干部培训工作中的大数据管理

辛芃堃

北京局集团公司石家庄铁路专业技术服务中心

DOI:10.32629/mef.v2i1.47

[摘要] 大数据是当前热议的话题,但各方面对大数据的理解还存在一定差异。在大数据时代企业首先需要清楚认识大数据的产生背景、现状和大数据时代的发展趋势,才能把握机会、提高企业竞争力。大数据和云计算等信息概念普及的程度越来越高,这就促使企业内部的人力资源管理部门要充分抓住机遇,将这些新型的技术运用到企业中来,从而更好的促进员工培训信息化的创新与变革。

[关键词] 大数据; 员工培训; 企业培训

1 大数据分析

(1) 大数据的发展背景

2009 年美国咨询公司麦卡锡首次提出了“大数据”这个概念,它是一个全新的数据时代背景下事关生产的重要因素。最近 150 年的时间里,人类的收入水平和生活质量发生了井喷式的提升,由于人们认知世界的能力和适应世界的方式改变了,基于数据分析的基础上,人类极大的提升的洞察能力。被大家逐渐关注的大数据,给人类社会带来了天翻地覆的变化。生活中,人类洞察能力的结晶使得人们发现一个共同的数据体系,那就是——大数据。

(2) 大数据的定义

大数据(big data, mega data),也称为海量资料,指集合海量的信息,通过不同以往的处理方式,获得优化流程的能力以及高强的决策力、洞察力。抛弃随机分析法更甚至是不使用抽样调查方式,而将全部的数据整合处理,并进行更详细层面的分析从而得出多种多样的结果。大数据的 4V 特点: Volume(大量)、Velocity(高速)、Variety(多样)、Value(价值)。人们普遍认为,大数据是一个时代转型的关键所在,肩负着成为当今重要的社会资源及推动经济社会发展的动力源的伟大历史使命,而详实地掌控大数据对企业人力资源管理的变革具有重要的理论指导意义。

(3) 大数据的价值

大数据最核心的价值就是在于对于海量数据进行存储和分析。大数据的“廉价、迅速、优化”这三方面的综合成本相比现有的其他技术是最优的选择。大数据的价值可以经过数据记录、数据存档、纠正偏差、科学预测四个方面体现。

1.3.1 数据记录

大数据离不开数据。大数据涵盖人们工作、生活中的方方面面,在人类社会早期,因为缺乏数据记录的系统或是需求,大量的重要数据变得不可考;而当今社会的人们发现,记录人类工作生活甚至到极其详细的行为分支,都可以为人类即将进行的行为提供海量的数据分析,从而得出更为科学的结论,就是大数据的第一价值。

1.3.2 数据存档

单纯的数据记录,并不能完成分析的内容,还需要人们将记录中的零散的、混乱的、无序的内容进行整理,系统存档,这样才能使零散的“文字”和“代表符号”组成一个连贯的句子,能够让所有的数据一目了然,这样才能让数据具备连接性的同时具有缜密的逻辑性,从而为之后的数据分析提供有效帮助。

1.3.3 纠正偏差

当所有的行为和动作都数据化,就需要在这些存档分类的数据中进行甄别,剔除与研究方向无关的内容,选择更可以简述问题所在并解决问题的数据,才更有利于大数据价值的直观体现。

1.3.4

科学预测

预测是符合人类期待的,设法将未来事件进行规划的一门学科,通过历史数据的采集分析,并通过某种科学模型进行理论推导更甚至是科学演化。通过某些数学模型,记录数据,分类存档,纠正偏差,才能够对通过系统分析将人类的行为数字化、模型化,完成更直观的解读和进行实体化测算。

(4) 实现意义

在战略层面分析大数据技术的意义,使得我们了解目的并不在于将海量的信息存储录入,而是对这些数据进行有计划的分析分类,从而完成专业化的数据处理。同理,从产业层面分析大数据技术,那么实现产业盈利是发展的关键,而实现的手段则的在于不断追逐产业效率,也就是在对数据的加工能力上实现产业增值。从技术层面而言,就需要辩证的看待大数据与云计算之间的关系,相互作用、缺一不可。单台的计算机自然无法进行海量数据的存储分析,而通过分布式的数据架构,依托云计算的处理方式,组建网状联系甚至立体模型等方式进行分数据整合。数据之中蕴藏着价值,要将有用的数据与没有价值的数据进行区分却是一个棘手的问题。很多企业只是将信息简单堆在一起,仅将其当作满足公司治理规则而必须要保存的信息加以处理,而不是将它们作为战略转变的工具。

2 大数据下培训工作所面临的问题

(1) 传统的培训方式地位巩固

传统的培训方式仍旧在各个行业占据主导地位。传统的企业培训方式强调的目标的单一结果。将员工本身当成机械的辅助体,按照既定的要求目标,不分培训对象,不研究培训结果的统一进行长久以来的效果很差却不思改进的培训方式,因此,从一定层面上来说,这是一种业务性的、非人性化的培训方式,具有非常明显的缺陷。

