

# 大数据时代下企业人力资源管理的变革探讨

刘 静

(南华大学,湖南 衡阳 421001)

**摘 要:**随着“人力资本”理念在企业人力资源管理领域越来越受到关注和重视,如何适应全球视野,大力推动人力资源管理模式创新,是企业需要高度重视和深入研究的课题,特别是在大数据时代,对企业人力资源管理具有十分重要的影响,只有不断优化和完善人力资源管理体系与运行机制,才能使其取得更好成效。本文对此进行了研究与探讨,在分析大数据对企业人力资源管理的影响基础上,重点分析了大数据时代企业人力资源管理的基本现状以及存在的问题,最后就如何推动大数据进代企业人力资源管理改革、创新、发展,提升企业人力资源管理质量和水平提出优化对策。

**关键词:**大数据时代;企业;人力资源管理;变革举措

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.26.103

随着现代信息技术的快速发展,信息技术在人力资源管理领域的运用越来越广泛,不仅提升了人力资源管理效率,而且也使人力资源管理的系统性更强,但仍然有一些企业没有深刻认识到大数据技术在人力资源管理领域的重要价值,特别是在组织实施的过程中不注重探索更加科学、系统、有效的应用模式,在很大程度上制约了人力资源管理工作的可持续发展。对此,企业应当对大数据技术进行深入研究和实践探索,既要深刻理解和认识大数据技术在人力资源管理领域的积极作用,也要着眼于推动人力资源管理信息化转型发展,坚持问题导向和系统思维,从解决大数据时代下企业人力资源管理面临的诸多制约因素以及问题入手,采取更加科学的方法和措施,将大数据技术科学、系统、有效应用于人力资源管理中的路径和方法,推动企业人力资源管理步入创新轨道,最大限度提升人力资源管理效能化水平。

## 1 大数据对企业人力资源管理的影响

大数据具有很强的数据捕捉、存储、管理、分析功能,而且大数据技术的应用也具有互动性、支撑性、渗透性、融合性等诸多特点,对企业人力资源管理具有十分重要的影响,特别是在推动人力资源管理变革方面能够发挥多元化功能<sup>①</sup>。因而,企业应当深刻理解和认识大数据对人力资源管理的影响,在此基础上有针对性的进行变革和创新,只有这样,才能使企业人力资源管理实现更大突破,进而更好的服务于企业战略发展、持续发展和全面发展。

深入分析大数据对企业人力资源管理的影响,突出表现为:由于大数据技术的突出特点,不仅是信息化的产物,而且在推动智能化方面更是具有很强的支撑作用。因而,大数据对企业人力资源管理的影响首先表现为能够促进人力资源管理模式改革和创新,特别是当今人力资源管理已经朝着多元化的方向发展,“线上”与“线下”相结合、内部与外部相结合、人力资源与人力资本相结合呈

现出良好的发展态势,企业只有树立强烈的数据思维,学会运用数据“说话”,才能最大限度提升人力资源管理的针对性和实效性,但目前一些企业在这方面的理解和认识还不够到位,大数据技术在人力资源管理领域的综合应用、系统应用、全面应用仍然受到一定限制。大数据具有很强的互动性和拓展性,特别是其分析功能十分强大,对于更有效的发挥人力资源管理在企业“人才强企”战略中的基础性、指导性、服务性作用具有十分强大的支撑作用,这也需要企业转变人力资源管理理念,积极探索更具有创新的人力资源管理模式,因而从这个意义上来说,大数据对企业人力资源管理模式的影响十分巨大,迫切要求企业在开展人力资源管理的过程中更有效的发挥决策辅助功能、参谋助手作用以及引导人才发展作用;大数据技术的分析功能十分强大,只要提供的数据准确而及时,通过数据挖掘技术的应用可以对相关情况进行全面、深入的分析,因而从这个意义上来说,大数据技术的应用能够极大地促进人力资源管理领域的拓展,特别是在防范和控制企业人力资源风险方面具有很强的指导性作用,不仅可以为企业实施“人才强企”战略创造良好的条件,而且也能够“促发展”与“防风险”方面发挥更加积极的作用。

