

# 大数据时代企业人力资源管理变革的策略分析

许媛,黄媛

(中国人民大学,北京 100014)

**摘要:**随着经济社会的不断发展,同行业内企业数量的增加,企业所面临的竞争也在不断加剧,而人力资源作为企业的关键资源之一,如何有效管理企业人力资源,使他们成为最优员工,是企业管理者工作的重中之重。如何顺应时代的发展,利用大数据实现科学化、系统化的管理,就需要将已有的人力资源管理方案与人力资源管理市场的大数据契合起来,树立正确的方针意识,努力构建更加科学、可发展的人力资源管理体系,实施以企业发展为目标,以大数据为基础平台,建立大数据下的人力资源管理方案。

**关键词:**大数据;人力资源管理;管理变革

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.34.061

## 前言

在大数据和企业管理一体化的今天,我国企业所处的环境发生了巨大的变化,数字化、网络化、AI的到来,使得企业人力资源管理在形式上发生了巨大的改变,面对日趋复杂、多样化的市场环境,企业在人力资源管理方面面临着一个突出问题,即如何将数字化、大数据应用于人力资源管理,从而使得人力资源管理高效化、合理化,进一步推进企业的数字化建设,成为具有核心竞争力的现代化企业。人力资源管理在企业中承担着重要作用,而专业化、效率化的人力资源管理方法和手段也在人力资源管理中越来越重要。

互联网+模式已经当今社会时代发展的潮流,为社会的进步和发展作出了巨大贡献。科技的进步加速了互联网时代的到来,随着互联网时代的到来,为满足新的时代要求,企业人力资源管理模式也相应做出了改变。为满足市场发展需求,传统的人力资源管理模式要进行创新。在企业的人力资源管理模式中融入互联网技术,有助于让企业更好地适应市场发展要求。然而在企业中融入互联网技术并非一蹴而就的过程,仍然有许多企业,对于互联网技术抱有怀疑和观望的态度。为了改变此类现状,需要让企业认识到互联网的先进性与实用性。

## 1 大数据背景下的人力资源管理

人力资源在企业的发展过程中起着无法替代的作用。企业要想发展得更好,更有前景,必须在保证企业产品质量、服务不断提升的基础上,合理开发人力资源,将人力资源变成企业最优资源。同时,利用大数据对人力资源管理系统进行更加科学地开发。尽管在机械化不断发展的时代背景下,越来越多的机器替代了人的劳动力,但机械化的机器,其控制中心依然是企业的员工。因此,人力资源在企业中是一种不可替代、十分重要的资源,它在现代企业中所起的作用是无法估量的。如何能够在人力资源方面更加科学、有效地使用大数据,是我国所有企业面临的首要问

题。

根据大数据内容涉及的四个层面,即数量、种类、价值、速度来说,大数据共有四个特点,即数量巨大、种类繁多、价值比率低以及处理速度快的特点,通常用4个“V”—Volume, Variety, Value 和 Velocity 来表示。但随着学者的不断探索和研究,我们对大数据的认识也在不断加深,目前比较全面的特征有8V,是指海量性、多样性、高速性、精准性、关联性、易变性、有效性、价值大这八个方面<sup>[1]</sup>。

## 2 大数据时代下人力资源管理变革的必要性

### 2.1 大数据应用对于人力资源管理的作用

#### 2.1.1 提高了人力资源管理的效率

在大数据时代,人力资源管理可以运用相关数据分析软件来对大数据进行深度挖掘、汇总分析及运用,从大量的人力资源相关数据中,找到有效的人力资源数据对其进行相关统计分析,从而为合理分配已有的人力资源,提高人力资源管理效率,进而为企业管理层决策提供相关依据。比如在培养企业管理层的时候,可以结合企业业务的要求,通过分析目前员工的年龄大小、岗位业务要求,并结合已有年轻员工的岗位特点和员工个人职业发展倾向,得出培养管理层的人选计划。提前实施关键岗位人才培养,也能切实解决管理者断层的问题。利用大数据的相关分析技术也可以进一步促进企业人力资源信息化管理的转型升级,通过对大数据进行分析,得出相应的重要信息,在节省了人力资源管理的时间精力的同时,能够提供更有效准确的数据,从而更好地发挥人力资源的管理作用,帮助管理层得出更加合理准确的决策。

