

大数据在企业人力资源管理中的应用

马振菊

(深圳市万泉河科技股份有限公司, 广东 深圳 518129)

摘要 随着科技的发展, 信息化、网络化时代的到来, 大数据被广泛应用到各行各业中。企业的人力资源管理工作如何有效顺应科技社会的发展, 发挥大数据人力资源管理优势, 以达到人力资源的最优配置, 为企业赢得有效的竞争优势和持久收益成为当下人力资源管理重点探讨的问题以及改革和创新的主要方向。本文简要论述基于大数据背景下, 大数据在企业人力资源管理应用中的创新和优势, 以及大数据技术在企业人力资源管理应用过程中面临的挑战。

关键词 大数据 人力资源管理 人力资源规划

中图分类号: TP311.13; F272.9

文献标识码: A

文章编号: 1007-0745(2021)09-0015-03

1 前言

随着大数据时代的到来, 数据已经成为一种关键的生产要素, 越来越多的大数据技术被广泛应用到各行各业、各领域, 并为企业决策提供了有效数据支持。通过强大的技术手段, 无形的数据可转化为有形资产, 成为商业变革和管理变革的新契机^[1]。甚至有人说: 得数据者得天下, 由此可见数据在企业经营管理中的重要地位。

企业人力资源管理是企业正常运行、发展的基石, 人力资源管理就是在企业战略目标的指导下对人才进行管理, 充分调动、发挥人才效能, 为企业的经营发展发光发热。人力资源管理水平的高低关系着企业的生存和发展。随着企业规模的扩大以及经营管理环境的复杂化, 传统的人力资源管理已难以有效适应企业的发展, 且耗费的时间成本和人力成本偏高。因此, 在大数据背景下, 企业在经营发展中, 如何有效运用大数据时代的优势, 将大数据技术应用到人力资源管理中, 充分挖掘和利用有效的数据信息对企业在组织和人才的当前问题进行剖析, 以及对未来可能产生的问题进行预测、预警、预判, 并据此为公司的人力资源管理提出解决建议, 实现人力资源管理的最优配置, 提高人力资源管理水平, 充分发挥人力资源管理的价值, 以强化企业人才竞争优势和市场竞争能力, 成为当前企业管理发展中密切关注的问题。

2 大数据的产生和意义

身处于科技迅猛发展的时代背景下, 我们的头顶上有云, 双脚下有网, 我们的周围布满了海量的数据。在大数据时代背景下, 我们每个人都是数据的制造者, 人的一切行为、一切工作和生活的痕迹都会留下数据的足迹, 这些数据都可以被量化、记录。数据, 让一切有迹可循, 有源可溯。大数据应用是数据量变积累达到质变的结果。大数据的意义不在数据本身, 而在于对数据的分析与应用, 从而释放出所蕴含的巨大价值。企业运用大数据技术对海量的数据进行采集、整理、分析, 可以获得具有参考价值的信息, 进而做出合理的判断和预测, 并运用于企业的经营管理决策中, 以提升决策的准确性和管理水平, 推动企业高效运转。

技术创新必然会引起机制创新, 管理模式的与时俱进将

决定大数据价值的充分发挥。企业人力资源管理可依托大数据技术从经验模式逐步向事实数据模式的转变。从当下社会经济发展态势来看, 人才是企业发展的第一生产力, 优秀的人才才是企业最宝贵的资源, 企业的竞争实质是人才竞争。人力资源管理主要是通过实施一系列有效的机制, 为企业解决人才的选、育、用、留问题, 实施有效的人才经营策略, 优化人力资源管理配置, 发挥人才价值, 强化企业人才竞争优势和市场竞争能力, 为企业带来持续收益和持久的生命力。

3 大数据在企业人力资源管理中的应用

3.1 人力资源规划更有效

人力资源规划就是根据企业的发展战略, 确保人力资源的供给和需求达到平衡。传统人力资源规划主要依靠人力资源管理者基于企业新的经营目标的前提下, 参考过往数据, 结合个人管理经验制定出大致的人力资源规划方案。具有较强的主观臆测性, 难以真正客观、全面地作出分析结果。