## 2 大数据时代下企业人力资源管理取得的成效

通过深入分析大数据时代下企业人力资源管理取得的成效,不仅可以对其成果进行梳理,而且也能够使企业对大数据的理解和认识进一步加深,更能够为企业运用大数据技术持续优化、完善、提升人力资源管理水平提供经验。

从企业人力资源管理应用大数据技术的重视程度来看,一些企业特别是大型企业集团在这方面已经深刻认识到大数据技术在人力资源管理领域的积极作用,而且在组织实施的过程中也对其进行了设计和安排,如有的

大型企业集团不仅开发和使用了人力资源管理系统,而且还将管理会计应用于企业人力资源管理领域,进一步强化人力资源管理的分析功能,为企业更有效的配置人力资源创造了良好的条件。从企业人力资源管理应用大数据技术的运行机制来看,一些企业尽管没有从理论层面应用大数据技术,但在实施的过程中也已经不知不觉地深化大数据技术在人力资源管理领域的应用,如有的企业高度重视人力资源总结、分析、评价机制建设,而且也利用相应的软件组织实施,为企业实施决策提供了一定的数据基础;从企业人力资源管理应用大数据技术的形式来看,除了开发和应用符合企业人力资源管理实际的专门的人力资源管理系统之外,还更加重视人力资源管理载体建设,特别是着眼于提升数据资源的综合利用水平,提高人力资源管理效率和降低人力资源管理成本,更加重视对各个部门相关数据的收集、整理和分析,在此基础上制定年度人力资源管理计划,甚至是5年、10年的人力资源管理战略规划,这对于提升人力资源管理工作的战略性具有重要的支撑作用<sup>[2]</sup>;从企业人力资源管理应用大数据技术的效果来看,很多大型企业通过评价和测量,认为大数据技术在人力资源管理领域的应用不仅提高了工作效率,而且也使人力资源管理的战略性、持续性、综合性功能更加强化,对人力资源管理部门运用大数据技术对业务部门、业务人员进行指导和服务,在很大程度上满足了业务工作对人才的需要,人才引进、培育、使用、配置、评价等运行体系持续得到加强。

### 3 大数据时代下企业人力资源管理存在的问题

通过对大数据时代企业人力资源管理的整体运行情况进行研究与分析,尽管很多企业大数据技术的应用有深刻的认识,而且也在人力资源管理相关领域取得了一定的成效,但按照全面性、全程性、全方位性应用大数据技术以及运用大数据提升人力资源管理质量和效率的角度进行分析,部分企业应用大数据技术推动人力资源管理变革仍然面临诸多问题,需要引起重视并认真改进。深入分析大数据时代下企业人力资源管理存在的问题,主要有四个方面。

#### 3.1 大数据平台建设较为薄弱

从大数据时代下企业人力资源管理存在的问题来看,最突出的就是一些企业尽管对大数据技术的应用价值有一定的理解和认识,而且也在研究和探索应用大数据技术开展人力资源管理的途径和形式,但普遍没有建立大数据平台,甚至个别企业认为人力资源管理系统具备一定的分析功能,基本上能够满足企业发展的需要,在很大程度上制约了大数据平台建设的深入开展。由于企业人力资源管理大数据平台建设不够到位,在很大程度上制约了人力资源管理的开放性、战略性、辅助性和持续性,不利于企业人力资源管理向纵深开展。此外,有的企业尽管在应用大数据技术方面进行了设计,但在组织实

