

# 大数据时代企业人力资源管理变革的思考

谭超群

(广东立胜综合能源服务有限公司,广东 佛山 528200)

**摘要:**如今,大数据已经融入各行各业。使得市场经济更加活跃,企业之间竞争更加激烈。大数据的发展既是机遇又是挑战,在此情况下,传统的人力资源管理思维与方法略显呆滞,无法赶上瞬息万变的人才环境。故而,人力资源管理体系的变革势在必行。想要完美的完成变革,必须要认清大数据时代及其人力资源管理原则,在推进变革过程中,着重建立企业的大数据管理思维,完善大数据管理工具,并健全精细化的管理制度。只有如此,才能够在大数据时代的冲击下,打造更高效的人力资源管理水平,提升企业竞争力。

**关键词:**大数据时代;人力资源管理;变革

**[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.36.174**

## 1 前言

科学技术的发展必定带来产业的升级与管理模式的革新,在二十一世纪前后,人们已经进入互联网时代,并逐渐进入大数据时代。海量的数据、复杂的信息以及社会对高度信息化的需求与期望,让企业在开放的市场经济体制下,经历着前所未有的考验。如今,企业之间的竞争即人才的竞争,高水平的人力资源管理水平即代表着更高的企业竞争力。在面临大数据快速发展的趋势下,人力资源管理方式的革新也迫在眉睫。其需要符合大数据更高速的发展需求,更个性的人文需求等。

## 2 大数据时代与企业管理的发展

(1)大数据时代的特点简析。随着科技的发展,二十世纪前后,互联网已经普遍应用于社交、交易等,随后兴起的O2O的经济模式,进一步推进着互联网模式的革新。发展到2010年前后,基于线上业务的发展,互联网作为云计算、大数据基础平台的形式呈现在人们眼前。人们也正式进入了大数据时代,自此,大数据时代进入到各行各业的应用中,其主要的特点是数据量级巨大,数据的类型纷繁复杂,处理的速度极高,极大程度的提高了时效。基于科技的发展,企业的管理模式也在时刻发生变化,以求更高质量、高效率的运营。

(2)企业人力资源管理的发展。萌芽期的人力资源管更多的关注于员工数量、作业物资、工作天数、生产产出等基础的数据的记录,此时的人力资源是纯粹的事务性执行。在二十世纪初期,人力资源得到了迅速的发展,其逐渐走向规范化、标准化,体系更加健全。其也有单纯的事务性工作,扩展为以满足企业用工要求,规范员工行为、建立良好的雇佣关系为目的的人事管理。发展到近现代,人力资源管理是对企业发展战略的承接与执行,着重关注核心人才和骨干员工的培育与职业发展,力求激发员工活力,提高人效,进而提升企业竞争力,促进企业可持续发展的、稳定的发展。

(3)大数据时代下的企业管理的原则。在大数据时代,信息壁垒被打破,企业员工可以更便利的获取知识技能提升自己,也更容易获取人才市场信息和更清楚自身于人才市场的定位。在这种情况下,想要稳定人才,需要更加注重人本化管理,尊重人才的发展需求,自我价值实现的需求等。其次,互联网与大数据的发展,提高了信息传递的效率,员工的工作效率得到了提升,企业内部流程运转速率提高,进而也要求人力资源的管理更加及时,高效的企业人力资源管理是大数据时代的必然要求。最后,大数据催生下,企业对内部和外部的人才市场更加精准定位,高端人才、核心骨干能够在科技竞争的现代带来的价值更加突出,人力资源的个性化管理更加符合时下的需求。如此,大数据发展的现在,人力资源管理需要遵守人本化、高效化、个性化的原则。

## 3 探究人力资源的管理变革

(1)建立大数据化思维。众所周知,人力资源管理是一门综合的管理,贯穿于企业各个部门,以及发展的各个阶段。传统的人力资源管理着重于企业内部的人力信息及资源的管理,且各个模块独立划分,信息壁垒让企业人力资源的管理水平一直很低。在大数据时代,人力资源的变革最首要的就是要建立大数据思维。不能仅仅着眼于人事

账上的数据,应该打通招聘、培训、绩效考核、薪酬体系各个模块,将全面的人力数相融合,更全面的看待问题。并且,也要将人力资源管理融于业务流程中,要懂业务,知流程,切实感受团队冷暖。如此,才能够更精准的发现员工和团队的问题,更有针对性的提出人力资源解决方案。最后,人力资源的管理也要着眼于企业整体的发展战略,整个人才市场。大数据既是冲击也有机遇,只有利用好大数据提供的信息通道,才能够充分利用人才市场,帮助企业实现战略目标。因此,人力资源管理在大数据时代首要变革的是要拥有大数据思维。

(2)信息化管理工具。在大数据时代,数据的维度更加丰富,也只有更丰富的数据才能够帮助企业更精准。然而更丰富的数据也以为着数据的复杂程度增加。例如,仅仅员工个人信息,以前仅仅记录姓名、性别、联系方式等,大数据时代下,员工的家庭组成、家庭住址、兴趣爱好、家属情况等都需要关注。故而,数据的维度在以几何的趋势上升,数据量也骤然增长。想要把个人基本情况、培训提升、职级晋升、人才盘点结果、梯队状态等等相融合,更具象的管理员工和团队的形象,并且高效利用该信息,必然需要更加高效的信息化工具。目前,市场已经有相对成熟的人力资源管理系统,可以将员工的多维度的信息进行管理,并科学的、精细化的分析每个人的特点和未来发展趋势。信息化管理工具是高效推行人力资源管理变革的关键所在。

(3)精细化的管理制度。先进的管理制度的制定与执行是先进管理制度落实的根本保障。大数据时代,人力资源管理也必然要精细化,更有针对性。故而,在变革过程中,必然要建立健全精细化的管理制度。例如,建立与业务相结合的招聘制度,制定与企业发展方向相一致的培训制度,制定具有竞争性、激励性的考核制度,规划与企业发展协同的员工职业发展策略。制定精细化制度,需要考虑到员工的个性化差异,其精神追求等,实时跟踪制度的落地情况,并分析推进制度的优化。只有最为精细化的体系制度,才能满足大数据时代的管理要求,满足员工个性化发展的需求。建立健全精细化的管理制度是保障人力资源推进变革的重要保障。

## 4 结束语

综上所述,现如今的社会、生活、市场经济都被大数据所“冲击”,大数据时代下,行业运营模式、企业管理模式都需要迎接大数据化,需要我们培育自身大数据思维,提升大数据能力,同时引入先进的大数据管理系统,制定更为精细化的管理制度,才能够促进人力资源管理的大数据化变革,促使各个团队、所有员工与大数据化管理模式的相融合。

## 参考文献

- [1]洪苑坤.大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J].人力资源管理,2018,000(003):3-3.
- [2]任星桦.大数据时代企业人力资源管理变革的思考分析[J].人力资源管理,2016.

**作者简介:**谭超群(1981.06-),女,籍贯:广东佛山,单位:广东立胜综合能源服务有限公司,本科,高级经济师,研究方向:人力资源管理方向。