

探析大数据下的国企人力资源管理创新

包舒静

国网泰顺县供电公司, 浙江 温州 325500

[摘要] 此次研究以探析大数据下的国企人力资源管理创新为主题, 重点讨论了大数据对国有企业人力资源管理的重要意义, 包括推进管理创新和改革、营造公平公正的工作氛围、增强员工积极性和创新力以及提升企业竞争力。同时, 文章也指出了大数据下国企人力资源管理创新面临的困境, 包括理念陈旧、模式僵化和制度缺位等问题。为了克服这些困境, 提出了一些创新措施, 如引导员工树立新型工作理念、转变传统的管理模式、借助大数据配置岗位人员、完善绩效考核机制以及优化人才招聘制度等。此外, 还强调了借助大数据开展员工培训的重要性。通过此次研究分析, 可以为国有企业实现更高效、精准和可持续的人力资源管理提供参考。

[关键词] 大数据; 国企人力资源; 管理创新

DOI: 10.33142/mem.v4i3.10000

中图分类号: F27

文献标识码: A

Exploration on the Innovation of Human Resource Management in State-owned Enterprises under Big Data

BAO Shujing

State Grid Taishun County Power Supply Company, Wenzhou, Zhejiang, 325500, China

Abstract: The theme of this study is to explore the innovation of human resource management in state-owned enterprises under big data, focusing on the importance of big data in human resource management in state-owned enterprises, including promoting management innovation and reform, creating a fair and just work atmosphere, enhancing employee enthusiasm and innovation, and enhancing enterprise competitiveness. At the same time, the article also points out the difficulties faced by state-owned enterprises in human resource management innovation under big data, including outdated concepts, rigid models, and institutional deficiencies. In order to overcome these difficulties, some innovative measures have been proposed, such as guiding employees to establish new work concepts, transforming traditional management models, utilizing big data to allocate position personnel, improving performance evaluation mechanisms, and optimizing talent recruitment systems. In addition, the importance of utilizing big data for employee training was emphasized. The analysis of this study can provide reference for state-owned enterprises to achieve more efficient, accurate, and sustainable human resource management.

Keywords: big data; human resources of state-owned enterprises; management innovation

引言

近年来, 大数据技术的迅猛发展给各行各业带来了巨大的机遇和挑战, 国有企业作为中国经济的重要组成部分, 也面临着人才管理的新形势和新问题。在这样的背景下, 如何在大数据时代下创新国企的人力资源管理成为了一个亟待解决的问题。大数据的应用为国企的人力资源管理提供了前所未有的机遇, 同时也带来了一系列的挑战。只有通过深入探析大数据下的国企人力资源管理创新, 找到融合大数据技术和人力资源管理的最佳路径, 国有企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。此研究旨在探讨大数据对国企人力资源管理的重要意义, 并分析大数据下国企人力资源管理创新所面临的困境。同时, 将提出一些创新措施, 以期为国有企业实现更高效、精准和可持续的人力资源管理提供参考。通过深入研究和探讨, 我们可以更好地发挥大数据的优势, 推动国有企业在人力资源管理领域的创新与发展, 为国有企业的可持续发展提供强有力的支撑。

2 大数据下的国企人力资源管理创新重要意义

2.1 有利于推进国企人力资源管理创新和改革

在大数据时代, 国企人力资源管理创新具有重要的意义, 它可以推动国企人力资源管理的改革和提升。一方面, 大数据技术可以为国企提供大量的员工和组织数据, 帮助管理者更准确地了解员工的能力、偏好和表现, 以及组织的运作情况, 基于这些数据, 管理者可以制定更科学、更精准的决策, 例如招聘更适合岗位的人才、制定更有效的培训计划、优化组织架构等。另一方面, 大数据技术可以为国企提供员工的学习和发展数据, 帮助管理者了解员工的学习需求和能力提升的机会。通过分析员工的学习和发展数据, 国企可以制定个性化的培训和发展计划, 提供更精准、有效的培训资源和机会, 提升员工的能力和竞争力。并且通过大数据技术, 国企可以实时监测和分析组织绩效数据, 及时发现问题和短板, 进行相应的调整和改进。大数据分析还可以帮助国企了解市场和竞争对手的动态, 制

