

# 大数据在人力资源管理中的应用实践

马志红

(焦作中小企业担保投资有限公司,河南 焦作 454002)

**摘要:**随着科技的快速发展大数据已经成为当前各行各业非常重视的网络技术,可为企业的人力资源管理决策提供数据支持,对于提高决策精准度具有深远影响,同时大数据也能根据市场变化为企业的经营管理提供数据支持,并且还有监测、预测、预警功能,对企业的人力资源管理机制做出提示,提升企业的市场竞争力。本文立足大数据技术实际,探索人力资源管理的创新路径。

**关键词:**大数据;人力资源;管理;工作实践

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2020.33.153

当前互联网和信息化产业技术的快速发展使人们的生产生活以及学习方式发生了深刻的改变。大数据技术的应用使得人们可以根据大量数据进行特点分析以及规律化查询,相对于企业人力资源管理来说,大数据虽然能够为企业带来更加高效的人力资源工作模式,但是也会带来一定的挑战,只有充分了解大数据技术的特点,才能对人力资源管理挑战提出应对策略<sup>[1]</sup>。

## 1 大数据技术的价值分析

随着互联网的快速发展,社会生产必定会产生大量的数据,但是企业在面对数据时单靠人工,无法对所有数据进行有效接收及处理分析,而大数据技术则是通过相应的手段对海量的技术进行分析处理,并能够根据个性化需求,挖掘相应的数据价值,并为后期的决策以及信息化管理打好基础。传统的人力资源数据分析大部分以纸质材料为内容载体,包括文本及数据信息等,但是随着当前多元化经济的发展,大数据中的视频、音频、文本以及数据结构同时发展,

给信息的获取和整理带来了一定难度,而大数据的技术特征首先可以进行规模化的信息数据收集,并将不同源头的信息进行汇总,具有一定的时效性。其次,大数据技术的信息收集,打破传统的分类模式,可以将网页、图片、视频、文本等进行综合归类,让信息收集整理形式更加丰富。最后,大数据技术可以将收集的信息进行价值分析,根据需求将具有潜在价值的人力资源信息整理挖掘,提高人力资源信息的利用效率<sup>[2]</sup>。

## 2 信息技术时代企业人力资源管理的问题

当前随着市场化经济快速发展,企业的人力资源数据统筹能力、数据整理能力及数据分析能力等直接影响企业的目标制定以及未来发展方针,而人力资源管理形式则决定了企业未来的价值创收方向。当前人们对互联网技术较为依赖,很多数据信息需要通过互联网进行收集和统计,传统的纸质数据收集方式无法对海量数据进行系统化收集,互联网中所产生的数据信息非常庞大,依靠传统的

模式无法对信息价值进行挖掘,而且企业所需的数据来源众多,信息广泛种类繁多,在整理归纳上有一定的困难。当前社会正处于多元文化交织且科技迅猛发展的时代,因此企业的人力资源管理也需紧跟社会发展形势,而目前我国的企业人力资源管理观念略显陈旧,没能根据时代发展诉求进行可行性探索,尤其在信息化管理方面缺乏前瞻性,没能根据企业的发展目标以及实际情况进行管理模式优化以及创新,充分发挥现代人力资源管理技术的优势,提升整体管理水平<sup>[9]</sup>。

当前的企业人力资源数据信息都是依靠网络进行存储、传递、分享以及整理,因此互联网平台成为了数据的主要载体,但是互联网是一个开放性的虚拟世界,并不是万无一失的安全之地,很容易遭受病毒攻击,黑客攻击以及木马入侵。企业的人力资源管理过程中很多重要数据,例如企业发展决策数据、客户信息、业务往来数据、资金往来数据等都涉及到企业的商业利益及商业隐私,如果数据安全不到位,那么很可能对企业造成经济和社会效益伤害,且影响不止眼前所看到的数据丢失,可能在长期的发展过程中会形成各种问题。

### 3 大数据在企业人力资源管理中的应用策略

#### 3.1 明确人力资源管理发展方向

未来社会虽然朝着数字化方向发展,但是人力资源管理仍然是企业的重点管控环节,企业应该结合自身人才发展规划以及当前的信息技术特征,注重人才的引进和培养。在人才引进方面要注重复合型人才的选聘,尤其对计算机及互联网技术较为熟悉的人才,要作为重点选聘条件。跟随企业一同成长的老员工,要加强其继续教育工作,注重数据技术的应用培训,以此提高自身的综合素养以及数据化应用水平。现代企业要在市场中有立足之地,根据自身的优势进行市场定位,明确企业的人力资源拓展目标,对未来的发展方向进行可行性合理规划,同时在发展过程中要一步一个脚印的提高实力、加强人力资源管理力度。首先,人力资源管理应根据企业实际情况制定完善的制度体系,加强企业内部各个环节的监管效能,提高人力资源管理制度的落实情况,为企业的发展提供重要基础。其次,企业的人力资源管理需要根据不同的发展阶段制定灵活性的管理计划,注重各部门之间的协调运作,为各方面人员搭建沟通平台,确保各项工作能够有效落实<sup>[10]</sup>。

