

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2020.21.039

大数据时代下银行人力资源管理的转型措施分析

李 鸿

(富滇银行重庆分行,重庆 400020)

摘 要:每个企业的发展都不能离开人力资源管理工作,银行更是如此。传统的人力资源管理模式在大数据的影响下,已经不能很好地满足其发展的需求了。因此,在大数据时代下,银行人力资源管理相关工作要面临更多的挑战,需要银行建立更加专业的工作队伍,进行数据分析和处理,促进人力资源管理的转型,从而更好地实现银行的可持续发展目标,本文针对大数据时代下银行人力资源管理的重要影响以及转型措施展开探究。

关键词:大数据;银行人力资源管理;转型措施

人力资源管理对银行的发展来讲十分重要,甚至从某种程度上来看,其已经影响了银行的整体发展方向。而在大数据时代下,人们将越来越多的关注放在银行的人员管理上。传统的人力资源管理手段已经不能很好地适应银行当前阶段的发展需求,并逐渐被遗弃。因此,建立新的人员管理模式十分关键。在大数据时代背景下,不断地创新人力资源管理模式,有利于其提高竞争力。

一、大数据的内涵

大数据的定义范围十分广泛,并且涉及的范围也较广。大数据的大概含义是从海量的数据中进行数据搜索,找到银行所需的数据,为理论依据提供支持^[1]。在当今社会,网络信息技术发展速度较快,因此对信息管理的要求也在不断提高。很多传统的工具或技术软件等已经不能适应社会发展的现状,因此,云计算对各行各业的发展产生的影响越来越大。而大数据是一种将数据和新兴思维进行有效结合的产物,其本身有十分庞大的数据存储量。大数据的特点在于其海量、多样化,并具备高价值等特点。海量指的是其在容量方面的特点,而多样化指的是其数据的来源的多样性,并且在对其进行信息处理时呈现出来的多样化手段。而大数据还能即时整理和收集数据,呈现出高效的处理效率。高价值是指其最终的目的是获取有价值的信息,在这一点上,大数据能主动筛选并删除低价值的信息。而基于大数据的复杂性特点,其主要指的是信息空间的维度,指分析和处理信息的空间维度较多,使得处理过程变得十分复杂。而基于大数据的显著特征,如视频,图像等,在短期内,人们就可以得到响应的数据。而大数据的核心内容是对比、存储海量的数据,人们可以对其展开分析,找到一定的规律,为企业的发展提供重要的数据支持。

二、大数据对银行人力资源管理的影响

在银行的人力资源管理相关工作进行中,要得到不同部门的配合^[2]。因此,在大数据背景下,人力资源管理相关工作进行时,就可以免受其他部门的限制。在这种情况下处理相关工作,可以让管理组织结构更加扁平化,实现无缝对接。利用数据的强大处理能力,银行在大数据时代下,能够大大地减少工作流程,让工作效率更高,更好的节约工作时间。因此,随着计算机在银行的普及,其为人力资源管理工作的有效进行提供了强有力的支持。

大数据的主要特征就是能够将海量的信息进行有效存储,并提供给需要的人。在这个时代背景下,人力资源管理在

进行实际工作时,可以将银行员工的工作经验,学历以及薪资待遇等数据进行有效存储,而这些工作在传统的人力资源管理工作中,是无法完成的。在大数据背景下,将人力资源管理模式进行有效转换,使其变成云模式,大大提高了管理人力资源的效率。

在大数据的有效支持下,银行首先要建立数据理念,从而更好地利用大数据,使其为管理银行员工资料信息相关工作提供重要支持。并且通过这样的管理方式,能够让数据的准确性大大提高。此外,对于大数据的分析方法进行合理使用,可以有效分析相关数据,让这些数据信息发挥最大的价值^[3]。

三、大数据时代下银行人力资源管理转型的措施

(一)招聘大量的新型人才

人才在很大程度上影响着整个企业的未来发展方向,是银行发展的重要基础。因此,在人力资源管理的相关工作中,最为核心的工作内容就是招聘人才^[4]。目前阶段求职者越来越依赖于互联网找工作,因此,网络招聘也成了一种非常重要的招聘方式。大数据可以通过精准过滤,针对人才的专业能力、性格等方面进行有效筛选。在大数据的辅助下,银行能够挑选最为合格的人才。因此,银行在实际的招聘过程中,要对大数据进行有效利用,并且在实际的工作中,也要重视对员工各项工作数据的有效收集,将这些数据进行有效分析,为最后的综合分析提供支持。

(二)加强对员工的培训

如今,各行各业正在朝各自的方向不断向前发展,银行也面临着越来越大的压力。因此,银行要能够从激烈的竞争中取得更好的成绩,就要有意识的加强对员工的培训。通过定期的培训,员工能够不断地提升自己的业务素养,从而提高工作能力。而在如今的大数据时代背景下,网络培训越来越受到人们的重视^[5]。网络培训不受空间和时间的限制,银行员工可以灵活的安排自己的培训时间,更好地协调工作时间。在这种情况下,员工可以利用业余时间进行自我提升,通过在空闲时间的学习,不断提升自己的综合能力。此外,大数据还能够有效的记录每个人的学习状态,对其学习的实际情况进行有效分析,能够帮助学习者及时地查漏补缺,有效弥补自己的工作弱项,有效提高其学习效率。

