

基于大数据背景的人力资源管理策略研究

衡博

江苏省邳州市人力资源和社会保障局, 江苏 邳州 221300

[摘要]随着大数据技术的发展给各个行业带来了新的契机, 并可以加快各行业改革速度。在科技的带动下大数据技术也更加可靠并可以实现创新发展目标。人力资源管理工作中在企业中起到了重要的作用, 有效的人力资源管理可以激发出企业员工的创造力、创新力, 实现企业高质量发展目标。同时在激烈的市场竞争中要想在市场中立足人才是关键, 因此企业应制定合理的人力资源管理制度、措施强化管理并吸引更多的人才, 从而提升企业竞争力。企业在进行人力资源管理过程中采用大数据技术可以对管理方式进行不断创新并实现对资源的合理配置与使用, 从而为企业员工构建良好的工作环境, 促进企业发展。

[关键词]大数据; 人力资源管理; 策略研究

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3965

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Research on Human Resource Management Strategy Based on Big Data

HENG Bo

Jiangsu Pizhou Human Resources and Social Security Bureau, Pizhou, Jiangsu, 221300, China

Abstract: With the development of big data technology, it has brought new opportunities to various industries and can speed up the reform speed of various industries. Driven by science and technology, big data technology is more reliable and can achieve the goal of innovation and development. Human resource management plays an important role in enterprises. Effective human resource management can stimulate the creativity and innovation of employees and achieve high-quality development goals. At the same time, in the fierce market competition, it is the key to have a foothold in the market. Therefore, enterprises should formulate reasonable human resource management system, strengthen management and attract more talents, so as to enhance the competitiveness of enterprises. In the process of human resource management, enterprises can use big data technology to innovate management methods and realize the rational allocation and use of resources, so as to build a good working environment for employees and promote the development of enterprises.

Keywords: big data; human resource management; operational research

1 大数据技术

大数据技术是将海量数据进行集合, 在获取、存储及处理数据时充分利用了计算机技术, 随着信息量不断增加, 如果还采用普通硬件设备就无法确保数据分析效率。大数据技术是可以将海量的数据进行及时的分析, 从而提升了工作效率并可以加快数据增长速度。同时数据类型也在不断变化, 更多形式的的数据得到了应用, 包括文本数据、图像数据及视频数据等, 这样也给使用者的能力提出更高的要求。因此在进行海量数据分析、利用的过程中应强化价值信息管理, 发挥出大数据技术的价值, 从而对原有的管理模式进行优化^[1]。

2 人力资源管理过程中采用大数据技术的优势

企业在进行决策工作时需要大量的人力资源数据作为依据, 大数据技术在使用后可以获取更多的数据并可以提升数据整合、分析效率, 确保决策工作的全面性。企业在进行人力资源管理过程中应对管理政策进行优化并统计好业务及人员相关信息, 从而可以为招聘工作、培训及考核工作提供数据依据, 可以避免管理偏差。企业在进行招聘工作时会产生较多的信息数据, 采用大数据技术后可以对应聘人员的信息进行筛选与匹配, 从而为企业选择到更加适合的应聘者, 为企业发展注入新鲜血液。同时, 企业在用人时应进行综合分析并预测企业未来发展情况, 从而保证企业人力资源管理工作具有较强的针对性。在进行具体工作时利用大数据技术对各项数据进行整合, 主要包括基础数据、能力数据、效率数据、日常数据及潜力数据等, 为企业人力资源管理提供有力的数据支持并提升管理水平^[2]。

3 主要问题分析

3.1 管理过程中依然沿用传统理念

目前部分企业在进行人力资源管理时依然沿用传统理念与方式, 这样就无法与现代化发展理念相匹配, 无法保证

企业人力资源管理工作效果及水平。同时在管理过程中如果沿用传统理念会给创新工作带来阻碍，多会给信息技术的应用带来影响。如果信息技术应用不到位会导致企业人力资源优化、改革工作滞后，无法发挥出人力资源管理工作在企业中的作用，给企业经营发展带来影响。

