

大数据视角下我国中小企业人力资源管理的优化路径研究

田天园 冯小溪

(锦州医科大学 辽宁 锦州 121001)

【摘要】改革开放至今,我国中小企业的发展堪称日新月异,中小企业不仅为我国国民经济持续发展与人民生活水平不断提高做出突出贡献,而且通过为社会提供大量就业岗位,在提高社会稳定性和促进社会和谐等方面也起到了非常重要的作用。然而,中小企业的发展仍面临着一系列亟待解决的问题,比如人力资源管理一直是中小企业经营管理的薄弱环节,成为了制约中小企业健康、稳定发展的主要因素。当前,我国大数据技术的飞速发展给中小企业带来了新的发展机遇,中小企业迎来新的发展窗口期。本文将对我国中小企业人力资源管理存在问题进行梳理,并阐述大数据视角下中小企业人力资源管理的优化路径。

【关键词】中小企业;人力资源管理;大数据

引言

截至2022年末,我国中小企业数量已超过5,200万户,中小企业在国民经济中发挥着越来越重要的作用。人力资源在中小企业的发展过程中可以称得上是中小企业的核心资源,在中小企业生产、销售、运营、管理、创新等全部环节发挥着重要作用。从中小企业自身来看,优化人力资源管理能够提高人力资源稳定性,充分发挥人力资源生产力,降低企业生产成本,提升企业生产、经营、管理效率,加强企业综合竞争力,对于中小企业能否持续稳定健康发展至关重要。对于社会来说,中小企业人力资源管理能力的优化与整体实力的稳步提升能够为社会提供充足、稳定的就业岗位,对于推动全国范围内实现更加充分质量更高的就业具有重要意义。然而,我国中小企业人力资源管理普遍存在体系不健全、人才引入困难、人才容易流失等诸多问题,在互联网、大数据等现代信息技术飞速发展的外部环境下,中小企业如何把握机遇,充分利用现代信息技术快速搭建符合企业自身发展需要的人力资源管理体系,是值得中小企业关注的问题。

一、中小企业人力资源管理存在的问题

(一) 人力资源管理体系不健全

第一,中小企业,特别是刚刚成立的中小企业,因自身规模有限、资金实力一般等多方面因素限制,

管理层倾向于将更多关注集中于公司主营业务,通过不断扩大市场来稳定发展,对于人力资源管理往往重视程度较低,导致人力资源管理工作在开展过程中没有充分发挥其作用,一定程度上制约了企业的健康发展,为企业可持续发展埋下隐患。

第二,我国中小企业大多采用垂直管理模式,管理层级较少,在规章制度体系建设方面通常比较落后,管理制度设计上经常“拿来主义”,不太注重研究制定符合公司实际的、具备特色化的管理制度,人力资源管理在很大程度上缺乏制度支撑和约束,更多地取决于领导者个人意志和人力资源管理工作者的基本能力与从业素养,给中小企业人力资源管理带来了很大不确定性。

第三,中小企业在生产经营管理和人力资源管理过程中,对数据化管理系统的应用比例较低。并且,采用数据化管理系统的中小企业往往是通过外部采购建立系统,而非自主研发,导致很多情况下外购的管理系统不能符合企业生产经营管理实际情况,适用度较低。

(二) 在引入人才和留住人才方面存在困境

第一,引入人才方面,中小企业普遍社会知名度较低,且因规模较小、资金实力较差,难以像大型企业一样为优秀人才提供高薪资和高福利待遇,因此在人才招聘过程中处于劣势地位,对高质量人

基金项目:2022 锦州医科大学横向课题:中小企业人力资源管理问题及优化策略研究;2023 锦州医科大学横向课题:企业人力资源管理评估及对策研究。

作者简介:田天园(1988-),女,辽宁锦州人,就职于锦州医科大学人文与健康管理学院,经济学硕士。通讯作者:冯小溪(1985-),女,辽宁锦州人,锦州医科大学人文与健康管理学院社会医学教研室讲师,管理学硕士。

才不具备吸引力。同时,中小企业对招聘流程的设计往往缺乏科学性,体现为主要以最基础的笔试和面试方式对候选人进行考察,较少使用多轮、多样化的面试形式,对人才测评工具的应用比例也比较低,导致对候选人的甄别主要依靠面试官的主观判断,一定程度上缺乏客观依据。

