

大数据视野下的人力资源管理创新

韩珂

山东省地质矿产勘查开发局第七地质大队, 山东 临沂 276000

[摘要]人力资源管理对于企业的运营与发挥至关重要,在我国经济快速发展的背景下传统的人力资源管理模式已经无法满足现代企业的各项需求,因此基于大数据时代下的地勘企业要充分认识到人力资源管理的意义并合理借助信息化技术和大数据技术对其管理模式进行不断创新,以此来为企业自身发展提供更加高效的服务。基于此,笔者根据自身多年工作与实践经验,对基于大数据视野下的地勘企业人力资源管理模式存在的问题展开分析,并提出相应的创新策略来帮助更多企业在人力资源管理方面做出一定突破。

[关键词]大数据; 人力资源; 地勘企业

DOI: 10.33142/mem.v5i5.13803 中图分类号: F272.92 文献标识码: A

Innovation in Human Resource Management from the Perspective of Big Data

HAN Ke

The 7th Geological Brigade of Shandong Geological and Mineral Exploration and Development Bureau, Linyi, Shandong, 276000, China

Abstract: Human resource management is crucial for the operation and performance of enterprises. Against the backdrop of rapid economic development in China, traditional human resource management models are no longer able to meet the various needs of modern enterprises. Therefore, in the era of big data, geological exploration enterprises should fully recognize the significance of human resource management and use information technology and big data technology to continuously innovate their management models, in order to provide more efficient services for their own development. Based on this, the author analyzes the problems in the human resource management mode of geological exploration enterprises based on the perspective of big data, based on years of work and practical experience, and proposes corresponding innovative strategies to help more enterprises make certain breakthroughs in human resource management.

Keywords: big data; human resources; geological exploration enterprises

引言

伴随着我国经济进入新常态,传统的人力资源管理模式已经难以适应企业发展的要求,要想实现地勘单位的平稳过渡与快速转型就必须充分运用现代信息技术和网络技术来提升人力资源管理水平和效率。在大数据时代下,企业人力资源管理的理念、模式和方法都在不断改变,许多地勘单位也正经历着一场以人力资源为核心的管理变革,因此在人力资源管理方面必须打破传统理念的束缚,通过信息化技术的合理应用来实现创新,才能帮助企业长期保持一个科学而合理的人员组织架构。

1 大数据对于企业人力资源管理的意义

在大数据时代下,大数据技术为地勘企业人力资源管理工作提供了新的工具,通过企业内部系统级外部数据源能够对员工的个人信息、绩效数据、培训记录等数据进行收集并整合,使企业能够更加全面、深入地了解员工。同时,借助大数据分析和人工智能技术,地勘企业能够将收集到的数据进行深度挖掘与分析,从而对员工在行为规律、需求趋势及潜在问题等方面有所掌握,进而制定相应的人力资源策略,这种数据驱动的管理方式也使得地勘企业的人力资源管理更加精准和高效。

2 大数据视野下地勘企业人力资源管理模式存在的问题

2.1 人力资源管理激励制度较为欠缺

人力资源管理,根植于经济学原理与人本主义思想,旨在通过系统化的招聘选拔、精心设计的培训发展以及公平合理的薪酬管理等手段,对组织内部的人力资源进行高效配置与充分利用,从而推动组织目标实现的一系列综合性管理活动。不同单位的实际情况与具体需求并不相同,因此,所采用的人力资源管理模式也存在较大的差异性,但核心逻辑是一致的即通过一系列精心策划的管理措施,实现对组织成员的优化配置并深入挖掘与激发其个人潜能。为了在根本上强化工作人员对企业的归属感和忠诚度,在实施思想引导与意识强化的基础上,还应当从完善薪酬制度、提升福利待遇,以及拓宽晋升空间几方面入手,从而有效激发工作人员的工作动力与积极性。然而,国有地勘类企业的业务重心多聚焦于一线,多为室外工作且工作条件往往较为辛苦,舒适度也始终处在较低的水平上,这使得这类企业员工的职业依赖性与室内工作者大相径庭。通过深入调查能够了解到,部分国有地勘类企业在人力资源管理上倾向于对员工工作现状进行全面监督,并据此进

行行为管理,以确保员工的工作质量符合标准要求。这种管理方式确实能够在一定程度上提升管理效果,但立足于长远视角来看,此种管理方式显著缺乏正向激励机制,并未建立起完善的薪资增长或福利待遇提升体系,对于表现出色、工作成效突出的员工也仅仅是口头表扬,这一现象导致员工对国有地勘类企业的凝聚力与向心力显著降低,加剧了人才流失的风险^[1]。