而运用大数据技术, 通过对企业内外部数据信息的搜集, 结合市场调研数据, 企业可以获得大量的内部人员数据、人才市场数据、行业信息等大量的数据信息。通过对已收集到的信息的分析、处理, 结合企业战略目标、历史数据等进而对企业的内部人力资源情况进行客观、科学的判断和预测, 从而建立起与企业战略目标相一致的、合理的、有效的人力资源规划方案。大数据技术基于客观事实和客观数据为基础的分析, 提高了分析结果的准确性和完整性, 从而进一步确保了决策的有效性、适用性。

3.2 招聘与配置更精准

人力资源招聘与配置就是按照企业经营战略规划的要求把优秀的、合适的人才招聘进企业, 放在合适的岗位上为企业效力。传统的人力资源招聘的主要工作就是筛选简历、面试沟通, 在没有大数据的条件下, 发现与选拔都很难做到“全信息”。招聘人员主要根据简历、面试的信息了解求职者的教育经历、工作经验、项目经历等信息, 并将之与招聘岗位进行匹配评估, 判断其是否为企业所需要的人才。评估的过程大多是凭借招聘人员的个人经验和主观判断, 这种不全面的评估方式可靠性不高, 人才与企业的匹配度较低, 招聘效率低下, 招聘成本支出较高, 严重

制约了企业的发展。

而运用大数据技术,企业可以依靠大数据技术进行目标岗位分析,明确岗位需求和胜任力能力特征,构建人才特征画像。可以通过对企业中的优秀员工进行数据分析,挖掘出成就员工在能力数据、潜力数据、效率数据方面的共性和典型特征,并建立起能够识别候选人成就因素的数学模型。企业可以依据大数据分析结果对应聘者的简历进行筛选和评估,向负责招聘的人力资源管理者和用人部门负责人提供决策建议。此外,在大数据时代,信息传播的渠道增多,企业可以通过各个社交平台来对个人的信息进行进一步的补充、挖掘,全面、深入了解应聘者的实际情况,从而确保招聘到的人才与企业岗位需求的高度匹配,招聘与配置的结果更加精准、有效。最终达到精准的人岗匹配,人尽其才,才尽其用,人事相宜的效果,真正实现了人才的优选优用,最大限度发挥人才价值。

3.3 培训与开发更合理

培训与开发是组织通过学习、训导的手段,提高员工的工作能力、知识水平和潜能发挥,最大限度的使员工的个人素质与工作要求相匹配,促进员工的工作绩效的提高。传统的培训与开发主要是针对入职新员工的岗位培训,以及企业根据工作中显现出来的普遍性问题、工作效率问题,或者引入新流程、新方法而展开的基础培训,培训内容安排不合理,针对性不强,往往只能解决企业中已显现出来的一般性问题,员工参与的积极性不高,培训效果不佳、持续性不长,不能很好地达到增强人才能力、提高企业人均效能的培训目的。

而运用大数据技术,企业可以通过收集到的员工能力数据、潜力数据等进行分析,通过查缺补漏、取长补短的方式组织员工进行针对性的培训与开发,对于增强企业人才能力的效果更加明显。同时,企业可以根据员工信息系统收集到的员工的个人职业生涯规划、个人未来发展需求,结合员工个人需求和企业实际情况定制企业培训的方向、内容、时机,帮助员工实现其个人发展目标、提升个人能力、知识水平的同时,提高其价值输出以及对企业的认可度、忠诚度。此外,运用大数据技术还可以对员工的培训效果进行持续跟进、追踪,分析、量化培训与开发与员工个人能力提升、工作绩效的效用,综合对比分析出最有效的培训方式,对企业的后续培训的开展也有很好的指引作用,形成良性循环。

3.4 绩效考核更公平

绩效考核就是对入及其工作状况进行评价,通过评价体现人在组织中的相对价值或贡献程度。传统的绩效考核更多的是上级依靠有限的的数据对员工绩效进行主观评价,缺乏数据支撑,客观性、全面性不足,并且容易产生近因效应、手松收紧等一系列人为主观偏差导致的问题,导致绩效考核结果与被考核者的实际行为表现或工作成果存在较大偏差。因此导致绩效考核的结果的公平性、客观性失衡,容易引发企业内部人浮于事的现象产生,或引发员工的负面情绪和不满,在后续的工作中消极怠工,不利于企业战略目标的实现和长远发展^[2]。