定更灵活、更具竞争力的人力资源战略，提升组织的效能和竞争力^[1]。

2.2 有利于营造一个公平、公正的国企工作氛围

在大数据时代，国企人力资源管理创新对于营造一个公平、公正的工作环境具有重要意义。传统的人力资源管理中，往往存在着主观因素对员工评估和决策的影响，例如偏见、个人喜好等。而大数据分析可以通过客观的数据指标来评估员工的能力和表现，减少人为主观因素的干扰，提高评估和决策的公正性。大数据技术可以帮助国企更准确地评估员工的能力和潜力，提供全面的数据支持，确保选拔最佳的人才。通过对员工数据的分析，可以发现潜在的人才和高绩效员工，为他们提供更多的发展机会，鼓励公平竞争，提高员工的工作积极性和动力。并且大数据分析可以帮助管理者了解员工的技能、兴趣和发展需求，为他们提供个性化的发展机会。通过根据员工的数据特征和发展需求，制定个性化的培训计划和晋升路径，可以提高员工的满意度和工作动力，同时也能更好地满足员工的发展期望^[2]。

2.3 有利于增强国企员工工作积极性和创新性

大数据在国企人力资源管理中的创新可以在以下方面增强员工的工作积极性和创新性：第一，大数据分析可以深入了解每个员工的技能、兴趣和潜力，为其提供个性化的职业规划和发展的机会，通过了解员工的需求和偏好，国企可以为他们提供更有针对性的培训和晋升机会，激发员工的工作积极性和创新性。第二，大数据分析可以实时追踪员工的绩效和工作情况，及时提供反馈和指导，国企可以利用这些数据为员工提供准确的评估和改进建议，鼓励员工不断提高自己的工作表现和创新能力。第三，通过大数据分析，国企可以更准确地评估员工的贡献和价值，制定更公正、公平的激励和奖励机制，这种激励和奖励机制可以激发员工的工作积极性和创新性，提高员工的满意度和忠诚度^[3]。

3 大数据下的国企人力资源管理创新面临的困境

在大数据时代下，国企人力资源管理面临着一些困境，包括理念陈旧、模式僵化和制度缺位。下面详细分析这些困境：

3.1 理念陈旧

传统的国企人力资源管理往往持有陈旧的理念，例如重视资历和经验，忽视潜力和创新能力。在大数据时代，人才评价标准需要根据数据和科学进行量化和客观分析，而不仅仅依赖主管的主观判断。然而，由于传统理念根深蒂固，许多国企仍然在招聘、培养和晋升中存在主观评估和官僚化的问题，导致人才选拔不准确、岗位匹配度低等管理短板。

3.2 模式僵化

许多国企的人力资源管理模式相对僵化，缺乏灵活性和创新性。过于注重层级和流程控制，以及过度依赖人工操作和手工记录，无法充分利用大数据技术在人力资源管理中的潜力。此外，一些国企的管理层思维较为保守，对

于新技术和新模式的应用抱有顾虑，导致人力资源管理无法及时跟上时代发展的步伐，进而限制了管理效率和竞争力的提升。

3.3 制度缺位

在大数据时代，国企人力资源管理需要建立相应的制度体系来支持数据驱动的决策和管理。然而，许多国企在制度建设方面存在缺位。缺乏健全的数据采集、分析和维护机制，导致数据质量无法得到保障。此外，缺乏相关的法规和规范，使得数据隐私和安全成为一项重要的挑战。缺乏对大数据的规划和管理，使得国企无法充分发挥大数据在人力资源管理中的优势^[4]。