(三)实时掌握发展动态

如今,各行各业之间的竞争越发激烈,银行更是如此,各个银行间的激烈竞争正在白热化的状态逐步升级,并且已经

逐渐转变为“信息大战”，因此，银行要得到快速稳定的发展，必须要掌握自身的发展动态，从而让人力资源管理工作掌握更多的数据信息，只有这样，银行才能够结合自身的实际发展情况合理安排人力资源。并且银行要有一定的创新意识，能够充分认识到，在实际的工作中离不开创新。因此，银行要充分利用大数据资源，有效收集最新的人力资源信息，并且不断地转变管理思维模式，将最先进的管理理念应用到具体的工作中^[6]。

(四)加强绩效管理

合理高效的管理能让员工带着更多的积极性进行工作，这也是银行人力资源管理工作十分重要的工作。加强绩效管理，能将压力与鼓励进行有效结合，促使员工完成相关工作。而大数据能制定出较为完整的模式，用到绩效考核中，使其能更好地检查员工的绩效水平。这些数据日积月累，在一定程度上增加了决策者的工作难度，因此，银行要能有效整理相关数据，并且对其进行有效利用，在经过一定的客观分析后，不断地进行修正，增加员工的工作热情。

(五)有效分配员工工作

在银行不断发展的背景下，银行员工的危机意识越来越强，并不断提高自己的业务素养，而此时的人力资源管理相关工作人员要对员工的工作进行合理安排，要为优秀的员工提供晋升空间，从而有效避免优秀员工的流失^[7]。银行人力资源管理相关人员要对所有银行员工的工作需求进行有效关注，并做好人员调控相关工作，将人员调整的相关记录进行有效保存，将其收入银行的管理系统中，结合数据反馈的实际情况有效分配员工，制定人员数量以及各自的发展空间。并时刻关注各个部门的需求，及时满足各部门的用人需求，从而使银行能朝着更好的方向发展。

(六)促进银行与员工共赢

在大数据时代下，个体的职业规划不能离开数据的支持，银行要充分挖掘和整理全体员工的各方面信息，这其中包括各个岗位人员的职业规划以及晋升意愿等，并对其进行处理，银行的人力资源管理人员要充分了解员工的各项数据，从而对其提供更满意的工作岗位^[8]。与此同时，银行也要更多地客观分析传统的人力资源管理模式，对其可取之处进行有效吸收，并系统地帮助优秀员工进行职业规划，从而减少离职率。银行要充分意识到，留住优秀的员工才能保证银行的健康稳定发展。

(七)建立人才智库互联机制

大数据的实质是基于互联网的互联互通，在银行的传统业务发展中，出于对系统的安全性的考虑，通常很少涉及外部互联，尤其是在业务系统发展方面。在人力资源的实际发展进程中，银行要能积极借鉴优秀的发展经验，让大数据的互联互通得到进一步加强。首先，可以对外部的金融人才模型进行充分利用，有效借鉴先进同业的相关数据模型和先进的经验，从而让自己内部人才模型得到不断的完善和优化。其次，银行可以与咨询公司进行有效交流，达成模型的共建。伴随着传统银行的业务的不断转型，要对外部的保险行业、零售行业等各种类型的企业人才模型进行有效运用，从而对自身的数据库进行不断优化，弥补缺失的要素。最后，银行可以纳入更多的外部行业专家，共享外部智库，弥补人才缺口。

四、大数据时代下银行人力资源管理需要注意的问题

相较于以往的银行人才培养情况来看，大数据要借助信息技术进行人员管理，并且要强化人才培养率，但是人才的聘用速度不能与信息的开发同步，出现了较多的人才缺口。这种问题容易导致银行的人才流失，因此，银行要结合时代的特点制定长期的人力资源管理计划，使其平稳发展。加强与员工的交流和沟通，了解其职业规划方向，帮助其制定长期职业规划，使其进一步提升工作热情。同时，银行要加强企业各个部门之间的有效配合，促进提高经济效益。要坚持以人为本的原则，推动人才管理向信息化方向发展。银行首先要树立开放性的思想理念，将新兴的信息技术融入人力资源管理相关工作中，并不断提升管理的视野，对人才的聘用和培养都以相应的数据为依据，保证管理技术与信息技术进行充分融合，从而为银行的各项决策提供强有力的信息支持。

五、结语

综上所述，随着智慧型社会的发展，和科技的不断进步，银行业的发展速度也在不断变快，人力资源管理工作者有意识地加强对员工的培训，并加强各方面管理。而在当前发展阶段，传统的人力资源管理方式已经不能与当前阶段的发展情况相符合，因此，银行要加强对大数据的利用。大数据背景下的人力资源管理要建立标准化的数据库和现代人力资源管理的分析机制和决策机制，从而与外部产生互联互通，有效提升对相关数据的运用能力，促使银行人力资源管理手段向数据化、现代化方向发展。

参考文献

- [1]宋振恺.大数据时代下银行人力资源管理的转型措施探究[J].环渤海经济瞭望,2018,02:95.
- [2]周理喬.大数据时代开发性金融机构人力资源管理研究[J].企业改革与管理,2018,14:85+87.
- [3]李舒轩.大数据时代下人力资源管理的思考[J].全国流通经济,2019,35:116-117.
- [4]张蕴.新形势下城商行人力资源管理问题探讨[J].企业改革与管理,2019,14:86+96.
- [5]徐艳辉.浅谈大数据时代下银行人力资源管理的转型[J].现代国企研究,2019,14:91+93.
- [6]田路超.大数据时代城市商业银行人力资源管理模式优化[J].全国流通经济,2020,11:106-108.
- [7]袁文华.大数据时代下的人力资源管理[J].金融博览,2019,02:82-83.
- [8]温梓康,金环.大数据时代中银商务昆山公司信用卡中心人力资源管理分析[J].传播力研究,2019,315:239.

作者简介:李鸿(1980-),女,四川泸州人,信息管理与信息系统本科学士,工商管理硕士,经济师。