

大数据时代下企业人力资源管理模式创新研究

■ 李佩东

(江苏交通控股有限公司, 江苏 南京, 210000)

一、引言

企业要想在日益激烈的市场竞争中立足,就必须正确认识到人力资源管理的重要性,并结合现阶段遇到的问题对资源管理模式进行优化创新,保证各项工作的顺利、高效开展,进而提升实际工作效率及质量水平。同时,在大数据时代促进各行各业进一步发展的过程中,企业应优化相应的人力资源管理结构,为企业发展创造良好的条件。

随着时代的发展,传统的人力资源管理模式已经无法满足企业发展的实际需求,为进一步提升企业的核心竞争力,企业应对相关模式进行优化调整。在大数据时代下,企业可将现代化的先进技术应用于人力资源管理创新工作中,尽可能发挥出大数据技术的作用,为企业培养更多专业人才,为未来发展提供必要支持。本文将结合实际对企业人力资源管理的模式进行创新。

二、对人力资源的管理模式进行创新的重要性

大数据有着多样化、速度快及数量大等一系列特点,可以储存海量复杂的数据,并通过相关技术分析得到有效的信息。在大数据时代下,为更好地满足企业发展的实际需求,可以将大数据技术融入人力资源管理创新工作中,进一步提高管理的质量水平。除此之外,企业在运营过程中会涉及大量数据信息的处理工作,这也对信息技术的处理提出了更高要求,需要企业改善数据搜索及存储的方式。在这一过程中,引入大数据技术可以对相关信息处理工作进行优化,提高相关数据的时效性及质量水平。

(一)进一步提升企业整体的运营能力

在大数据背景下,各种先进技术被融入各行各业的发展中,并取得了一定的成果。其中,“优胜劣汰”作为维持企业可持续发展的一项重要原则,对人力资源的相关管理模式进行优化创新,可以更好地增强企业的综合能力,拓展新业务,提升企业的整体运营能力。

(二)更好地适应时代的发展与进步

大数据技术的出现为各行各业带来了新的机遇,也进一步加剧了市场竞争,企业要想获得长远

发展,需要对自身经营的业务有一个更高标准,在经济全球化的发展趋势下,企业要想提升自身的竞争能力,应充分意识到人才的重要性,并主动适应时代发展需求,对人力资源管理的相关模式进行创新,大力培训员工的综合能力,进而实现人才的优化配置。

(三)有利于进一步引进专业人才

在企业发展过程中需要引进、培养更多专业性人才。在大数据背景下,积极引入大数据技术进行信息数据的收集,为工作人员提供有效的数据信息,让企业的招聘工作变得更加规范。数据库的应用可以更好地实现人力资源的优化配置,企业管理人员在系统中输入岗位的相关要求,信息库便可以在海量的求职信息中筛选出最佳人选,提升招聘工作效率,实现人性化资源管理,帮助企业引进更多的专业人才。除此之外,大数据的引入可以让员工之间的交往沟通变得更加自由、开放。大数据可以进一步增强企业的凝聚力,帮助管理人员随时了解员工的实际需求,为企业出谋划策,更好地推动企业发展。

(四)可以进一步完善企业的管理体系

为更好地适应时代的发展变化,企业应结合实际对自身的管理体系进行优化调整。在大数据时代背景下,使用相关技术手段对人力资源管理模式进行创新,可以进一步完善企业的管理体系,进而提升企业的核心竞争力。在运营过程中,人力资源相关数据信息的储存易发生泄露,为企业内部信息安全带来了一定的风险与挑战,在大数据时代的影响下,为更加符合新时代的要求,企业可以将人力资源管理与大数据技术有机融合起来,推动企业管理信息向着数据化的方向迈进,助力企业健康、稳定发展。

三、对资源管理工作中存在的相关问题进行分析

人力资源管理工作在企业的发展过程中占据着十分关键的地位,随着大数据时代的到来,既给各行各业带来了新的机遇,也让企业面临着许多新挑战,本文将高速公路企业为例,对人力资源管理中存在的若干问题进行分析。