#### 2.1.2 帮助招聘到更适合岗位需求的员工,提升招聘效率

在企业人力资源管理过程中应用大数据分析技术,可以为企业提供更精准、有效的数据信息,并通过对信息进行合理分析,采取针对性操作,进一步提高人力资源给企业带来的价值,实现价值最大化。企业通过多渠道途径收

集到应聘者的大量数据,有助于判断应聘者和招人岗位是否契合,充分发挥人力资源管理中的选配价值。同时人力资源管理相关人员可以通过运用大数据,发掘工作认真、能力出众的优秀员工,进而更好地发挥优秀员工价值。同时还可以及早预料到员工重大事项变更、管理工作中的问题的发生,进而为整个企业稳定运行、健康发展提供助力。

### 2.1.3 可以完善薪酬、绩效考核制度

在员工薪酬绩效评价过程中采用大数据,可以获取与员工绩效相关的有效数据,并通过研究这些数据的内在联系,可以透过员工绩效的表面现象看到影响绩效的本质原因,通过掌握了员工绩效的原因,并制定准确有效地计划,对绩效评定机制进行改善,从而有效地调动员工的主观能动性,进而提高工作效率。在大数据时代,企业运用网络技术媒介,企业管理逐渐趋于扁平化管理,在这种趋势下,员工可以跨越管理层级,从而极大地提高员工传播信息的速度,提高管理水平。优秀员工同时也可以利用大数据,提高自我的管理水平。人力资源管理相关人员也可以通过绩效信息进行筛选分析汇总,把筛选出来的有效数据进行整理分析,并加以利用,来解决领导与员工合作中出现的种种问题,从而保证员工与领导之间建立良好的合作关系,进而提高团队的凝聚力,进而提高整个企业的核心竞争力。

### 2.1.4 大数据能更好地保证公平性和员工稳定性

合理运用大数据,企业可以更好地保证人力资源绩效管理的公平公正性,一方面可以提高员工对企业规定绩效的信服度和满意度,从而极大程度上提高企业员工的工作积极性,促进整个企业形成公平公正的氛围,同时让员工对企业的归属感,让员工对企业更有责任心,在日常工作中更加从企业的角度思考问题,在日常小事中更加维护企业的利益,从而促进企业的快速发展。运用大数据的人力资源管理对绩效的安排更加合理化、有效化,从而极大地提高了员工的工作积极性,在促进工作规范的同时也体现了人文情怀,增加了企业的软实力与核心竞争力,从而更好地促进企业的快速发展<sup>[9]</sup>。

### 2.1.5 提高团队协作水平,提高凝聚力

企业重视大数据的合理应用,可以帮助企业树立互联网的理念,从而加大对信息型人才、数据分析型人才的招聘、引进,并加大对信息技术型、数据分析型等高端人才的储备及培训,从而建立起一支水平较高的大数据管理专业型人才团队,为企业人力资源管理提供技术支持。同时借鉴其他企业人力资源管理团队的积极经验,为本企业人力资源管理提供经验,积极引进复合型管理人才,组成人才专业互补的管理团队,从而借助大数据的趋势,更好地促进企业的人力资源管理工作的有效进行。

## 2.2 当下企业人力资源管理面临的困境

### 2.2.1 传统的人力资源管理模式的定式

员工培训沿用传统的讲授法,请一些教授、专家到公司

来授课,然后就算完成了培训任务;培训上还存在培训结果的统计与信息反馈失真的问题,培训考试只是由人力资源部根据答案,对试卷进行浏览后简单的打分,考试成绩也未录入存档,更没有对历次培训建立数据库,这样的管理与培训过程自然不会起到好的作用。

