招聘过程中，企业需要耗费大量的精力和资源在人才招聘方面。这是因为以往的人才招聘技术较为落后，在人才招聘时只能大海捞针，甚至不一定能为企业招

到与岗位职责相适配的人才。在大数据技术应用过程中,企业可以从下列几点入手:首先,进一步完善招聘系统。目前,大数据技术发展日益完善,企业在人才招聘过程中只需要在大数据系统中输入岗位需求,就能获取最适宜的人才条件,如性别、学历等,系统能够自主分析及及时为企业推选与招聘岗位最适宜的人才^[4]。与以往的人才招聘方式相比,这种招聘方式能够缩减简历筛选时间;然后明确投递简历者的各项信息。企业在简历筛选过程中,可以通过招聘系统进一步核对对简历者信息数据的准确性和真实性,同时及时删除有造假行为的投递简历者,进而确保人才质量,为后续人力资源高效管理工作开展奠定基础。

4.4 完善企业培训措施

除了招聘系统之外,大数据时代下主要强调的还有培训活动,这也是人才进入企业后所需参与的关节环节。在企业以往的培训活动中无法始终保持着有条不紊的状态,其更加关注的是员工的综合素质培养和锻炼^[5]。大数据技术在当前人才培养过程中需要重点关注以下几点:第一,在培训活动开始之前,充分了解新员工的专业能力,落实“术业有专攻”。每个人的学习能力和专业能力都有着一定的差别,因此适合的岗位也存在一定的差别,而通过培训活动能够进一步分析人才的专业能力,得出新员工所适宜的岗位;第二,做好自身完善工作。通过人才培训工作,大数据技术能够对员工培训过程进行记录、储存、分析,进而为后续人才培训工作奠定基础。

4.5 提高大数据应用能力

将大数据技术合理应用到人力资源管理过程中,不仅能够提高人才招聘和培养的针对性,还能进一步渗透大数据理念。对于企业管理人员和人力资源管理部门人员而言,必须加大对大数据理念渗透的重视程度,组织部门内人员定期参与到大数据专业课程培训活动中去,同时定期更新部门内大数据理念,并将其看作工作导向,构建大数据档案,完善内部信息数据,这对于企业人力资源部门改革创新有着一定的助推作用。

4.6 完善战略规划方案,构建专业的人才团队

因时而变制定针对大数据时代背景下的战略规划方案,是推进企业提高对现代化社会发展适应力的重要举措^[6]。在推进社会人力资源改革创新过程中,企业应该根据实际生产

经营状况设定人力资源管理目标,落实人力资源管理任务,凭借大数据技术提高对人力资源的管控力,从而促进企业实现长远稳定发展。

构建专业的人才团队是当前大数据时代下企业保证人力资源管理科学化的重要举措之一。无论是企业内部管理,还是对外引进人才,都应该注重对人才团队成员大数据能力的培养和锻炼。对于新入职的员工,管理人员可以在培训过程中潜移默化地渗透大数据信息,或者是筛选专业人员引导新入职员工进行大数据知识学习;对于企业内部人员,除了日常的潜移默化影响之外,管理人员还应该有针对性地为员工讲解大数据与人力资源管理之间的联系,以达到专业人才团队构建与优化的目的^[7]。

5 结语

综上所述,现阶段,企业在人力资源管理方面提出的管理思维较为丰富,怎样在大数据时代下将先进的人力资源管理引入企业是企业、管理部门重点关注的问题。论文就大数据时代下企业人力资源管理重要性极其重要进行分析,并提出应该落实转变以往的人力资源管理理念、规划开发人力资源、完善企业人才招聘流程、完善企业培训措施、提高大数据应用能力,同时完善战略规划方案,构建专业的人才团队,进而促使大数据时代下企业的人力资源管理水平实现全面提升。

参考文献

- [1] 李亚杰.大数据时代企业人力资源管理数字化转型的对策研究[J].中小企业管理与科技,2023(8):82-85.
- [2] 吕炎,刘瑞政.大数据时代企业人力资源管理创新对策分析[J].办公室业务,2022(17):116-119.
- [3] 郑晓文.大数据时代企业人力资源管理的对策思考[J].中国市场,2022(23):188-190.
- [4] 李博雅.大数据时代企业人力资源管理存在的问题及对策探讨[J].企业改革与管理,2022(9):108-110.
- [5] 董子雅.大数据时代企业人力资源管理的创新策略探讨[J].中国管理信息化,2022,25(10):143-145.
- [6] 徐程程.大数据时代企业人力资源管理的创新研究[J].中国管理信息化,2022,25(10):156-158.
- [7] 朱艳艳,曲金玲.大数据背景下企业人力资源管理对策研究[J].财经界,2021(11):197-198.