#### 3.2 提升大数据的综合分析能力

随着当前信息化产业的快速发展,人们的很多信息都会需要通过互联网进行存储和运输,因此企业在这样的背景下需要提高人力资源大数据的综合分析以及整合能力,根据数字化的分析做出合理科学的人力资源分析,为企业优化人力资源管理提供数据支持。企业要改变传统的人力资源管理模式,注重挖掘更多的信息来源,尤其要对客户及市场信息进行充分分析,并站在客户的角度对企业经营内容以及经营方向做出优化调整,而这些都需要依托于大数据综合分析能力进行有效把控、提前预测,以此提高企业的核心竞争力。从当前的市场形势来看,人力资源数据是企业未来的重要决策环节,但是人力资源数据信息安全管理也应得到充分的重视,由于互联网是个开放性的虚拟平台,因此也必须对关键数据以及商业机密进行有效管控,建立科学可行的数据安全管理制度,防止核心数据不被窃取。例如企业内部在开展人力资源分析过程中,不得使用外接硬盘、建立内部局域网、管控数据拷贝环节等等,这样可以有效提高企业数据安全等级,将病毒以及黑客入侵的问题概率降到最低。但是数据安全制度的制定要根据企业实际情况,注重其可执行

性和便捷性,要保证企业的正常运行。

#### 3.3 注重人力资源文化和体系建设

企业文化的建设是企业现代管理过程中的重要环节,但是往往被企业管理层所忽视。首先企业应该建立明确的企业文化内容,并在日常人力资源管理中注重思想教育,通过开展企业活动进行思想巩固,同时也要注重员工的精神诉求,通过优化内部环境来提高员工的工作积极性和主动性。其次要对内部员工的工作态度和工作行为进行深入调研,以强调企业文化为基础进行约束及整改,不仅能够帮助企业获得更高的经济效益和服务效率,同时也能在潜移默化中让员工找到自我价值。毋庸置疑,“人为因素”是企业发展最为重要的环节,因此要注重人力资源管理体系的重要性,同时也要更多地引进先进的人力资源管理理念。首先,人力资源管理要注重新鲜血液的引进,可以从社会中进行招聘,但是要注重对企业文化的认同以及专业的对口性,新入职员工要有完善的培训体系,强调对企业的归属感及认同感。再次,企业内部要为老员工提供公开透明的晋升渠道,激发员工的工作主观能动性,并注重员工的继续教育以及培训,通过不同的培训计划提高内部人员的综合素质。最后,企业要建立完善的责权体系,将工作内容落实到位,强调有责可追、有人可查的原则,如果某个环节出现问题可追溯根源,及时找到相关责任人并进行处理,但是对于工作完成较好的部门或员工,也要进行相应的物质和精神奖励,以此来规范和约束员工的工作行为,实现企业工作效能稳步提升。

### 4 结束语

综上所述,我国的市场经济逐渐趋于成熟,而企业的发展则是社会经济进步的重要保障。随着当前互联网行业的快速发展,企业应抓住大数据时代所带来的机遇,同时也要认真面对大数据技术所带来的挑战,通过提升数据综合分析能力将大数据运用到企业人力资源管理制度体系中,为企业制定长远发展规划提供人力资源保障。

#### 参考文献

- [1]刘青.“互联网+”时代下人力资源管理的新趋势及策略探讨[J].商展经济,2020(14):93-95.
- [2]杜庆志.大数据在人力资源管理中的应用探微[J].经济管理(全文版):00096-00097.
- [3]于振冰.大数据时代企业人力资源管理的创新举措[J].营销界,2020(51):154-155.
- [4]杜晓明,王福帅.基于大数据时代探究企业人力资源管理变革[J].中国商论,2020(23):115-116.
- [5]余冬梅.大数据分析技术的普及对于传统人力资源管理的影响[J].商展经济,2020(13):83-85.
- [6]杜海波.数字化会计人才数据挖掘能力培养研究[J].商讯,2020(35):184-186.
- [7]吴静.大数据背景下企业信息化管理策略探究[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2020(12):11-12.

作者简介:马志红(1977,05-),女,回族,籍贯:沁阳,学历:本科,职称:经济师,研究方向:人力资源。