2.2 管理理念与方法相对滞后

在国有地勘类企业当中,人力资源管理者的理念与能力直接影响到人力资源管理质量。通过调查能够发现,部分国有地勘类企业人力资源管理者的管理理念极为滞后,依然在沿用传统的管理方式,并未与时俱进地进行更新,管理焦点主要集中在确保工作质量和实施统一化管理上。而统一化管理指的就是针对不同部门、不同工作内容的员工使用一套标准化的质量要求与任务完成度评估体系,强调所有员工都要又好又快地完成相应任务,这一过程中并未全面考虑不同部门与不同工作之间的差异性,也没有深入核查此项指令的适用性与合理性,这就使得尽管员工所要负责的工作任务难度不尽相同,但在进行工作成果评价时采用的却是同一套质量标准。这种现象会极大地削弱员工的工作热情与动力,在评价其工作能力时也丧失了公平性原则。究其根源,管理者管理理念滞后是因为其对于提升人力资源管理能力缺乏应有的重视,往往依赖于以往的工作经验,并没有对行业动态与发展形势进行深入调研,导致国有地勘类企业人力资源管理质量难以获得显著提升,员工对企业的信任度与忠诚度也始终处在较低的水平上^[2]。

2.3 管理体系及制度建设不健全

目前,在一些国有地勘类企业中并没有建立起完善的人力资源管理体系和制度,所开展的人力资源管理活动往往过分依赖于管理者的个人主观判断与传统管理模式,从人才招聘到人才任用所涉及到的工作流程都凸显出创新性和专业性不足这一问题。尤为显著的是,在人才任用阶段,一些管理者并没有结合人才的独特优势与工作能力匹配相适应的工作岗位,而是简单地依据岗位空缺情况进行随机的人员配置,这就导致一些人才在进入国有地勘类企业的初期阶段难以迅速地适应工作环境,同时也因自身的能力与优势受到限制无法充分发挥而大幅地降低了工作信心与积极性。追溯其根源,部分管理者通常存在这样的认知偏差,认为当前国有地勘类企业规模较小且资金有限,只能采用粗放式的人才管理方式,这就导致人力资源管理缺乏必要的动力机制和明确的方向。同时,在资金不足这一条件的限制下,制度的完善性与全面性、人力资源管理质量和工作效率都无法获得显著提升,也加剧了人才流失的问题。许多新员工在入职后不久便选择离职或是跳槽到其他企业,这一现象对国有地勘类企业的生产力水平和持

续发展构成了严峻挑战^[3]。

2.4 企业晋升制度不明确

国有地勘类企业的员工通常对于企业内部是否建立起一套制度健全、条款明确、流程顺畅的晋升制度极为重视,重视程度甚至远超于薪资待遇,这是因为晋升制度是员工实现个人理想、展现自身价值与谋求更高薪资待遇的关键途径。调查结果显示,当前国内一些国有地勘类企业在晋升制度制定上仍存在明显的不足之处,现有的晋升制度是将工作经验作为衡量标准,这就使得一些专业技能卓越但是缺乏工作经验的新员工很难获取到晋升机会与晋升空间,进而严重地挫伤了新员工的工作积极性与工作动力,同时对国有地勘类企业的人力资源管理策略也造成广泛而深远的负面影响。而造成国有地勘类企业的晋升制度不健全与不清晰的根源在于,人力资源管理模式的优化较为滞后,并没有及时吸纳并融合行业内外优秀管理经验来完善内部机制。同时,国有地勘类企业的上级管理者的监管工作也缺乏深入性与全面性,对于人力资源管理工作的具体过程与最终效果并未进行系统调查与分析,这就导致晋升制度中存在较多的管理疏漏与不足^[4]。

3 大数据视野下地勘企业人力资源管理的创新路径

3.1 建立中心化组织结构

基于当前大数据时代背景,人力资源管理领域也迎来了全新的革新机遇,对于地勘企业而言,一定要紧紧把握住这次变革时机,积极谋求改革与创新,建立起新的中心化的组织架构,让人力资源管理部门和管理者承担起服务者角色,而一线基层员工则担任指挥者角色。从地勘企业的战略视角出发,随着全资子公司的纷纷成立,对人员加强管控变得至关重要,企业在强化现有的中心化组织结构的基础上,还需要围绕各岗位的核心员工建立一个全新的中心架构。这些核心员工在完成专业领域的基础工作的同时,还需要承担起资源整合与功能优化的重任,这意味着这些员工要以最快的速度突破资源间的壁垒,组建起响应敏捷的工作小组,并且此小组能够依托其高度的灵活性和快速反应能力高效完成各项工作并取得理想的工作成果^[5]。

3.2 树立效能管控新理念

在以往的人力资源管理工作中,主要是围绕“人”这一核心要素展开,将重点放在对人力资源的直接管理和控制上。然而,在大数据时代下,传统的管理理念显得较为落后,已经无法满足日新月异的发展需求。对于地勘企业而言,改革创新将是必然趋势,应当摒弃传统的管理理念,积极引入并构建全新的管理理念体系,确保资源能够得到充分利用,整体管理效能也能获得显著提升。而立足于人力资源管理,则可以聚焦于精确核算人力资源效能这一关键领域,进而推动各个部门不断提升其工作效能。核算人力资源效能,实质上就是针对一线部门进行深入细致

