

# 大数据时代企业人力资源管理变革的策略分析

唐鸿 安夏青

(澳门城市大学, 中国 澳门 99078)

**摘要:** 在大数据社会经济发展的背景下, 人力资源是当前企业单位发展中所要重视的工作, 只有在企业内部改革过程中充分发挥人力资源的正面作用, 在经济改革的新形势下不断促进企业的可持续发展。基于此, 企业人力资源管理必须在实践中不断创新突破, 进行多方面的改革和优化, 使人力资源管理更好地配合公共部门的发展, 正确认识合理地运用管理制度上的改革创新给企业在人力资源管理上带来的优势, 本文基于大数据信息发展的背景下, 对现阶段企业人力资源管理革新过程中遇到了问题进行探讨, 并根据企业的现状制定了优化策略。

**关键词:** 大数据时代; 人力资源管理; 革新; 策略

## 0 引言

在我国的企业发展中, 深刻认识到人力资源管理在单位发展中发挥的关键作用, 并通过科学的方法对人力资源管理方式进行改革创新, 摒弃以往传统模式上的人力资源管理方式, 建立完整的人力资源管理体系, 通过绩效考核在事业单位运行中发挥的作用以及现阶段事业单位的发展现状进行分析探究, 寻找出制约其发展的问题, 并结合相关问题制定相应的解决措施, 进行人力资源管理体系的优化, 比如在人力资源管理工作中建立反馈体系, 定性和定量的评估手段, 参与薪酬结构的组成, 提升领导层对人力资源管理工作的重视程度, 找准合适的定位, 充分发挥人力资源管理的作用<sup>[1]</sup>。

### 1 大数据时代对企业人力资源管理的影响

企业的发展离不开人才支撑, 如果没有人才作为企业的支撑, 那么企业很难在激烈的市场竞争中脱颖而出, 占据一席之地, 同时也将会限制企业的发展步伐。因此, 基于此种条件下, 企业在开展人力资源管理的过程中, 应充分运用大数据信息技术将企业人力资源管理与实际相结合。因为在这个信息化时代, 大数据信息技术已经遍布各行各业, 企业想要充分利用大数据信息技术快速发展, 就必须顺应大数据时代的技术要求, 从而达到推动企业生产经营的目的。企业的人力资源管理部门在对企业的人才进行管理的时候, 要对管理理念实时进行更新, 根据不同员工所擅长的区域进行科学合理的分配, 安排到适合自己的岗位, 发挥自己的特长和优势, 为企业的发展发挥能力最大化的作用。与此同时, 也应该及时对人力资源管理的模式进行创新, 将企业人才直接转变为企业在市场竞争中最有力的武器, 最终以提高企业的经营效益为目的, 使其在行业竞争中更加具有优势。

### 2 大数据时代企业人力资源管理变革的重要性

#### 2.1 综合提升企业的核心竞争力

在大数据信息背景的支撑下, 人力资源管理工作更加以人为本, 着重对人才的培养, 并且人力资源的管理方法更加现代化, 旨在提高企业的综合实力, 使企业能够在社会快速发展的前提下看清楚自己的定位, 并通过不断地对人力资源的管理模式以及管理制度进行改革, 能够在激烈的市场竞争中及时抓住机遇, 在不断的挑战之下完善自己, 深化改革, 为企业提供一个长远的发展前景。

#### 2.2 建设优秀的人才队伍

人力资源的管理工作一般是根据企业的战略发展需求而

开展, 为了使企业能够在激烈的市场竞争中脱颖而出, 及时看清市场发展的趋势, 对企业的忍下进行合理的优化分配, 确保每一位工作人员都能够在自己的岗位上发挥最大的优势, 防止人才的埋没, 充分挖掘工作人员的最大价值。同时也要求员工能够积极地展现自我, 有问题随时向人力资源管理部门寻求解决方法, 使自身也处于自己最擅长的行业, 为企业的发展奉献坚定的力量。同时, 在这个日新月异的社会, 很快就会发生变化, 所以企业的人力资源管理部门要在这个大数据背景下, 不断地对管理方式进行改革创新, 以顺应时代发展的需求, 如此一来, 不仅能够对企业的员工加强培养, 还能够使其能够处于自己喜欢的岗位, 才能够营造出一种良好的工作氛围, 提升他们工作的积极性, 保证人力资源管理的质量与效率。