第二,在留住人才方面,中小企业往往也面临困境。首先,在引入与企业经营发展需要契合度高的高质量人才存在困难的情况下,如何把现有人才资源培育为适应公司特定岗位要求、能够实现高效率工作、帮助企业高效运营的人才就显得格外重要。但中小企业普遍对于员工培训重视程度不足,且缺乏科学的培训机制,导致很多情况下员工只能“自由成长”,成长速度较慢,对公司的忠诚度也难以得到提升,同时也影响了公司整体核心竞争力的提升。其次,很多中小企业的绩效考核机制存在不合理性,而绩效往往要与薪酬挂钩,当绩效指标设计失之偏颇,导致不同部门,或同一部门不同人员之间薪酬水平出现较大差异,会很大程度上影响公司内部和谐,无法激发员工干劲,甚至导致人才流失。同时,我国小企业往往存在重要岗位由企业“关联方”把持的情况,而很多具体性的工作以及复杂琐碎的工作均由较低层级但有能力的员工完成,而且越有能力的员工往往越容易一人身兼数岗、同时处理多项工作,压力极大却没有匹配应有的薪酬也缺乏职务晋升空间,员工心中充满落差感和不公平感,严重影响员工工作积极性,甚至导致有能力的员工离职。

(三) 核心企业文化缺失

企业文化简单来说就是企业从高管到基层员工普遍认同的价值理念,承载了企业的核心战略目标与核心价值观。一个企业能否成功很大程度上取决于企业文化是否成功。优秀的企业文化往往能够得到企业内部绝大多数人的认同,能够增强员工对企业的认同感和归属感,使员工个人目标与企业发展目标趋于一致,充分调动员工工作积极性,同时能够增加员工与员工之间、部门与部门之间的凝聚力,形成良好和谐的团队协作氛围,共同推进企业的快速发展。目前,我国中小企业往往不重视企业文化建设,很多企业没有形成员工普遍认可的核心企业

文化,却寄希望于依靠一些加强生产和发展的口号配合绩效考核的压力就能达到凝心聚力、推动员工积极工作的效果,这是非常困难的。

二、大数据的时代特征

大数据时代的主要特征首先是数据规模庞大,数据种类繁多。由于互联网技术和物联网技术的快速发展,使得我国数据产量呈现爆炸式增长。《数字中国发展报告(2021年)》显示,2017年至2021年间,我国数据产量从2.3ZB增长至6.6ZB。这些数据可以说涵盖了我们的日常起居、衣食住行、社会关系的方方面面,以文本、视频、图像、音频、定位信息、交易数据等多种数据形式存在。其次,与传统意义上的结构化数据相比,大数据时代越来越多的数据都是半结构化和非结构化数据,价值密度大幅下降。而数据规模庞大、种类繁多、价值密度低的特点又决定了数据处理过程的复杂性,传统数据处理方式已不能满足需要,现实需要对海量数据进行快速分析、筛选和处理,这在极大程度上推动了数据处理速度的快速发展。

在我国,中小企业数字化转型是中小企业能够在市场站稳脚跟、可持续发展的大势所趋和必然要求。从外部看,中小企业可以通过对接大数据平台等方式高效获取大量数据,实现企业成本的节约和效益的提升。比如通过接入产业链平台快速获取上下游厂商以及产品相关信息,打通上下游数据通道,增加与上下游之间的协同,构建稳固的上下游关系。从内部看,中小企业可以充分利用现代科技手段,构建涵盖企业生产、销售、运营全流程的数字化管理系统,统筹企业经营、管理、发展的全部环节,实现资源的有效整合和充分利用,提高企业运营效率,加强企业竞争力,使企业在竞争中处于优势地位。

三、大数据时代优化企业人力资源管理

(一) 健全人力资源管理体系

思想上与时俱进,充分认识到引入信息技术手段对实现高质量人力资源管理以及企业高质量、可持续发展目标的重要作用,合理投入资金搭建符合企业发展特点的数字化管理系统,实现人力资源管理融入企业整体数字化管理框架,充分运用现代信息技术对企业内外部分散的信息进行有效汇总,优