优秀的人才管理模式可以防止人员跳槽等不良现象的出现,然而有许多企业对人才管理模式并不重视,就导致了人才流失风险的产生。信息技术和企业经营模式的有效结合,可以有效避免这一现象。在企业的运行当中应用互联网+大数据分析技术,可以及时发现管理模式出现的问题,根据人员流失的数量和时间来判断出企业应在哪些方面做出改变,进一步努力来防止风险的产生。因此管理模式的合理性至关重要。优秀的管理模式可以最大限度地凝聚人们的力量,使人们更好的团结协作,让企业的发展前景更加长远。

### 2.2.2 企业人力资源分配结构不尽合理

公司人力资源部在招聘和配置上精准性不足就会造成人力资源浪费的现象。这是因为公司招聘是由上至下的模式,也就是总公司每年都会招收一批新员工,然后分派到下属各个分公司、子公司,再由这些分、子公司来消化。人力资源招聘应该由各个岗位、部门和下属分、子公司根据生产经营需要,提出用人申请,然后又人力资源部汇总,制定招聘计划,实施招聘,招聘的新员工都是各部门、各个岗位所需的人才,这样才不会造成人力资源的浪费。而要做到招聘与配置的精准性,不仅是总公司要改变自上而下的招聘与配置模式,而且还要有准确的用人数据作为招聘计划制定的依据,有对公司未来人力资源发展的预判,这些都离不开大数据,只有凭借大数据做出招聘与配置的精准计划,才能够确保公司招聘与配置得更加合理,才能够不出现人力资源浪费的现象。

## 3 大数据时代下企业人力资源管理变革的策略

### 3.1 依托大数据的应用改进人力资源管理体制

为了实现企业快速、健康地发展,必须加大招聘的监管力度,由于之前员工的招聘多来自企业内部职工的推荐,因此在利用人力资源管理信息系统招聘的初期,公司没有准确招聘人才的有效渠道。但在大数据的帮助下,通过新进公司员工几年来的工作业绩进行分析,即对新进员工的推荐来源,工作情况进行分析,从而形成准确有效的雷达系统,逐渐可以与相关人才市场形成战略合作,进而优化企业人力资源。与高校进行校企联合,保障企业技术更新的同时,招聘到适合企业的优秀人才。

在互联网的快速发展下,利用大数据信息的海量化特征,企业的招聘可充分利用网络平台的数据库。公司可以与拥有人力资源的网络信息平台进行技术合作,利用企业的内部信息和网络平台信息,对企业今后所需人力资源进行预测,从而建立企业备选人才库。同时,利用网络数据平台。分析同一市场经济中,同行业同岗位人力资源的薪资

水平,并以此作为企业薪酬管理方案改革的依据。在对相关数据收集、分析的基础上判断同行业竞争对手的薪酬水平,并将这些信息作为本公司制定薪酬政策以及其他人力资源管理政策的依据。

另外,明确责任制,可以最大程度避免企业内部责任不明确,相互推脱,效率低下问题。监督管理制度,可以帮助企业及时避免风险,积极地面对并解决问题,有助于企业的可持续发展。互联网在监督管理制度当中可以发挥重要作用,帮助企业具有更强的核心凝聚力。

### 3.2 更新企业的人力资源管理理念

在企业处开展人力资源管理,可以帮助企业对人才进行重点培养,人才是企业不断进步的根本动力。在当今的时代背景下,企业各组织的融合性已经逐渐显露。人才管理上的渗透化,融合化的方向发展,企业各组织部门之间相互促进,团结协作,帮助企业向着更好的方向发展。因此管理模式的不断融合和各组织部门之间的相互交流可以增强企业内部的凝聚力,帮助企业面对困难是更好的渡过难关。企业各部门之间都向着融合化和多元化的方向发展。这种优秀的管理模式离不开互联网云技术的技术支持。云技术的应用可以帮助企业在人才管理方面树立好的开放性思维。企业兼容并包的态度,有助于招贤纳士。