（一）员工的专业水平有待提升

在高速公路企业的运行过程中，存在员工技能单一的情况，他们的就业知识结构不合理，无法解决实际遇到的问题。企业缺乏复合型的专业人才，这在一定程度上会增加人力资源管理的成本。随着全国一张网的推行、省界收费站的撤除和ETC不停车收费等新技术的应用，员工原有的知识储备已无法满足新的工作需求，企业原有的管理和运营方式也难以满足实际需要。

除此之外，当前部分高速公路企业尚未完全建立起“以人为本”的人力资源管理理念。绩效管理工作人员不能单纯地作为一个“发号施令者”，而需要了解员工的实际诉求，为其提供帮助及相应的资源条件。管理人员需要具备与员工良好沟通的能力，通过平等沟通制定目标和实施方案，但是，就现阶段的情况来看，部分企业很难落实该项工作。

（二）管理机制有待进一步改善

部分高速公路企业的人力资源管理部门仍采用的是传统的用人管理模式，竞争上岗、双向选择的用人机制虽然取得了不错的成效，但是相关制度不够健全。部分企业仍缺乏有效的组织人事管理办法，难以调动员工的工作积极性，影响实际工作成效。同时，高速公路行业点多、线长、面广，员工较为分散，部分基层单位人员较少，对企业的归属感较低，现有的人力资源管理机制面临重重考验。

（三）行业内部尚未形成完善的考核以及激励机制

就现阶段的情况来看，人力资源的考核形式仍存在各种问题，企业在考核过程中更重视对业务的考核，而忽略对整体的考核，这使得相关考核评价方法缺乏一定的公平性和准确性。部分企业存在重基层考核而忽视本部门考核的问题，尚未构建起全员考核体系。由于激励机制不够完善，因此会在一定程度上影响员工的积极性，阻碍企业的进一步发展。除此之外，部分高速公路企业在人力资源管理过程中比较注重静态管理，仅仅将员工作为一种生产要素，再加上培训制度不够完善及教育经费的不足，因此在培训时仅仅是对员工的某项技能或某类知识进行培训，很少让员工进行实践操作，培训效果不够明显。

四、对企业人力资源管理模式进行创新优化的相关措施

（一）完善企业人力资源的相关管理体系

在大数据时代下，企业管理人员需要充分了解“大数据”的相关特性，并结合企业的自身发展情况

制订科学、合理的策略，加强对人力资源管理体系的创新完善，创造良好的工作环境，更好地满足员工的真实需求。为进一步提升管理工作的实际效率，管理人员应具备一定的技术水平，并能熟练应用一些专业软件进行办公。其间，企业应重视优质管理人才的引进工作，进一步拓展人力资源管理的相关范围。除此之外，为了让选人、用人的模式变得更加完善，需不断优化推广职业经理人选聘、经理层成员任期制和契约化管理、竞争上岗等管理模式，分层分类做好管理工作，建立起“赛马选马”等机制，加大管理人员的竞聘力度，全面提升管理人员的专业水平，激发广大领导干部的责任感与积极性，推动企业健康、稳定发展。

（二）完善相应的奖励以及考核机制

企业在发展过程中可以根据员工的绩效、考勤等情况，以及企业的亏损、盈利情况，制订科学、合理的激励措施。在薪资分配的过程中，应坚持岗位价值与企业价值相统一的观念，制订合理的薪酬制度，探索多种形式的中长期激励机制，让薪资分配变得更加灵活，更好地约束员工的行为。

企业可以通过大数据技术对员工的情况进行智能分析，为员工搭建必要的发展平台，避免企业内部可能存在的不良竞争情况。对于优秀员工可以给予一定的奖励，以此增强工作人员的热情，使员工更加信任企业，营造良好的人力资源管理文化氛围，保证各项工作的顺利开展。利用大数据技术可以将收集到的相关数据信息作为评估和计算的基础，为企业管理人员提供可靠的数据信息，实现公平公正的管理。及时对企业的奖励和考核机制进行优化调整，能增强企业的核心竞争力，为企业带来更大的经济效益。