(2) 部分企业培训时代观念落后,师资资质普通

一般情况下,大数据时代员工培训模式方面的创新依赖于培训实施者本身观念的进步,所以,只有从根本上转变培训师资质以及培训目标制定的管理人员自身的观念和态度,才能促使其在培训模式方面的创新。但由于对大数据下企业管理人员对于企业培训本身的认识尚不深刻,导致许多培训教员仍坚持使用传统的培训观念持续死板的培训展开工作。

(3) 企业培训的创新和优化面临压力

大数据时代要求企业培训必须具备创新性来迎合社会的发展以及跟随技术开发的脚步,不能固步自封于传统的人才培养方式,而是应该适应数据模式带来的高效率技术,从而不断提高人才培养的速度。只有高效人才的选聘、培训以及管理模式构建完整,才能完成人力资源部门对于员工培训方面的整体考评架构要求。经济高速发展,人才竞争激烈,无法适应的新型培训模式必然会导致人力资源管理方面出现缺口。

3 大数据在企业培训中的应用

大数据时代企业经营的特点逐渐发展为依据数据基础,集合网络化共享的信息系统实现经营决策。基于大数据时代云计算技术的人力资源服务已经成为人力资源行业的发展趋势。打破现有员工培训过程中的旧有格局,需要我们全面、准确的掌握具有权威性、动态性的数据,并提炼其中具有人才价值的部分总而达到企业利益提升的最终目的。培训是人力资源管理中极为重要的环节,借力大数据优化员工培训;企业培训的管理者可以通过大数据分析来开展企业培训中的各模块的基本工作,如精简培训流程,通过岗位需求分析决定应培训哪些内容并设置课程重点,设置什么样的考核标准,通过工作效率分析辅助决策应提升哪些员工,让所有的人员培训决策的作出都有数据支持。

下面以石家庄铁路专业技术服务中心干部培训工作以干部培训管理信息系统为依托展开大数据的应用分析:

(1) 培训目标发生转换

大数据时代面对快速变化的环境和企业战略,铁路企业更肩负着“交通强国,铁路先行”的历史使命,铁路企业培训部门更应提高洞察力,制定更符合实际需求的人才战略和规划,提供良好的人力资本保证。传统的人事管理多采用的是经验预测法、德尔菲法和描述法等定性分析法,管理人员在制定方案确定目标时易受主观影响。基于大数据环境要求,北京局集团有限公司在干部培训工作中应用干部培训管理信息系统,大量收集员工详细的培训内容,培训时长、培训周期等

数据,动态分析员工的培训情况和状态,精准关注度等信息,如在培训前期通过信息系统收集学员的培训需求、在培训中期收集过程评估信息、培训结束收集教师满意度,对调查结果进行汇总分析,准确地进行培训决策,及时调整培训方案。

(2) 培训过程定向化

大数据技术能从干部培训管理信息系统资源数据库中找出隐藏在其中的信息,帮助找到数据间潜在的联系,从而有效地进行干部培训。可在培训信息系统中加入专项培训、日常评估以及业绩考核等项目内容,进行大数据分析,可以跟进参培学员的岗位胜任能力,进行记录、分析,改进不成熟的地方,为每个学员制定个人的职业发展规划。例如网络公开课的培训方式中,通过记录鼠标的点击,积累学员对于培训内容的认知程度。杂乱无章的单个个体行为数据在群体的行为中往往会呈现一种秩序和规律,通过这种规律就可以为学员量身定制培训与个人发展规划。

(3) 培训过程量化。

干部培训中,培训需求的精准把握和培训效果的保障是培训工作的难题。传统的培训工作中,培训结果预测失误受到多种主客观因素的影响。可以利用干部培训管理信息系统从现有的各岗位工作中对员工的相关数据分析,识别出基本信息、个人能力、社会关系、工作模式及效果,建立岗位模型,与企业的本岗位的模型相匹配,量化岗位工作标准,不仅可以随时得到学员学习进程和效果等数据信息,而划分不同岗位、专业、级别的培训课程,制定更有针对性的培训,而且可以使培训的过程更加的关注员工个人发展。

(4) 培训结果直观化

在数据洪流的不间断冲刷下,干部培训工作不得不做出调整来适应不断加快的社会发展;但如果草率的进行机构重组、人员调整和变革活动,会使员工工作安全感和稳定感下降。实施更为直观的培训结果并与员工绩效紧密联系,可以使多数员工获得最大限度的工作幸福感和成就感,实现企业价值和员工价值的互动平衡。

随着干部培训管理信息系统在日常工作的不断应用,资源库的数据日渐庞大,然而大数据的本质不是它含有多少信息,而是它对信息数据可以进行专业的处理和不断的整合,利用大数据技术进行人事管理以及资源调配,才是最为重要的。在大数据环境下,利用信息系统数据库信息可以反映,制定培训目标或参培后的个人发展、薪酬水平,更为准确的掌握培训结果,使得培训结果更加直观,同时达到保障培训效果的目的。

4 结束语

企业培训要用大数据创造价值,就必须做好数据收集。首先,需要收集反映培训对象也就是企业员工工作现状的真实数据,例如岗位职工数量与人员结构、职工学历、年龄、家庭情况等基本概况;其次,掌握反映企业岗位活力的动态数据,例如工作周期、岗位工作效率、核心员工流失、员工工作心态率等;然后,进行已有数据项目的、分析数据,包括人均人