企业需要制定计算机相关知识培训计划,使员工学习和掌握相关的理论和实操知识。在培训过程中,可采取多种形式对员工进行宣传教育和培训,在理论学习上,利用制度去改变员工传统的工作思维和行为方式。在实际操作中,利用软件进行培训,通过上机操作,理论联系实操,结合绩效考核,提升员工的计算机实操能力。在进行培训的过程中如何保证全员参与,保证培训结果是待解决的问题。因此要有一套完整的培训结果跟踪系统,从培训时常、培训过程以及培训结果全方位把控。

### 3.3 创新技术和管理模式

创新管理模式是人力资源管理发展的必然需求。企业战略目标的实现,依赖于人力资源管理的进一步发展,因此创新人力资源管理模式,对技术理念的创新而言具有推动作用。大数据的应用可以让企业得以分析自身存在的弊端,为企业实现创新技术和管理模式的发展,提供根本方向,为企业的有序发展提供重要的推动作用。运用大数据实现数据的分析,将人力资源的安全性和风险的防范意识都得到提升。

人力资源管理工作可以根据工作数据的要求和企业发展目标,优化企业人力资源的配置。企业内部部门之间的人力资源从工作强度和实际效率标准中确定人员分配。此外,根据个体入职的不同表现开展差别培训,形成企业的人才梯队,应对不同的工作要求。

随着经济市场要素逐渐数据化,面临的人力资源信息数据库不断增加,包括内部员工信息数据和市场信息数据。且人力资源管理涉及的个人信息的均为经济、档案等重

要的信息,因此在数据保障方面就必须做到安全可靠。企业的主要经济业务来源于员工的技术,如何利用大数据平台满足人力资源管理的需求,是企业处于市场经济环境下在该行业保持核心竞争力的首要目标。针对大数据在市场经济大环境下所面临的挑战,为保障企业人力资源管理信息系统的稳定安全运营、员工和企业数据的安全,建议在制度建设上从以下两个方面采取措施。

### 3.4 突破技术与业务限制

技术是一切企业合理运行的重要举措,人才管理和人力资源管理的根本要素也来源于技术。任何脱离技术的实践都是无用的。所以企业要想在未来长久的发展,就要注重技术,实现技术的合理创新,满足当今最新的市场需求,及时对员工进行培训,掌握最先进的技术才是企业屹立不倒的根本。所以突破技术的限制对于企业的长久发展是至关重要的。而互联网技术在企业的生产运营模式中可以最大程度地满足企业的技术需求,帮助企业更好更长远的发展。

每个企业的人才管理模式都是较为单一的。进入互联网时代以后,人才的流动和人们接受知识的途径都变得更加广泛,因此寻求业务的范围也变得更加庞大。网络在一定程度上成为一个巨大的虚拟市场。各种利益群体都身在其中,危机并存。然而仍然有许多企业仍旧在继续传统的管理模式,并没有突破业务限制,这就导致企业在根本上落后于其他创新的企业。因此,这也就侧面表明突破业务限制对于企业发展的重要性。人力资源管理模式与互联网+技术充分的融合可以有效避免企业出现业务限制和落后的现象。有助于推动网络信息化建设。将人才管理部门的职能充分发挥,对于企业自身的发展和人力资源管理的进步都具有积极意义<sup>[9]</sup>。

### 结束语

大数据时代的到来,既给企业人力资源管理提供了便利条件,同时也倒逼企业人力资源管理要向数字化、信息化方向发展。展望未来,随着大数据应用的普及,企业在大数据背景下,会不断地对人力资源管理进行数字化和信息化的优化,相信企业人力资源管理整体水平必然会得到更好地提升。

### 参考文献

- [1]宋姗姗,白文琳.中国大数据治理研究述评[J].农业图书情报学报:1-14.
- [2]刘艳兰.大数据视域下的公共事务管理与创新[J].中国市场,2022,(12):194-196.
- [3]孟小峰,慈祥.大数据管理:概念、技术与挑战[J].计算机研究与发展,2013,50(01):146-169.

作者简介:许媛(1988.12-),女,汉,籍贯:北京,研究方向:人力资源。

黄媛(1997.11-),女,汉,籍贯:广西桂林,研究方向:人力资源。