3.2 信息技术利用不到位

在大数据背景下，多数企业已经认识到人力资源管理中采用大数据技术的重要性。但是企业中的人力资源管理人員信息技术应用知识匮乏，无法及时将信息技术与人力资源管理工作进行有效的联系，这样就无法充分利用大数据技术对人力资源数据进行深度挖掘与研究。这也是大数据背景下企业人力资源管理工作亟待解决的问题。从具体工作来看企业在进行人力资源管理工作时管理人员若没有全面掌握大数据技术就无法对数据进行及时有效的分析。因此企业在进行大数据管理过程中应充分认识到信息技术的作用，并积极采用大数据技术完成人力资源管理工作，提升企业人力资源管理工作效率。

4 管理策略

4.1 转变原有的管理理念

先进的管理理念不仅可以对工作进行指导同时可以提升管理效果，在进行人力资源管理过程中亦是如此。大数据背景下，企业要想提升人力资源管理效果并充分发挥出其在企业工作中的作用，应全面落实大数据技术，通过此提升人力资源管理效率，从而提高企业经济效益及社会效益。人力资源管理工作应明确大数据技术在人力资源管理中的实际作用并站在企业战略发展角度对人力资源管理工作进行规划及管理。在具体管理过程中应积极利用互联网思维并通过此对原有的管理模式、理念等进行优化，从而为后续工作的顺利开展奠定基础。此外，在应用大数据技术进行人力资源管理时应建立起互联网思维并对工作思路进行调整，从而保证工作效果。利用大数据技术对人力资源管理体系进行调整与优化，从而为企业决策提供数据支持。利用大数据技术对人力资源进行管理时应评估硬件使用环境并不断增加各项投入，从而确保企业人力资源管理工作效果。评估大数据新环境特点时应融入先进的理念并将大数据作为主要引导技术，从而可以确保人力资源管理工作可以有序开展。在确保管理机制完善的基础上落实岗位责任制，明确各管理人员责任，从而使管理人员可以认识到自身工作的重要性，提升大数据技术在人力资源管理工作中的使用效率^[3]。

4.2 利用大数据技术进行人力资源规划

在进行人力资源规划过程中采用大数据技术后可以对现有资源进行合理分配并可以给人力资源管理提供依据。以往企业在进行人力资源管理工作时多采用粗放式管理模式，没有对人力资源管理工作进行全面的规划，将管理重点放在人才招聘、储备等方面。人员是人力资源管理工作的重要因素，假如给预测工作带来影响就无法保证管理工作的针对性。大数据时代，企业在进行人力资源管理时应对内部资源、外部资源数据进行及时的收集与管理，通过数据完成企业目前经营情况及未来发展等方面的分析、评估工作，从而对人力资源工作进行规划，更好的满足企业发展要求。在了解企业员工基本情况后应对结构变化特点进行深入了解并采用精细化方式评估员工综合素养、发展潜力、工作效率等。利用大数据技术对企业中的岗位进行深入了解后可以明确自身所需人才及企业发展需要，从而使人才管理工作更具针对性。在进行人才规划过程中可以对相应数据进行分析并保证管理目标可以符合企业及市场发展要求，从而保证企业人力资源管理工作效果。同时在制定人力资源管理制度及政策时应充分利用大数据技术，从而避免管理偏差。

4.3 利用大数据技术完成人才招聘与分配工作

企业在进行人才招聘时多会采用网络、社会及高校招聘等途径，通过这些途径为企业吸引更多的人才。在进行招聘工作时企业应先了解自身对人才的需求，企业通过以上途径进行招聘工作时虽然可以获得所需要的人才但可以具体了解人才情况，最终给后期工作分配带来困难，无法发挥出人才的价值及能力。在利用大数据技术后可以对人才的知识结构、专业素养等进行更加全面的分析，并可以及时挖掘人才信息及潜力，从而为企业创造更多的经济效益。在进行招聘的过程中应逐渐采用新型招聘方式，对资源进行合理利用并提升招聘工作效率。此外，采用大数据技术进行招聘工作可以有效避免信息不对称现象并可以促进招聘人员与应聘人员的交流，从而对应聘人员信息进行全面评估，从而保证工作效率与质量。企业在进行人才分配工作时应先了解企业内部岗位特点并确保人才可以与岗位所匹配，人才在合适的岗位上可以更好的发挥出自身的作用。