化企业管理流程,为高层管理者作出决策提供依据,提升企业人力资源管理能力和综合竞争实力。要构建完整性较高、适用性较强、切实可行的企业制度框架,加强不同制度之间的协同性,使企业相关管理工作有制度可依,并将制度体系融入数字化管理系统,充分发挥制度的规范、约束、激励等作用,实现人力资源管理智能化。在搭建数字化管理系统时,要关注数据和信息在企业管理者与企业员工之间的双向传导机制建立,提升企业内部沟通、协调、反馈效率。同时,要关注数字化管理系统的安全性和保密性,设置防火墙,避免企业内部信息泄露。

(二) 健全人才引进和培养机制

第一,在人才引进方面,要制定科学的人才引进政策,注重对高质量、复合型人才的引进,人力资源部门应根据招聘岗位特点对岗位充分分析,明确岗位职责,合理设计任职要求。在招聘过程中,要注重多种招聘渠道并存,充分利用互联网、大数据等现代信息技术手段拓宽招聘渠道,通过对接目标区域人才数据库,更快捷、高效地发现和引入专业对口且符合企业自身经营发展需要的人才。同时,要通过现代信息技术丰富传统招聘手段,合理设计招聘流程和考核项目,在考核应聘者的职位、学历、职称之余,注重从学习能力、创新能力、心理素质、人际关系协调能力等多方面对人才进行综合考察和有效筛选,提升人才引入效率和效果。

第二,在留住人才方面,首先要加强对企业员工的培训工作,培训形式应综合采用线下培训、线上培训相结合的形式,提高培训时间、参与形式的灵活性。线上培训要充分利用大数据时代资源丰富性,合理引入符合公司对人才培养期望的课程资源,通过直播授课、采购微课、打造在线训练营等多种方式提升培训效果。授课内容选择上不仅要注重对员工工作技能的培养,也要注重思想政治教育以及员工综合素质的提高。其次,要在充分调研、反复实践的基础上探索出符合公司发展要求和企业员工期望的绩效考核机制、职位晋升机制和薪酬管理体系,要确保合适的人才能够从事合适的工作,并获得合适的薪酬和职务。要丰富激励手段,在金钱、物质奖励之余,注意给予员工精神激励,充分体现对员工的尊重、理解和关心,激发员工工作积极性

和创造性。在绩效考核指标设计上,要注重定性考核指标与定量考核指标的结合,要能够针对所设计指标对员工充分说明,尽量减少和避免设置表述模糊、难以理解、考核主要依靠领导者主观评价的指标。指标的设计应该灵活适度,不应脱离实际、好高骛远,要让员工产生通过努力工作能够实现绩效目标的预期,这样才能够更好的调动员工的工作热情。在评价员工工作时,要充分利用数字化管理系统,实现360度考核评估,提升评价的科学性、准确性。

(三) 加强企业文化建设

中小企业要充分根据企业自身特点,打造既能够得到企业内部人员普遍认可,有助于增强企业员工对企业的认同感和归属感,提升企业员工协作配合,有效增加企业内部凝聚力,又能够符合企业未来发展需要,激发员工工作热情和创新活力的企业核心文化。企业核心文化的设置应注重以人为本,表述应简洁明了且富有感染力,能够使新加入企业的员工迅速理解和掌握企业文化的核心内涵。企业要借助企业信息平台和数据化管理系统充分展示企业文化,并通过宣讲、培训、交流、团建等多种形式使企业文化深入人心。同时,可以通过朋友圈、微博、抖音、小红书等社交媒介对企业文化进行宣传,增加企业社会知名度,为引入人才打下良好基础。

参考文献:

- [1]当代中国中小企业实现人力资源管理伦理化转变的研究[J].湖南大学学报(社会科学版),2016,30(05):111-116.
- [2]赵媛.中国中小企业人力资源激励机制研究[D].北京交通大学,2011.
- [3]罗冬妍,方展奋.企业文化在中小企业人力资源管理中的创新应用[J].市场周刊,2023,36(2):184-186,190.
- [4]苏心悦,刘斯琦.数字化时代下的领导力与人力资源管理[J].中国市场,2022(27):112-114.
- [5]金坤.大数据视域下企业人力资源管理的转变[J].中国管理信息化,2022,25(4):129-131.
- [6]李青.大数据时代中小企业人力资源管理的创新研究[J].国际公关,2022(14):40-42.
- [7]张晓雪.当前中小企业人力资源管理存在的问题与对策[J].中小企业管理与科技,2022(05):1-3.