#### 2.3 为企业决策打下基础

在以往的人力资源管理中, 没有大数据这一条件的支撑, 在进行人力资源管理工作时, 并未对市场数据进行分析, 导致人力资源的管理不符合当今社会发展的趋势, 无法对企业发展过程中存在的潜在危险因素进行分析, 企业在发展过程中就可能存在隐患。而基于大数据背景下, 企业在进行决策的时候, 可以对各种风险因素进行分析, 排除潜在的影响条件, 为企业扫除后顾之忧, 同时管理层在进行企业决策的时候也有数据作为支撑更加便利, 作出的判断更加的科学合理, 满足当先企业的发展需求, 使企业的管理工作顺利地展开。

### 3 企业人力资源管理的现状分析

#### 3.1 缺乏正确的定位

现阶段, 很多企业的管理层还没有充分认识到人力资源管理在企业管理中发挥的重要作用, 对人力资源管理没有一个充分的认知, 只是以形式的方式存在, 对其认知存在缺陷, 导致企业的人力资源管理部门无法在企业管理中正常地运行, 发挥其实质的价值, 除此之外, 人力资源的管理工作进行实质性的推广, 那么企业内部人员的工作就无法进行合理的安排, 优化配置, 导致个别工作人员在自己当前的工作岗位上无法发挥自己的优势, 从而降低工作的积极性, 对工作缺少热爱, 那么企业就无法获得较高的工作效率, 在同行业中的企业竞争力下降, 从而影响企业的口碑, 使企业在运行过程中存在难以经营的局面<sup>[2]</sup>。另外, 由于企业具有较强的专业性。

#### 3.2 人力资源规划不够完善

人力资源管理模式往往限制于传统的管理方式当中, 企业管理层由于对人力资源管理的认知程度不都健全, 导致人力资

源管理工作时没有一个科学合理的规划,没有一个长远的发展目标,此外,制度也没有根据国家的相关规定的出台作出调整。企业在长期战略发展过程中,应根据市场发展规律,采用科学有效的规划方法,最终实现人力资源的长期规划,使企业人力资源管理适应市场发展的需要。原有的企业规划和市场配置会发生变化,这也将直接影响企业人力资源管理的实效性。

### 3.3 绩效管理有待完善

#### 3.3.1 对绩效评估系统缺乏科学的了解

现阶段,许多公共事业单位对绩效考核的了解还很片面,认为绩效考核评估系统在人力资源管理上的作用不大,对于薪酬结构组成上也是多此一举,认为评估的结果可能会出现与实际情况有出入,所以对绩效评估在事业单位人力资源管理中的定位不准确,难以发挥有效作用,给工作人员带来消极影响,不利于工作的开展,与此同时,还有一些公共事业单位管理系统尚未制定完整的绩效评估实施体系,限制了人力资源管理的途径,绩效评估系统也无法达到预期的效果。

#### 3.3.2 评价指标不够清晰

绩效评估在公共事业单位人力资源管理中评估指标的体现为:事业单位人员的能力、工作效率、工作素养、行为作风、综合素质等,但是,在实际的评估过程中,存在着一定的难度,由于指标的涵盖性比较广,并且没有具体的参考,每个人的工作能力和道德品质都是不一样的,有时在工作中很难体现,再加上每个部门的评估的方式存在或多或少的差异,因此,评估缺乏科学性,在公平上也存在问题,所以很难反应各指标的准确性。

#### 3.3.3 单一评估方法

绩效评估的方式主要是依据传统的评分方法,取评估结果的平均值,由于这种评估方法具有好操作性,在公共事业单位中被广泛应用,但是,由于人为因素等其他因素的干扰,评估方法比较单一,评估结果缺乏及时性和可靠性,评估方法存在差异,那么对事业单位人员来讲就具有不公平性,有些部门的绩效评估仅仅是形式主义,潦草行事,大大降低了工作人员的工作热情,甚至产生负面情绪,不利于事业单位工作的进行。