4 大数据下的国企人力资源管理创新措施

4.1 引导员工树立新型工作理念

在大数据时代下，国企人力资源管理需要创新措施来引导员工树立新型工作理念。基于大数据技术，可以为员工建立科学而客观的绩效评价体系，以数据为基础对员工进行评估和激励，通过对员工的工作表现进行量化和分析，可以更加准确地了解员工的工作能力和贡献，激发员工的工作积极性。借助大数据分析，能够为员工提供个性化的职业发展规划和培训方案。通过分析员工的兴趣、能力和发展潜力，为他们制定具体的发展路径和培训计划，帮助员工实现个人价值和职业目标。同时，要鼓励员工参与创新活动，并提供相应的支持和奖励机制，通过建立开放式的创新平台，鼓励员工提出新的想法和解决方案，促进组织内部的创新文化和创新能力，并借助大数据技术，实现灵活的工作方式，例如远程办公和弹性工作时间。这样可以提高员工的工作满意度和生活质量，激发员工的创造力和工作动力^[5]。

4.2 转变传统的管理模式

在当前，国企人力资源管理需要转变传统的管理模式，采取一些创新措施来适应新的挑战和机遇。传统管理模式依赖于主观经验和直觉，而在大数据时代，国企可以通过收集和分析大量的数据，基于数据来做出更准确、科学的决策。数据分析可以用于人才招聘、绩效评价、培训需求分析等方面，从而提高管理决策的效果和精度。人工智能技术可以应用于国企的人力资源管理中，例如使用智能招聘系统进行自动筛选和匹配候选人，使用人脸识别技术打卡和考勤管理，使用聊天机器人提供即时的员工服务等。这些技术可以提高管理的效率和准确性，释放人力资源管理的时间和精力。并且传统的管理模式通常由上至下地单向传递信息，而在大数据时代，国企可以建立开放式的沟通和协作平台，让员工和管理层之间可以进行双向的信息交流和反馈。这样可以更好地了解员工的需求和意见，更好地实现人与组织的互动和共创，提高人力资源管理的效能和竞争力。

4.3 借助大数据配置岗位人员

借助大数据来进行岗位人员配置，能够更好地提高人力资源管理的效率和效能。首先，国企可以利用大数据分析岗位的需求量和人员配置情况，通过分析公司内部各个

岗位的工作量、技能要求、人员流动情况等数据,可以精确了解不同岗位对人力资源的需求,并据此进行人员的配置和调整。大数据分析还可以帮助国企准确预测未来的人才需求,并进行相应的规划。通过分析行业趋势、市场需求、人员离职率等数据,可以预测将来可能出现的人力资源缺口,并提前采取措施,如培训现有员工、招聘新人才或合作外部机构,以满足未来的需求。其次,利用大数据分析不同员工的技能、经验、绩效等信息,可以更精确地进行人员岗位匹配。通过对员工的能力和潜力进行数据分析,可以找到最适合的岗位安排,提高员工的工作效率和满意度,同时也有助于员工的个人发展。

4.4 完善绩效考核机制

在大数据时代下,国企可以借助大数据来完善绩效考核机制。能够利用大数据分析,国企可以制定更科学和客观的绩效考核指标,通过分析业务数据、工作流程数据、员工行为数据等,可以量化员工的工作绩效,并将其作为考核的依据,提高考核的客观性和准确性。还可以利用大数据分析,国企可以更好地实现个性化绩效管理,对员工的工作数据、能力特征等进行深入分析,可以为每个员工制定个性化的目标和发展计划,以满足员工的成长需求,并提高员工的工作动力和绩效水平。不仅如此,利用大数据技术,国企可以实现绩效数据的共享和透明化。通过将绩效数据公开给员工和管理层,可以增加员工对绩效评估的信任度,激发员工的竞争意识和积极性,并促进组织内部的合作和学习。总之,通过借助大数据技术,完善绩效考核机制可以使国企更加客观、科学和公平地评价员工的绩效,提高绩效管理的效率和准确性,同时也能够激励员工的积极性和创造力,推动组织整体绩效的提升。