施的过程中由于各个部门协调配合不够到位,数据收集与整理能力仍然比较薄弱。

#### 3.2 人才资源整合性不强

深入分析大数据时代企业人力资源管理存在的问题,除了大数据平台建设薄弱之外,也有一些企业不注重运用大数据技术推动人力资源融合,直接导致人力资源管理的各个环节、各个领域的衔接性不强,而且人力资源配置的科学化、效能化水平也不高。有的企业在应用大数据技术方面不注重运用数据挖掘技术收集和分析相关信息,在推动人力综合性、流动性、针对性建设方面还缺乏有效的方法和措施,表现为人力资源管理的信息化、网络化、智能化缺乏有效融合,如在开展人力资源培训的过程中,不注重运用大数据技术收集和分析员工培训需要,培训内容和形式仍然由人力资源自主确定,人力资源培训的针对性、特色化、实效性无从体现。

#### 3.3 管理领域缺乏拓展性

众所周知,大数据技术要想发挥作用,需要依托相应的载体,而且也需要同信息技术、网络技术融合应用,在此基础上可以大力推动人力资源管理领域的拓展,但部分企业并没认识到这一点,在运用大数据技术等相关技术拓展人力资源管理领域方面仍然缺乏深入的研究,直接导致人力资源管理的对接性、开放性不强。有的企业不注重运用大数据技术开展人力资源引进、配置、教育、培训、考核等工作,员工参与相对较少,“网络教育”和“远程教育”平台不多,即使有的企业设置了相关平台,但员工自主学习资源无法满足需要,而且也有很多企业不注重运用开放思维使用人才,特别是在构建“虚拟人才管理平台”方面还没有进行深入研究,而且利用大数据技术、互联网技术打造高绩效团队、学习型组织、项目化管理也不够到位<sup>[3]</sup>。

#### 3.4 精细化管理体系较为落后

由于大数据技术具有很强的数据分析功能,将其应用于企业人力资源管理当中可以大力推动精细化管理体系建设,但部分企业在这方面还没有采取有效方法组织实施,人力资源管理缺乏精细化的问题比较突出。例如:有的企业不注重运用大数据技术开展人力资源管理质量监测体系建设,还没有构建“网、云、端”三位一体的多元化监测机制,而且在人力资源“风险管理”方面也缺乏有效的监测载体。有的企业则不注重进一步强化大数据技术的融合性应用,云计算、电子商务技术、AI技术、大数据技术还没有很好的融入到人力资源管理当中,人力资源管理工作决策辅助功能较少,而且将人力资源管理与业务工作进行深入融合也受到一定限制。

### 4 大数据时代下企业人力资源管理的变革路径

#### 4.1 运用大数据技术建设大数据管理平台

目前,绝大多数企业特别是大型企业都运用人力资源管理系统开展工作,相关的软件建设相对较好,需要在

此基础上将信息技术、网络技术、大数据技术等共同应用于人力资源管理系统当中,有条件的企业还要建立“人力资源管理大数据服务平台”,进而实现人力资源管理各类资源的集中、合理、科学利用,使大数据技术能够在人力资源决策、管理、指导、服务等方方面面发挥更加积极的作用<sup>[4]</sup>。企业在建立大数据服务管理的基础上,还要切实加强加强对人力资源管理人员的教育和培训,使人力资源管理具备较强的数据思维、信息意识以及综合应用各类技术的能力,除了要科学应用人力资源管理系统之外,也需要在创新应用方面下功夫,以自身的实际行动促进大数据技术在人力资源管理领域的应用。

#### 4.2 运用大数据技术强化人才资源融合性

大数据技术具有很强的融合性。企业在应用大数据技术开展人力资源管理的过程中,应当运用大数据技术不断强化人力资源融合性建设,使人力资源管理能够融入到企业整体发展体系当中,努力为企业改革、创新和发展提供强有力的人才支撑。在具体的实施过程中,企业人力资源管理部门应当充分利用数据挖掘技术收集和分析各个方面、各个领域、各项业务、各个领域以及内部、外部的数据与信息,在此基础上综合运用人力资源分析数据开展有针对性的人力资源管理工作。例如:为了能够帮助企业更有效的实施人才强国战略,同时也为了能够使人力资源管理的战略性、持续性、系统性更强,人力资源管理部门每年都应当运用大数据技术调查研究企业人力资源的整体情况,并出据科学的《人力资源分析报告》,既要分析过去,也要分析现在,更要对未来人力资源需求情况、发展情况、流失情况、培训情况等做出系统分析,为企业决策提供参考<sup>[5]</sup>。