## 4 大数据时代企业人力资源管理变革策略

### 4.1 建立评价反馈制度

与工作人员的沟通联系在工作开展中是必不可少的,对工作的进程非常重要,及时将遇到的自己解决不了的问题反馈到领导层,及时反映及时解决,因此,在事业单位的绩效考核中也同样适用,反馈体系的建立成为绩效评价的重要途径之一,在事业单位运作中发挥了不可忽视的作用,想要提升工作人员的绩效,首先要明确人员未来的工作规划以及个人发展目标,及时加强上层与执行层之间的联系,开发评估反馈系统,一方面,完善的评价体系能够减小管理层与基层工作之间的距离,管理层起到一个带头作用,达到上行下效的目的,同时也可以及时采用工作人员的意见,作出更加合理的决策。另一方面,建立反馈体系和改进体系,给工作人员留足时间详细了解绩效评估,提供问题上报的通道,并制定相应的改进措施,提升工

作人员的满意度和对工作的积极性,为事业单位人力资源管理减少负担。

### 4.2 创建合适的薪酬制度

薪酬管理制度一般是以绩效考核的现实存在,绩效考核是人力资源管理中重要的组成部分,事业单位管理层应当加大对绩效考核的重视程度,重新规划绩效考核在事业单位内部的定位,将其职责深入到人才招聘、人才选拔、人才培养当中去,领导人员应该尝试在工作推进过程中强化绩效考核理念,制定出符合单位内部现状的绩效考核制度,引导人力资源部门根据各部门的工作业绩和评估结果对工作人员的薪酬范围按照规定进行调整,但在绩效考核过程中,由于人为因素的干扰,肯定会存在不公平的现象,绩效考核将采用公平公开的制度,将评估制度张贴在公示栏上,使每个工作人员都明确绩效考核的方式,从根本上解决绩效考核中存在不公平不明确的问题,对制度上存在的不足之处进行完善,只有这样,绩效考核才能满足单位多方面的期待,把对绩效考核制度的重视程度落实下来。

### 4.3 定性评估和定量评估的综合应用

为了充分体现绩效评估在事业单位人力资源管理中的应用,可以利用定性评估和定量评估两种方式,定量评估可以在绩效评估的原有基础上,使之更加准确可靠,并通过详细的评估指标对事业单位工作人员目标制定、完成指标、完成效率进行定性评估,最终提高整体绩效评估中成果的完整性。

### 4.4 构建信息平台

在大数据信息发展的背景下,可以将先进的科学技术运用到企业的人力资源管理的工作当中,建立比较完善的人力资源管理的信息化交流平台,实现对人才信息的收集与统计,在激烈的市场竞争中,信息化平台的建设可以有效地捕捉行业市场千变万化的规律,使企业的决策更加科学合理,把企业的发展建立在大数据信息背景上,提高人力资源的整体管理效率<sup>[3]</sup>。

## 5 结语

由此可见,企业在激烈的市场竞争模式下,人力资源管理工作在事业单位的发展中起到了更加关键的作用,而人力资源作为一种企业管理方式、培养人才的方法能够充分提升单位的人力资源管理效率,在满足战略性发展目标的同时还能够对单位的管理进行督促,随着现如今社会的竞争力越来越大,市场的竞争、人才的竞争都对事业单位的发展起到不可忽视的作用,提升事业单位人员的工作热情和工作积极性,完善单位整体的人力资源管理水平,能够促进一个单位整体的“战斗力”,使人力资源管理能够在运用上发挥切实的作用,为企业的长远发展奠定有力的基础。

### 参考文献

- [1] 感谢文静,陈子月.“互联网+”时代下企业人力资源管理变革创新探究[J].中国商论,2018(22):92-93.
- [2] 刘梦琼.基于大数据时代企业人力资源管理变革的相关分析[J].中小企业管理与科技,2017,19(10):23-24.
- [3] 黄晓珊.业财融合在财务管理中的运用[J].新金融世界,2020(7):72-73.