

大数据背景下企业人力资源管理数字化转型研究

赵萍

潍坊水务投资集团有限公司 山东 潍坊 261300

摘要: 社会已进入大数据时代,网络信息技术的快速发展和智能技术的广泛采用,给人们的生产生活带来了极大的便利。其中,近年来大数据应用给企业改革是带来发展契机,尤其是企业的人力资源管理,顺应时代的发展趋势,注重大数据的应用价值,可以提高人力资源管理的效率,为企业人力资源管理的优化和提升奠定基础。基于此,本文主要探讨大数据背景下企业人力资源管理的创新,并提出相应的改革措施进行阐述。

关键词: 大数据时代;人力资源管理;管理创新

人类社会的发展从农业时代到工业时代现在已经到了数字时代,每个时代都有不同的人力资源管理模式,并随着社会的发展而不断变化。这一变化促进了企业人力资源管理的发展,但同时也对传统的人力资源管理方法提出了更大的挑战。因此,有必要分析数字化环境下企业人力资源管理面临的问题,探索数字化人力资源管理的新方法,以更好地支持企业发展,满足业务需求。

一、数字化背景下创新人力资源管理的重要性

在数字化快速发展的今天,企业的竞争力逐渐转向云计算、大数据、物联网、人工智能与传统生产运营流程的融合,在此过程中,主要驱动因素是人和资源。企业利用人力资源,充分整合不同的资源,使有限的资源在发展过程中得到更有效的配置。

(一) 数据驱动决策,提升管理效率

数字化的发展提高了数据应用效率,履行了决策功能。将数字技术应用于各个领域,并利用数据管理功能客观分析企业的业务和财务状况,企业决策效率比普通企业提高数倍以上,有助于提高经济效益。因此,企业应充分利用数据挖掘技术,保证人力资源管理系统的科学、合理、高效运行。

(二) 数字化创新促进企业成长

人力资源管理为了推动业务发展,每个企业都必须实现战略发展目标,把人力资源开发作为业务发展的首要任务。企业需要从人力资源管理的角度提出具体的解决方案,利用人员的主观、动态价值来激活员工,鼓励产品创新,提高企业的服务水平,提高企业的绩效。数字化平台为企业员工队伍规划和分析提供智能服务,帮助企业管理者做出战略决策,促进业务增长。

(三) 赋能每一位员工,重新设计员工体验

企业必须适应当前社会发展,对现有人力资源管理模式进行数字化改造。除了先进技术手段的改造外,还需要更新人力资源管理理念。同时,融入现代管理思维和方法,通过数字技术在企业和员工之间建立紧密的关系,让每个员工都能给新的信息系统和服务带来宝贵的经验,激发合作伙伴的内在动力。

二、企业人力资源管理中存在的问题

随着数字化时代,我国人力资源管理面临以下挑战,缺乏数字化工具来完善和现代化人力资源管理;缺乏有效的人才培养机制等问题。

(一) 信息化水平低

与较为成熟的大型企业相比,中小企业由于管理者的知识面、财力和IT人才的有限,在IT人才的配套方面并不发达,这直接导致企业计算机技术水平较低。缺乏完善的管理体系和人才,严重影响了信息化应用的发展和推广,也阻碍了人力资源管理的有效开展。业务发展需要采用新方法、新技术,往往流程较长,实施阻力较大,加上员工专业程度的差异,导致操作不正确或操作失误。专业化对于企业的发展非常重要,信息技术水平决定着企业的发展进程,如果在专业上有特长,就会更有优势,就会占领市场。因此,提高企业信息化水平是企业发展的关键一环。

(二) 不重视人才培养

由于人力资源管理岗位工作内容艰巨、复杂,需要引进高素质技术人才,合理分配工作时间,提高人力资源部门的执行能力和工作效率。然而,一些人力资源管理管理者没有认识到人才培养对企业发展的重要性,不重视员工的价值,在引进人才时不尊重和重视培训师的工作,目前的条件限制,造成企业严重流失的现象。对此,要正确应用互联网技术,更新人才培养的思想意识,丰富人才库,保障企业发展。