而运用大数据技术,管理者可以基于对员工和岗位的数据信息进行深入的挖掘、分析而进行科学的岗位分析,帮助决策者挖掘出数据之间存在的一些潜在联系,从而建立一套基于岗位的绩效考核量化指标和规范性评价方法,有效进行各项考核评测。从而解决传统绩效考核中的由近因效应导致的评价偏差和不公平性的问题,对员工的绩效实施全方位、立体化的评估,确保绩效考核的客观、公正、准确。此外,管理人员还可以根据大数据专项软件、管理系统抓取数据,及时了解、调取员工的历次考核情况,了解员工近期工作状态,全面反映员工工作实绩,让绩效考核公开、公正、透明。

3.5 薪酬福利更人性

薪酬作为企业招收人才,吸引人才的一项重要指标,它关系着公司人才个人能力的发挥及公司人才的存留。传统的薪酬福利一般是企业结合企业的经营性质与内容、企业的支付能力、所处的行业、市场薪酬水平等制定出来的。一般情况下,企业根据不同人员的学历、能力、岗位等信息定级定薪。传统的薪酬福利的核算和支付,大多数的企业仅仅是当做一项日常的程序性工作在执行,过分关注薪酬核算的准确性、支付的及时性,而忽视各项薪酬福利数据、企业人力成本占比与企业经营成效、员工发展间的联系,以及内外部公平性的问题。

而运用大数据技术,企业可以根据薪酬体系设计的理念和方法,选取行业内不同的标杆企业、同等发展水平的企业进行纵向参照和对比,更全面地了解同行业整体薪酬水平以及本企业薪酬水平的外部竞争性。人力资源部门可以通过收集、整理的行业薪酬数据,结合本企业人才信息数据库,对本企业员工的薪酬水平进行动态分析,并根据企业的未来发展规划、经营情况等,建立符合企业特点的薪酬管理体系和薪酬调整方案,在一定程度上保证企业的薪酬福利制度对外具有一定的竞争力,对内公平、岗位公平。同时,运用大数据技术,通过对比个人薪酬与市场水平、内部横向水平的差距等数据可以预测员工的稳定性,针对个人价值高的员工企业可以提前采取有效的措施进行阻断。此外,企业可以运用大数据技术,实现员工标签化管理和智能画像,并聚合商品、服务、体验等丰富内容进行福利匹配,利用大数据分析结果及时回馈每一位员工的真实诉求。制定、实施人性化员工激励制度,做到物质形式与非物质形式的有机结合,针对不同需求的员工实施不同的激励策略,让企业福利与员工满意度之间达成最高程度的契合,能够最大限度提高员工的心理归属感与企业集体荣誉感,激发员工积极性,使其价值的实现与与企业价值的增长同步进行,达到最佳的激励效果。

3.6 员工关系更和谐

企业员工关系和谐,工作氛围积极向上可以有效推动企业员工的发展与进步,推动员工工作业绩、工作绩效的提升,让员工在工作中获得愉悦感和成就感。传统的人力资源管理,大多数的企业对于员工关系的管理基本都是在员工之间发现问题后才针对问题予以解决,这就导致公司内部仍然

(下转第45页)

立空管和飞行员之间的沟通协调机制,共同参与培训,并使协作会常态化,从而对彼此工作中的需求和局限增进了解,以期获得更好的配合与工作氛围。三是航空公司组织技术骨干对飞行员进行系统有序的手册培训,着重加强对《FCOM》(机型手册)、《QRH》(快速检查单)和《运行手册》的专项学习,回归基本功,真正贯彻落实航空安全对“手册飞行员”和“SOP”的要求。

5.5 加强大数据运用

QAR,即快速存取记录器,是飞机上用于监控和记录飞行参数与数据的机载设备。QAR数据可以较为客观地反映飞行员的操作特点和习惯,该数据的应用已经在中国民用航空安全管理体系中普及,几乎每个航空公司都有飞行品质监控办公室和相关工作人员。QAR设立的初衷是通过收集飞行数据,及时发现不安全趋势和不良的操纵习惯,并对有隐患的飞行员提出建议与告诫,必要时对其进行针对性训练,从而有预见性地规避风险,将隐患消除在萌芽状态。然而现实中航空公司却往往将QAR数据作为惩罚飞行员的依据,以数据是否符合标准作为飞行员技术是否合格的准绳,导致一些飞行员在日常飞行中操纵动作变形、决策时过多考虑QAR数据而忽略了基本的航空安全原则。因此,应该回归QAR数据应用的初衷,将其整合为反映真实客观

情况的大数据,用于预测和发现风险并帮助飞行员改进飞行技术,而非用作惩罚飞行员的依据。^[3]

