

大数据背景下的人力资源管理创新应用探讨

杨威玲

江苏省邳州市人力资源和社会保障局, 江苏 邳州 221300

[摘要] 随着我国信息技术的不断发展, 大数据技术开始融入进各领域的转型与创新发展中, 人力资源管理创新也不例外。本文以大数据背景下的人力资源管理创新应用为论述中心, 从当下人力资源管理中存在的问题和大数据背景下人力资源管理创新的策略两个方面进行深度探究。

[关键词] 人力资源; 管理; 大数据

DOI: 10.33142/mem.v2i3.4525

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Discussion on Innovative Application of Human Resource Management under the Background of Big Data

YANG Weiling

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

Abstract: With the continuous development of Chinese information technology, big data technology began to integrate into the transformation and innovation development of various fields, and human resource management innovation is no exception. Focusing on the innovative application of human resource management under the background of big data, this paper makes an in-depth exploration from two aspects: the problems existing in current human resource management and the strategies of human resource management innovation under the background of big data.

Keywords: human resources; administration; big data

引言

在企业人力资源管理工作, 需要掌握大量的员工个人信息以及培训情况, 运用传统的人工档案统计工作量会非常庞大, 而大数据技术的应用不仅能够将员工的信息进行整合, 还能帮助管理人员进行分析归类, 并大大降低工作中的错误率, 提升管理人员的工作效率。

1 当下人力资源管理中存在的问题

1.1 创新意识不足

就目前国内的人力资源管理创新进度来看。其创新的力度依然不够。只有加强人力资源管理人员的创新意识, 才能保障管理的创新工作开展能够落到实处。企业的经济效益增长固然重要, 但是一个企业中的人力资源管理制度如果不能做到与时俱进, 那么企业经济额增长以及企业的发展也会受到一定的限制。但是有很多企业的高层领导将企业管理的重点放在了生产上, 对于企业的人力管理有很大程度的忽视。在大数据技术应用的趋势下人力资源管理系统正随着科技的发展在不断变化, 因此, 企业需要重视起人力资源管理系统优化, 将管理技术不断进行现代化的提升。虽然人力资源管理系统已经有所建成并有一定的成就, 但是对于系统的更新管理却依然面临着一定的难题。

1.2 工作压力较大

随着社会的进步以及科技的迅速发展, 人力资源管理工作开展难度也有了一定的升高, 并有了更高的标准。而人力资源管理体制的创新并不是一件简单的事情, 有许多企业在将大数据技术应用到人力资源管理的在工作中时都遇到了大大小小的困难, 造成了人力资源的创新工作终归是形式化的口号现象发生。就我国目前的人力资源管理创新工作开展的情况来看, 虽然有大部分的企业引进了大数据技术, 但是并不具备利用大数据技术打造高效的人力资源管理创新的能力。人力资源管理行业具备经验以及专业能力的人才相较而言比较匮乏, 人力资源管理部门对于工作形式也达不到有效创新。但是企业而对于该部门提出了更高的工作指标, 要保障完成一定的管理效果。人力资源管理人员并没有及时更新管理创新理念, 甚至有部分人员缺乏一定额度创新工作能力, 这就造成了管理创新的理论以及实际的工作进展有很大程度的脱节^[1]。

1.3 管理人才匮乏

人才的引入以及培养是保障一个企业能够具备长久发展的活力源泉，但是就目前的企业管理形式来看，有大部分高层领导忽视了大数据技术的应用以及人力资源管理的信息，因为领导对于这部分工作的创新不够重视，就会导致企业=内部人员会出现一定程度上的人才流失，无法得到人才的有效保留。导致企业内部的专业人才有流失，专业性的人才又无法得到有效的引进，大数据技术的应用以及管理的创新缺乏一定的软件和硬件支撑，创新工作的开展也收到了一定的限制，加大了工作难度。除此之外还有一方面的原因是人力资源管理的创新工作开展会在一定程度上损害部分领导的利益，因此管理创新工作的开展就受到了领导的直接干涉，管理人员也就承担了非常大的工作压力，同时也降低了人力资源管理工作的创新实效性。随着社会经济水平的不断提升各企业之间的竞争也越来越激烈，人力资源管理工作的创新在落实中就会受到质疑，在一片反对声中，也就打压了管理人员进行创新的积极性，人力资源管理创新的工作开展也就变得难以落实。

2 大数据背景下人力资源管理创新的策略

2.1 提升管理者创新思想

做好人力资源管理工作的首要条件就是要紧跟时代的发展对人力资源管理进行不断的创新在人力资源的创新中要加强创新意识，找到科学合理的创新方式，以此为创新管理工作开展的导向，保障创新管理工作的开展有据可依，将创新管理的策略进一步的落实到管理工作当中。提升人力资源管理者的创新思想理念可以从以下几个方面着手。

首先是将人力资源管理者的创新思维进行提升，尽可能的为员工创造良好的创新氛围，其次是鼓励人力资源管理的人员将创新应用在工作的实践中去。另外还要激励公司内部的工作人员能够将自身的想法以及建议进行大胆地分享，给予员工提出意见以及建议的途径，以此来保障人力资源管理能够时刻具备创新意识，避免一成不变的管理模式，限制企业的发展以及人才的扩增与成长[□]。

2.2 优化管理模式

在中国信息科学技术飞速发展的大背景之下，大数据技术作为现代科学技术的领军者不断应用在我国各行业领域的发展改革中。但是就目前的人力资源管理的模式来看，因为管理方式方法太过陈旧，早已经被时代的发展所摒弃。因此，通过怎样的途径能够将海量的人力资源数据进行整合分析，已经成为各个企业的人力资源管理工作开展的重点。大数据技术有着庞大的互联网体系作为支撑，具备信息处理以及数据分析等功能，这样的技术依托下能够高效的进行人力资源数据的处理，扩展人力资源管理信息，促使人力资源管理系统能够得到高校的运转。