的投产比分析,即评估其人力资源投入与产出的比例关系。

3.3 强化服务与学习管理理念

随着互联网时代发展进程不断加快,新的知识、新的信息正在以前所未有的速度不断涌现,同时,人们获取知识的渠道也变得更加多样化,这也间接导致了知识使用周期的缩短,这一趋势深刻揭示了持续学习、终身学习的迫切性和重要性。对于地勘企业而言,不断强化创新能力与学习能力至关重要,此举旨在实现稳健发展与持续发展。而对于地勘企业员工而言,若想有效提升其服务效果与工作水平,就应当一个积极向上、和谐融洽的工作环境,并不断强化员工的服务理念,使整体员工队伍展现出工作能力卓越且富有责任感的良好形象。

3.4 构建数据化管理模式

基于当前网络云时代背景,对于地勘企业而言,人力资源管理模式应当向数字化方向不断迈进,在此过程中,务必要建立起一个涵盖所有员工信息的人力资源管理系统。同时,为确保涉密人员信息的安全存储,企业必须采取一系列严密的防护措施,例如,安装正规的杀毒软件与防火墙软件、构建专机专用与专人管理制度、针对管理人员组织涉密安全培训,此外还可以实施物理隔断策略,包括将存储人员信息的电脑完全断网、限制移动存储设备的随意使用等,以此来有效降低数据泄露的风险。同时,也应当建立一系列完善的机制,例如数据描述机制、绩效数据化机制等,确保能够实现大数据的充分使用并发挥出实际作用。针对人力资源的供需预测,需精心规划人力资源配置,并深度挖掘和利用大数据资源,并且要制定完善的考核制度,不仅能够提升员工的工作绩效,还能优化整个人力资源管理服务。

3.5 加强构建员工的心理契约

对于地勘企业而言,应深刻认识到构建员工心理契约的必要性与紧迫性,这意味着地勘企业需要构建一个有效的平衡机制,以引导员工形成积极正向的心理契约。这一机制不仅关注员工在职业发展上的成长与进步,致力于提升他们对企业的忠诚度,还强调营造一个尊重员工、鼓励员工的工作氛围,积极寻求关系型契约与交易型契约之间的和谐与平衡,以此为人力资源管理的顺利开展提供强有力的支持。

3.6 建立完善的激励管理机制

激励制度是指在既定的管理体系框架内,通过一系列

措施激发员工的内在动力,促使他们为实现组织目标付出最大努力的一种制度安排。在地勘企业人力资源管理的过程中,激励制度极为关键,一方面,这一制度对员工的行为目标选择产生了显著的引导和制约作用,另一方面,能够有效地调动起员工的工作动力与工作热情,使其以更加饱满的精神状态投入到工作当中。

对于地勘企业来说,对激励机制进行完善与优化至关重要,围绕这一策略可以从健全考核体系与强化监督制度两方面切入,具体而言:首先,地勘企业应当构建一套具有科学性和规范化特征的制度化考核体系,并明确提出具体且可量化的评估指标,同时,还需要实施科学有效的评估手段并设立专门的评估机构来全权负责;其次,地勘企业在员工职务晋升方面可以通过细化职务级别设置来提升内部竞争程度,激发员工的竞争意识与进取心,进而推动地勘企业团队结构的持续优化与升级;最后,地勘企业应逐步增强对奖励机制的监督力度,确保员工获得奖励的公平性与合理性,同时,也要对现有的监督思路进行审视与调整,以推动竞争监督制度的不断深化与完善。

4 结语

大数据时代下,信息技术的不断发展给地勘企业人力资源管理带来了极大的便利,也为地勘企业的发展提供了机遇,地勘企业需要通过加强对大数据技术的应用来提高人力资源管理水平。因此,文章主要分析了大数据技术对人力资源管理的影响并提出了大数据背景下地勘企业人力资源管理创新措施,希望可以为相关人员提供参考。

[参考文献]

- [1] 翟晓娟. 新发展格局下企业人力资源管理需求及创新路径研究[J]. 商场现代化, 2024(17): 98-101.
 - [2] 潘婧. 新形势下国有地勘类企业人力资源管理模式优化研究[J]. 环渤海经济瞭望, 2023(8): 46-49.
 - [3] 潘婧. 地勘类国有企业人力资源绩效管理优化路径[J]. 环渤海经济瞭望, 2023(6): 82-84.
 - [4] 张俊杰. 薪酬激励机制在企业人力资源管理中的运用研究[J]. 企业改革与管理, 2022(22): 97-98.
 - [5] 闫阿伟. 地勘改制企业人力资源管理创新发展模式探析[J]. 人才资源开发, 2019(17): 71-72.
- 作者简介: 韩珂(1981.12—), 男, 山东经济学院劳动与社会保障专业, 山东省地质矿产勘查开发局第七地质大队, 经济师。