#### 4.3 运用大数据技术提升管理领域拓展性

随着现代信息技术在企业经营管理领域的持续、创新、综合应用,大数据技术已经成为很多企业经营管理的重要技术支撑,而且也有很多企业将大数据技术应用于人力资源管理领域,并取得了一定的成效,但拓展性不强仍然制约了企业人力资源管理的深入开展。对此,企业应当综合运用大数据技术以及其他相关技术拓展人力资源管理领域,努力使人力资源管理工作更好的服务于企业战略发展和可持续发展。在具体的实施过程中要大力推动“互联网+人力资源管理”模式,进一步强化人力资源管理的开放性、融合性和互动性,如将管理会计与企业人力资源管理工作进行有效结合,紧紧围绕企业发展方向、战略目标、项目建设、技术创新等开展人力资源管理工作,如围绕技术创新深入分析企业现有人力资源整体情况,针对技术创新的紧缺人才现状,既要大力加强技术创新人才引进,也可以采取“虚拟人才”的模式,以“不求所有、但求所用”的原则引导社会人才、其他企业人才、行业人才、科研院所人才共享。

#### 4.4 运用大数据技术完善精细化管理体系

大数据技术能够极大地推动人力资源精细化管理,特别是通过运用大数据技术构建科学的人力资源分析机制,能够使人力资源管理中的人才引进、培训、教育、引导、服务、使用、配置、评价、考核等更加精准。对此,企业应当将大数据融入到人力资源管理的各项内容当中,并积极探索有针对性的管理方法,努力使精细化管理实现更大突破。要从“精”与“细”入手,可以将“云计算”应用于人力资源管理当中,大力推动云知识、云绩效、云监控、云协同、云数据以及云招聘等人力资源管理模式<sup>[6]</sup>。

### 5 结束语

大数据具有很强的开发性、互动性和融合性,而且数据收集、分析功能已经远远超过传统的数据库。将大数据技术应用于企业人力资源管理当中,对于推动人力资源管理变革和创新具有很强的支撑作用。对此,企业应当大力加强对大数据技术在人力资源管理中的应用,深入研究和探索科学、系统、有效的应用模式,坚持问题导向,从解决大数据时代下人力资源管理存在的问题入手,运用科学的方法和措施,重点在运用大数据技术建设大数据管理平台、运用大数据技术强化人才资源融合性、运用大数据技术提升管理领域拓展性、运用大数据技术完善精细化管理体系等诸多方面加大力度,努力使大数据技术在推动人力资源管理变革方面发挥更大作用,持续提升人力资源管理质量。

### 参考文献

- [1]许旭.大数据时代企业人力资源管理变革策略的分析[J].老字号品牌营销,2022(06):156-158.
- [2]朱琍.大数据背景下企业人力资源管理创新策略[J].人才资源开发,2022(06):65-67.
- [3]金坤.大数据视域下企业人力资源管理的转变[J].中国管理信息化,2022,25(04):129-131.
- [4]李健男.大数据时代下的人力资源管理[J].上海商业,2022(03):153-155.
- [5]阴丽佳,张海霞,侯欣彤.基于大数据视角的人力资源管理[J].现代商业,2022(07):70-72.
- [6]路金玲.关于大数据时代企业人力资源管理创新思考[J].现代商业,2022(06):93-95.

作者简介:刘静(1987-),女,汉,籍贯:湖南省邵阳市,学历:本科,职称:工程师,研究方向:工商管理。