4.4 利用大数据技术进行员工开发

企业在进行人力资源分配过程中应先了岗位变动情况并利用大数据技术对员工管理工作进行优化。人力资源管理

人员应全面了解各位员工的基本信息并采用定量及定性分析方式进行考评。将员工信息输入到大数据库中并保证信息的完整性，同时可以对人员信息进行更新，实现对员工的动态化管理，提升人力资源管理效率。企业在进行员工岗位配置过程中可以将员工参加培训的数据作为依据，从而完成员工岗位调配工作并可以对员工发展方向进行规划，发挥出员工在企业中的价值。在进行员工职业测试系统构建时利用大数据技术可以确保系统的完整性与先进性，从而可以提升人力资源管理效率及水平，实现企业人力资源信息化发展目标。

4.5 利用大数据技术对员工进行激励

企业在进行人力资源管理时应建立起有效的激励机制，从而提升员工的工作积极性及创新力，同时提升企业员工的凝聚力与归属感，留住人才。尤其是在现代社会中一部分企业中员工流动性相对较大，但是采用激励机制后可以激发员工的工作热情并为企业做出贡献。社会在发展的过程中人们的生活水平也随之提升，在进行激励时如果只采用物质奖励并无法完全满足员工的需求，因此应与精神激励进行融合，从而得到良好的激烈效果。物质激励可以采用年终奖、津贴等、精神激励可以采用晋升机制、进修培训机制等，从而提升员工的综合素养，满足其在精神与物质方面的需求。采用大数据技术进行人力资源管理后可以对薪酬激励机制进行不断的优化与创新，同时可以确保薪酬激励机制的公平性与公正性，从而避免企业员工出现分歧。在进行人力资源管理时管理人员应对员工情况进行分析并做好沟通工作，为他们解决工作中的困难，有效减少员工流失现象，更好的促进企业发展。

4.6 利用大数据技术对人力资源管理水平进行提升

要想保证人力资源管理效果应确保管理人员的专业性与管理能力，但是目前部分企业中人力资源管理专业人员能力不强的现象比较常见，因此应充分做好培训工作，从而保证管理效果。在培训过程中应从理论与实践角度出发，从而提升人力资源管理专业人员专业能力与职业素养，保证管理效果。在进行培训时应强化信息技术、大数据技术的培训，确保大数据管理人员可以熟练掌握设备操作技能，从而使工作变得简便并提升工作效率。同时还应认识到培训后考核工作的重要性，并将考核工作落实到位。还应根据企业具体情况引进先进的人才，确保人才的专业性及管理能力，提升大数据技术在人力资源管理中的利用效率。

5 结语

大数据背景下也给人力资源管理工作添加了新的活力，同时可以保证人力资源管理工作效率，为企业决策工作提供有力的依据，更好的促进企业发展。以往企业在进行人力资源管理时没有认识到大数据技术的重要性，给管理理念创新带来阻碍，应无法保证人力资源管理效率。采用大数据技术进行人力资源管理过程中可以转变原有的管理理念并对激励方式等进行优化，从而提升人力资源管理效率及质量，为企业发展提供有力的保障^[4]。

[参考文献]

- [1] 胡彬. 探讨大数据背景下人力资源绩效管理创新策略[J]. 现代商业, 2020(20): 72-73.
- [2] 郝鹏. 大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略分析[J]. 经营管理者, 2020(7): 68-69.
- [3] 丁淑英. 基于大数据背景下的事业单位人力资源绩效管理创新策略浅析[J]. 财经界(学术版), 2020(12): 249-250.
- [4] 冯艳娟. 大数据背景下企业人力资源管理结构调整优化策略研究[J]. 商业经济, 2020(3): 105-106.

作者简介: 衡博(1976.3-), 男, 汉族, 江苏邳州, 高级职称, 高级人力资源师, 主要从事人力资源管理及就业工作。