三、数字化背景下,实现企业人力资源管理创新发展的有效措施

(一) 创新人力资源管理模式

随着科学技术的飞速发展,计算机信息科学技术越来越多地应用于企业管理中。数字化人力资源系统是知识经济时代企业发展不可或缺的产品,企业新管理架构中数字化人事系统的引入,

为提高企业人力资源管理效率、拓展业务经营、完善企业人力资源管理理念和不断发展创新理念带来了诸多有利机遇。企业按照战略规划,接受全面化、人性化、专业化管理,将HR管理从单纯的数据处理,转变为随时为企业决策和管理运营提供有效服务。同时与企业业务部门进行业务咨询,使员工成为企业发展战略的重要合作伙伴,更新HR管理模式,提高企业整体管理效率。

(二) 丰富人力资源管理工具

数字化改变了“人力+卓越”的传统企业人力资源管理模式,打造了巨大的信息平台,有效支撑企业发展的战略目标。企业通过创建HRM信息系统并嵌入OA管理系统和沟通策略来管理人才信息。为了保证人才信息管理和沟通策略的全面实施,企业的人力资源管理者只需定期更改信息系统并确定相应的权利和义务。此外,还可以利用在线技术提交员工休假请求、工作调动请求、绩效考核、分配请求、变更请求等。同时集成OA管理系统,可在线申请、审核、审批,可以通过在线员工管理请求、查看和评估业务信息。对于HR管理,还可以在线查看详细的员工信息、考核结果、绩效报告等。最后,还可以利用数据库系统、数据前景表等工具来分析和实施员工数据管理。这种数字化思维使得人力资源管理具有追溯性和开放性,可以进一步优化管理结构、整合管理资源、丰富管理工具。

(三) 加强人力资源管理

在数字环境中,信息技术工具可以成为提高人力资源经理绩效的强大工具。在传统模式中,员工解约、合同起草、工资发放等日常服务往往耗时且多由人工完成,效率难以提升。同时,由于缺乏更有效的信息技术措施,人们信息数据的有效获取和分析受到限制,导致信息沟通严重缺失。数字化人力资源管理保证了站点之间信息的快速传递和有效沟通,大大提高了管理和执行的有效性。同时,通过人力资源管理的计算机化,帮助企业快速获取信息,改善内部沟通和流程管理,从而提高企业人力资源管理的效率。

(四) 构建人力资源数字化建设

大数据时代,我国通过打造新型信息服务体系和数字化人才服务体系,可以有效提高工作效率。在人力资源数字化过程中,可以根据企业员工的不同能力,有目的地开设数据聚类、数据挖掘、数据融合等相关大数据技术课程,提高行政管理水平。HR团队技能与知识、结构优化能力、问题解决能力等通过设计大数据知识培训课程体系,重点培训大数据技术理论知识,培养一支适应未来数字化发展需求的优秀HR人才队伍。同时,企业还可以搭建大数据知识学习平台,重点开发和建设适合人力资源的数据相关课程,提高相关人力资源学科的创新能力以及与大数据深度融合的影响。

四、结语

综上所述,随着大数据技术的快速发展,人力资源管理是企业管理的重要组成部分,对企业员工的能力、素质和创新能力提出了更高的要求,要积极推动企业人力资源管理与大数据技术的融合,充分利用现代大数据技术,可以有效促进企业人力资源信息共享,提高企业不同部门之间的协作效率。

参考文献

- [1] 钱姿伊. 大数据时代企业人力资源管理的思考与创新[J]. 纳税, 2017(33): 84
- [2] 魏磊. 大数据时代企业人力资源管理变革的思考分析[J]. 中国乡镇企业会计, 2018(12): 242-243
- [3] 李娟. 大数据背景下企业人力资源管理创新路径[J]. 现代营销, 2018(08): 25