6 结语

综上所述,民用航空业本身风险因素相对较多,行业的主要需求是风险管控,即民航安全质量管理。民航安全质量管理与民航的发展息息相关,更与人的安全息息相关。我国民航安全质量管理已经形成了一定的管理体系,但体系结构仍存在的一些具体的问题,这些问题的存在限制了我国航空业的发展,因此必须采取积极的应对措施,改善我国民航安全质量管理体系,从而消除瓶颈。相信在未来,中国民用航空事业会进一步发展壮大。^[4]

参考文献:

- [1] 姚文平.通用航空维修管理中质量体系和安全体系的融合探究[J].工业技术创新,2016,03(04):799-801.
- [2] 吴本,杨文锋.全面质量管理(TQM)在民航安全管理体系(SMS)中的应用研究[J].科技视界,2016(14):36-37,9.
- [3] 于晓,李国华.试论民航安全质量管理[J].科技致富向导,2009(18):107.
- [4] 曹海峰,焦伟庆.民航安全管理体系与安全质量标准化体系的比较[J].中国民用航空,2008(09):60-61.

(上接第16页)

存在着一些不和谐的因素。例如,当员工提出离职时,一般是用部门领导进行沟通、谈话,然后是人力资源部门,即便是晓之以理、动之以情,甚至采用加薪的策略,最终也未必能有效遏制、扭转局面,最终导致人才流失。

而运用大数据技术,管理者可以通过管理系统记录的员工各类个人、工作数据信息进行有效分析,时时了解员工近期的工作状态、个人需求的满足情况等,就可以提前预测员工的离职倾向,提前采取措施进行有效干预,效果往往会更好。公司提前采取措施对员工而言是企业对其工作的认可和重视,除了可以得到物质需求上的满足,还获得了心理层面的满足和认可。通过对员工行为数据分析,企业可以实施有针对性的管理制度、企业活动,以提高员工的满意度与敬业度。运用大数据技术,有利于营造良好、稳定的员工关系氛围,获得员工对企业的认同感和归属感,提高工作效率,为企业带来更好的长期效益,实现企业与员工共同成长、互利双赢的目标。

4 大数据人力资源管理面临的挑战

随着市场竞争日益激烈、科技不断高速发展、企业人才管理愈加重要的前提下,越来越多的企业开始意识到顺应市场发展、技术改革和创新的重要性,逐渐加入到引进大数据寻求变革的队伍中来,寄望于引进先进的管理理念和技术以寻求自身发展的突破。在当下的信息时代,各类海量的数据信息时刻在不停地产生,各类数据信息极其庞大。企业如何从海量的原始数据信息中,有效筛选、提取、挖掘、分析出真正有价值的信息,进而对企业的经营管理、运营发展产生实际的推进作用对企业的人力资源管理者而

言是一个巨大的挑战和机遇^[3]。当前很多企业的管理者未能有效适应新形势下的管理模式的转变,仍停留在传统管理模式中,且缺少专业的大数据与人力资源管理人才,很难真正有效推动企业内部大数据人力资源管理的效用和价值。此外,企业的人力资源管理信息系统并不完善,部分企业为了降低成本,数据的运输在互联网中进行,数据存储在云端,致使数据泄露、员工的隐私暴露的风险极大,一旦被不法分子破获,后果不堪设想^[4]。

5 结语

在人力资源管理中真正利用好大数据,对企业的经营管理真正发挥有效价值,需要企业高层改变传统的人力资源管理理念,投入资金搭建大数据信息管理系统,引进、培养专业性的复合型大数据人力资源管理人才,采取有效措施防止企业数据信息泄露,保护员工隐私,以及国家相关政策、法律法规、财政资金等等多方要素通力合作,才能真正实现大数据人力资源管理创新的变革、对企业的经营管理产生价值,有效推动企业的进步与发展。

参考文献:

- [1] 王群,朱小英.大数据时代企业人力资源管理创新思考[J].沈阳工业大学学报(社会科学版),2015(03):255-259.
- [2] 王姗姗.大数据时代对人力资源管理的影响[J].中国管理信息化,2015(04):47-48.
- [3] 秦国璠.大数据在人力资源管理中的创新应用与潜在困局[J].工业C,2016(02):310-311.
- [4] 李婷.“大数据”对人力资源管理的影响[J].商,2015(15):50.