（三）加强企业员工的培训工作

为了让人力资源管理变得更加高效，企业需要建立起市场化的用工制度，围绕“管理、技术、技能”三个层面建立专业队伍。现阶段，在招聘过程中，企业通常会采取接受简历或由员工推荐这两种常见的招聘方式。随着时代的发展和进步，员工综合素质对企业的未来发展具有十分重要的影响，因此，管理人员需尤其注重招聘工作的质量。在大数据背景下，招聘部门可以灵活使用相关技术手段，深入了解求职者的各项信息及专业素养，进而帮助企业科学、合理地安排求职人员的工作内容，尽可能发挥出每个员工的能力与价值。

同时，企业应坚持“以人为本”的发展理念，重

视对员工的培训工作,结合不同岗位的要求对培训方案进行优化设计,更好地促进员工全面、健康发展,让每个员工都能充分认识到自身的价值。以高速公路企业的员工培训为例,在人才培养的过程中,需要重视对现代科技知识及高速公路运营管理专业技术能力的培养,将新技术和新业务融合起来进行培养。在员工培训过程中,企业应突出培训的重点对象,根据高速公路行业的性质特点,优化各个专业、不同年龄层次结构,以收费运维、大数据应用、智慧交通、路桥工程、服务区运营等岗位作为培训管理的重点对象,鼓励员工积极参与各种学术研讨活动,以此促进专业技术人员的成长。

(四) 树立起先进的人力资源管理理念

在大数据时代下,企业需加大对人力资源管理的投入力度,引进和保留更多专业人才,以此提升自身的核心竞争力,使自身能够在激烈的市场中立足。在企业管理工作中,需要提升员工管理工作的创新意识,帮助其树立起先进的人力资源管理理念,让员工意识到创新的重要性。除此之外,为充分发挥人力资源管理的重要作用,企业管理人员需积极引进高新设备及大数据技术,对资源管理进行优化,例如,可以构建智慧人事系统,使用大数据技术采集企业员工的相关数据信息,在人才管理中运用人才画像等,进一步提升人力资源管理的工作效率,为企业的决策工作提供有效依据,改正管理工作中存在的缺点。

(五) 积极应用“云服务”

在开展人力资源管理工作时,传统的管理方式依然占据一定的地位,特别是在一些中小型企业中,它们比较注重对“事”的管理,这在很大程度上制约了企业的进一步发展。随着大数据技术的发展,相关人力资源服务平台层出不穷,企业在开展人力资源管理工作过程中,可以结合自身实际需求积极引进“云服务”,让相关管理工作向着信息化方向发展。企业通过云计算能有效获取有用的数据,进而对企业发展中存在的不足之处进行分析,提升自身核心竞争力。同时,采用“云服务”可以帮助企业实时了解员工的情况,针对性采取措施,提升员工的积极性。

五、大数据时代下人力资源管理的优化方向

互联网发展进一步推动了我国的信息化进程,高速公路行业的大部分工作都在从传统的文件工作向信息化工作转型。人力资源管理工作也应依托人力资源共享和数字化管理等新理念,积极探索建立

人力资源共享中心,搭建智慧人事管理系统,加快人力资源管理数字化转型升级。通过数据赋能企业决策,能打通人、财、物的全场景、全流程、全数据,推动业管和人管一体化,实现数据化经营和管理,以数据驱动代替经验驱动,综合运用数字科技,全面驾驭人力资源管理,实现各项人力资源决策的先知、先决、先行,将人力资源管理工作重心从事务性工作向以战略为导向的人力资本转移。在人力资源管理体系的完善过程中,很多细节问题会对日常工作产生影响,对此,可以简化其中的规则,提升制度的灵活性,促进企业的健康发展。同时,落实大数据时代下的人力资源转型升级是一项系统性工程,也是一项专业性工程,对未来的人力资源从业者提出了新的技术和技能要求,企业应重点培养既懂人力资源专业知识,又精通大数据信息化知识的复合型人才。

六、结语

总而言之,企业要想不断发展进步,必须持续引进专业性人才,进一步激发自身经营活力。因此,在大数据时代背景下,企业应尤其重视人力资源管理工作,紧跟时代步伐,在人力资源管理的探索优化中积极引入大数据相关技术,提升管理工作效率,促使企业健康、持续发展。

【作者简介】李佩东(1986—),男,山东滕州人,硕士研究生,经济师、助理研究员,江苏交通控股有限公司,研究方向为人力资源管理