4.5 优化国企人才招聘制度

大数据分析技术对招聘过程中的数据进行全面分析,如招聘渠道效果、候选人履历信息、面试评估数据等,通过分析这些数据,国企可以更准确地评估候选人的能力和适应度,从而做出更明智的招聘决策。并且能够利用大数据技术对候选人的信息进行全面挖掘和分析,从而建立候选人的画像,包括候选人的教育背景、工作经历、技能专长、社交媒体活动等。通过候选人画像,国企可以更好地了解候选人的特点和潜力,为招聘决策提供参考。在大数据技术和人工智能算法的帮助下,国企可以开发自动化的候选人筛选和推荐系统,这些系统可以根据国企所需的特定条件和要求,自动筛选和推荐最匹配的候选人。这样可以大大提高招聘效率,节省时间和人力成本。最后,利用大数据技术,国企可以对候选人的背景进行更全面和准确的调查,通过分析社交媒体活动、网络参与度、项目成果等数据,可以得到更真实和客观的候选人信息,帮助国企更好地评估候选人的能力和品德。

4.6 借助大数据开展员工培训

国企可以借助大数据技术对员工培训进行创新和优

化。利用大数据分析技术,对员工的能力、技能和知识进行全面评估和分析,通过分析员工的绩效数据、培训历史记录、学习习惯等信息,可以准确确定员工的培训需求,了解他们在哪些方面需要提升和发展。能够根据员工的培训需求,借助大数据技术,制定个性化和定制化的培训计划,通过分析员工的学习偏好、学习速度和学习效果等数据,可以为每个员工提供适合其个人需求和学习风格的培训内容和学习路径。还能够建设和开发在线学习平台,将大量的教育资源和培训内容数字化,并与大数据技术结合起来。通过分析员工的学习数据和行为,如学习时间、学习进度、学习成绩等,可以提供个性化的学习推荐和智能化的学习辅导,帮助员工更好地学习和提升能力。通过借助大数据技术开展员工培训,国企可以更加精准地满足员工的培训需求,增强培训效果和员工绩效,增强组织的竞争力和创新能力。此外,借助大数据分析和预测,国企还可以对员工的职业发展和晋升进行更好的规划和指导,为员工提供个人成长和发展的机会。

5 结语

综上所述,大数据技术对国企人力资源管理的影响和推动作用不可忽视。在大数据时代,国有企业需要积极应对变革,以创新的思维和方法来重新设计和优化人力资源管理。通过充分利用大数据技术,国企可以实现对人才的招聘、培养、激励和留存的精准化管理,提升组织的整体效能。然而,要实现大数据下的国企人力资源管理创新,并不是一帆风顺的。国企在推动人力资源管理创新的过程中,需要克服数据隐私和安全保护、数据质量不足、技术人才短缺等问题。此外,国企还需重视数据伦理和合规性,确保在数据应用过程中遵循法律法规和道德准则,保护员工的隐私权益。总而言之,国企需要正视挑战,积极引入大数据技术,采取创新措施,不断完善和优化人力资源管理模式,以适应时代的变革和发展。只有不断创新,才能赢得竞争优势,推动国有企业的可持续发展。

【参考文献】

- [1] 赵莉莉. 大数据下事业单位人力资源绩效管理创新探讨[J]. 经济师, 2023(8): 269-271.
- [2] 周丽君. 探析大数据下的国企人力资源管理创新[J]. 商讯, 2023(2): 187-190.
- [3] 彭小君. 大数据下企业人力资源绩效管理创新[J]. 中国集体经济, 2022(36): 82-84.
- [4] 张军辉. 探析大数据下的国企人力资源管理创新[J]. 现代商业, 2022(14): 82-84.
- [5] 欧湘庆. 大数据下企业人力资源绩效管理创新探析[J]. 商场现代化, 2022(2): 70-72.

作者简介: 包舒静(1990.9—)毕业院校: 中国计量大学, 所学专业: 电气工程及其自动化, 当前就职单位: 国网泰顺县供电公司, 职务: 党委党建部主任, 职称级别: 工程师: 中级。