在企业的发展过程中，应当尽可能的将大数据技术的应用价值发挥到最大，将人力资源的数据信息进行整合并有效利用，同时将人力资源管理信息进行及时更新。人力资源管理部门需根据大数据技术的应用适当调整工作模式，将整合后的数据信息进行动态观测，将信息的利用价值发挥到最大，保障人力资源的配置优化。此外，因为各个员工的信息以及培训的信息有着一定的差异性，管理人员应当利用大数据技术将员工的信息根据不同的类型进行分类，并在培训中根据每位员工的差异性，针对性的进行提升从而打造一支具备创新意识以及创新工作能力的人力资源管理团队。在日常的工作进行中，更应当适时的开展各项活动，并保障员工的参与度，提升内部员工的凝聚力，促进企业的高效发展。

2.3 培育管理人才

人才竞争以及技术的竞争是企业之间竞争的两大核心，因此只有不断创新心理资源的管理模式，扩张人力资源管理的队伍，进行人力资源管理人才的培养，才能将人力资源管理的实效性进行可观的提升。传统强性的管理模式早已经不能顺应时代的发展满足当代企业人力资源管理的需求，因此，企人力资源管理部门应当及时转变管理思想理念，及时顺应企业的发展变化制定新的人力资源管理制度，创建能够适应企业发展的人力资源管理团队。从人才引进层面上来说，企业应当及时挖掘专业度高的人力资源管理人才，为企业的发展引进更多优秀管理人才，并定期考察这部分员工的管理能力以及管理经验，确保该员工能够胜任企业的人力资源管理岗位。从提升内部人员工作能力方面上来说，公司应当定期开展培训活动，并为员工的对外交流学习创造更多而机会，并在培训后针对员工的培训内容进行考核考试，将考核成绩计入员工的绩效薪资中以督促员工的提升对于企业培训的重视程度[□]。

2.4 搭建大数据的人力资源网络

随着大数据技术在和行业领域中的应用，各行业的发展也受大数据的影响出现了更多的契机。人力资源的管理人

员就可以参考目前的信息系统进行人才的培训以及引进工作，与此同时，充分利用网络技术来了解运功的个人信息以及要求，这样一来不仅能够针对性的提升自立资源管理工作的质量，还能够根据员工不同的个人能力以及需求来为其制定合理的职业规划。人力资源网络的搭建在企业的发展层面来讲能够帮助管理人员迅捷的掌握员工的个人信息，并将人力资源的管理工作质量进行有效的提升。在招聘方面人力资源管理者还可以开启网络招聘，通过各大平台掌握大量的人力资源信息，将提升企业招聘的工作效率，优化招聘人员的资源配置。

2.4 利用大数据完成岗位人员的科学配置

假如人力资源的管理人员在进行企业岗位的调配工作时过于重视领导对于员工的评价，那么就会一定程度上导致岗位的调整不够客观合理。因此管理人员在进行人员岗位调配工作时，不能仅依靠员工所在部门领导的评价进行调整，还要通过大数据掌握的员工工作能力以及个人信息进行客观分析，并将工作开展前对空缺的岗位进行科学合理的分析对比，确保该岗位能够满足员工的各项要求，同时员工也能胜任此岗位并在岗位的工作中得到更高更好的发展。将这种大数据分析的调配方式应用在管理中能够帮助管理人员将岗位调配工作不断完善，从而保障企业的长久稳定发展[□]。

2.5 完善创新激励机制

对于企业的发展来说，激励机制的合理应用能保障企业员工具有源源不断的工作动力并将企业员工的工作动力充分调动，促使员工能够在激励机制的作用在提升自身的个人素养以及工作能力。所以在大数据技术应用的背景之下，企业加强对于完善创新激励机制的重视程度，能够推动人力资源的管理进行更加快速且高效的创新。首先要做的是，要想从各方面完善公司的创新激励机制，就要将激励政策于创新能力以及创新程度进行科学合理的结合。例如对于工作能力强的员工你那个可以适当进行职务晋升以及职称晋升等，同时对于引领公司新员工前进的老前辈应当给予一定的资金补贴。除此之外，需要管理人员特别注意的是，完善激励机制必须秉承公平、公开、透明的制定原则，尽可能的掌握员工的实际情况，从而达到利用大数据技术进行人力资源管理的创新。

3 结束语

自步入 21 世纪后，我国市场经济抑制进步并逐步走向繁荣，也给企业的发展带来了机遇和挑战，企业之间的竞争日渐激烈，人力资源管理的创新与提升开始倍受重视，将大数据技术应用在人力资源管理中也会人力资源创新工作开展必然趋势。

[参考文献]

- [1] 宋帅. 大数据背景下人力资源管理应用创新与挑战[J]. 消费导刊, 2019(24): 134.
 - [2] 白玮. 大数据背景下企业人力资源管理模式创新研究[J]. 智富时代, 2019(2): 114.
 - [3] 王海霞. 基于大数据背景下人力资源管理应用的创新分析[J]. 人力资源, 2020, 457(4): 155.
 - [4] 武文昭. 探讨大数据背景下事业单位人力资源管理的创新对策[J]. 数字技术与应用, 2020, 38(2): 219-220.
- 作者简介: 杨威玲 (1982.6-), 江苏省邳州市人力资源和社会保障局。