

关于大数据时代石油企业人力资源管理变革

About the reform of human resource management in petroleum enterprises in the era of big data

杨枢¹ 赵睿² 刘珂宇³

Shu Yang¹ Rui Zhao² Keyu Liu³

1. 中国石油西南油气田社会保险中心 中国·四川 成都 610000; 2. 四川华油集团有限责任公司 中国·四川 成都 610000;
3. 中国石油天然气股份有限公司西南油气田燃气分公司 中国·四川 成都 610000

1. PetroChina Southwest Oil and Gas Field Social Insurance Center, CHENGdu 610000, China;

2. Sichuan Huayou Group Co., Ltd., CHENGdu 610000, China;

3. China National Petroleum Corporation Southwest Oil and Gas Field Gas Branch, CHENGdu 610000, China

摘要:基于对大数据时代石油企业人力资源管理变革的探讨研究,得出石油企业应促进管理观念的及时更新、组建高水平的专业管理团队、建立完善的大数据管理体系以及实现大数据管理理念的真正强化这四点对策,希望能为有关人士提供帮助。

Abstract: Based on the research on the reform of human resource management in petroleum companies in the era of big data, it is concluded that petroleum companies should promote timely updates of management concepts, form high-level professional management teams, establish a complete big data management system, and realize big data management concepts. The real strengthening of these four countermeasures, hoping to provide help to relevant people.

关键词:大数据时代;石油企业;

Key words: big data era; petroleum companies

DOI: 10.36012/emr.v2i5.2556

1 引言

随着经济全球化进程的愈发深入,近年来我国石油企业也取得了极大进步,但与此同时,在社会对油气资源需求越来越大的背景下,其所面临的巨大挑战也是不能忽视的,此时石油企业若想立足于竞争激烈的市场,并获得健康发展,就必须不断增强自身的综合实力。基于此,石油企业一方面结合大数据时代的要求和优势,从人力资源管理等基点展开优化,另一方面放眼全局制定发展战略是非常必要的,从而在真正强化内部管理水平的的基础上,为企业稳步前进提供更大的推动力。

2 大数据时代下石油企业人力资源管理的

重要性

处于大数据时代下的石油企业,若想实现全面转型与健康发展,就必须将优质人才作为基点和支撑,而这也是企业中人力资源管理部门最重要的任务,其需要通过招聘、培训等各种手段,为企业在激烈的市场竞争中做好人才储备工作。尤其是石油企业的特殊性较强,所以其对于员工的要求相对来讲也更高,在管理者必须面对大量企业人力资源信息的情况下,搭建大数据平台来实现企业人才聘任、人力资源培训及员工薪酬管理等信息的高效率、高准确率处理非常必要。

3 石油企业人力资源管理现存的主要问题

【作者简介】杨枢(1984~),男,汉族,大学,经济师,从事人力资源研究。

3.1 管理观念过于陈旧落后

现如今,仍有部分石油企业的管理理念过于陈旧落后,导致人力资源管理的效率和水平,很难达到大数据时代的标准和要求,再加上部分管理者依然存在阶级上的错误认知,永远以“高高在上”的姿态教训员工,导致员工对企业的亲切感和依赖性极低。

3.2 人力资源管理模式更新难度大

实际上,大数据时代使社会各个领域都受到了巨大冲击,石油企业也不例外,尤其对于企业内部的人力资源管理工作而言,其中的缺陷与漏洞越来越明显,如果无法得到及时有效的处理,则企业内部整体管理水平的提升都会受到阻碍。因此,若想真正促进人力资源管理模式的有效更新,优秀人才培养必须要放在首要位置上。

3.3 人力资源管理体制不够完善

由于很多石油企业在生产经营的过程中,对生产结构与经营策略拓展和优化过于重视,导致其经常忽略人力资源管理模式、制度及手段的创新与改革,这种情况下的人力资源管理体制,基本上也不会明确自身的重要性,在结构框架松散、人员积极性差的情况下,其只能负责人员招聘与淘汰,对企业发展能起到的作用微乎其微。而站在企业员工的角度上来看,由于人力资源管理部门并未起到应用的沟通和帮扶作用,所以其日常工作的积极性也很难提升,根本没有扎根于内心的责任感。还有一些石油企业的领导层,认为人力资源管理与大数据间无甚联系,所以也不愿意在此方面投入,导致人力资源管理效率不断下降,使员工的思想观念受到严重影响。

3.4 大数据管理意识相对较为薄弱

即使大数据技术的广泛应用,使石油企业内部出现了一些良好变化,但其实很多方面的更新改革只停留在表层,此时企业管理的整体效率与综合竞争力并未得到提升,几乎感受不到改革的成果。这一问题主要是石油企业大数据管理意识较为薄弱导致的。具体来讲,在企业人力资源管理等各方面展开以大数据为依托的初期变革时,对人力、物力和财力需求都比较大,可绝大部分情况下,改革后企业能获得的潜在价值,远远高于当下所投入的一切。但由于企业领导层未树立先进的管理意识,导致其对大数据建设的重视程度严重不足,进一步造成已投入部分人力与资金,但却未得到回报的后果。

4 大数据时代推进石油企业人力资源管理改革的有效策略

4.1 促进管理观念的及时更新

在以往传统意义上的石油企业人力资源管理中,基本上都以静态的管理模式为主,但此时在企业实际运营中的人力信息更新,就必然会有所延迟,或者出现由信息资源传播不及时导致的环节阻塞。因此,对于大数据时代下的石油企业来讲,人力资源管理的科技化与信息化必须要提上日程,企业一方面应积极展开大数据建设,另一方面也要将科学技术应用于人力资源管理组织上,推动原本静态的人力资源管理向动态转变。

除此之外,在石油企业人力资源管理改革的过程中,及时明确企业中“人”的地位也是非常必要的,只有通过信息技术实现对数据高效且准确的加工与整理,则人力资源的潜能也会被在最大程度上发掘,进一步增强资源配置的合理性。企业内部还需彻底落实“以人为本”的理念,真正做到重视企业中的每个人,从而在将企业管理与大数据有机融合的基础上,促进企业内部凝聚力的真正提升。

4.2 组建高水平的专业管理团队

人力资源管理改革并非一蹴而就的,因此,组建一支高水平的人力资源管理创新型队伍非常关键,企业可从管理理念与技能的更新入手,对新引进的或企业内有潜能的员工展开重点培训。一般情况下,培训内容包括对大数据时代的理解,以及对企业管理手段和计算机应用技术的掌握等,在使其具有大数据时代应有的人力资源管理能力之后,即可将其安排到合适的岗位中。与此同时,石油企业也绝不能忽略对优秀人才和先进技术的招纳与引进,及时剪掉枝杈并吸收新鲜血液,才能从根本上增强企业的综合竞争力。

4.3 建立完善的大数据管理体系

石油企业人力资源管理体制的必须及时完善,这是增强管理实际水平的必要途径,企业在管理团队选拔培训的过程中,也要注重对管理措施的积极优化,在更新管理理念的基础上,为企业人才拓展提供帮助。

石油企业也可利用大数据技术,创建完善的电子化管理平台并落实,在每位员工都有专属账号和信息的情况下,人力资源管理部门即可通过网络平台来管理与宣传,这样员工也能在闲暇时间查询了解到自己的各类信息和考核评价结果等,能起到一定的激励作用;人力资源管理系统还可用于企业发展动向的宣传,确保战略能深刻烙印在每位员工心中。企业领导层可通过综合化的管理平台,来实时、便捷的查询与管理员工,进而有效增强自身的亲和力与企业竞争力。

(下转第56页)