

# 大数据时代企业人力资源管理变革的思考

严婷婷

(中国铁建股份有限公司华中区域总部,江苏 南京 210031)

**摘要:**随着国家社会经济的不断发展,迎来了21世纪经济全球化与信息技术全球化的新时代,信息技术逐渐占据生产生活的方方面面,为了能够使企业在市场上具备较强的市场竞争力,大多数企业充分应用多项信息技术服务于企业的管理工作。由此,在大数据时代之下,企业内部对人力资源管理的变革方式对企业未来的发展有着重要影响。就大数据时代的发展变化对企业的人力资源管理变革进行讨论,以期能够对企业的未来发展有所帮助。

**关键词:**大数据时代;企业管理;人力资源;变革途径

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2023.01.100

“大数据”这一名词概念最早应用于IT行业内,主要在于对数据进行专业化处理,而如今在不断的发展更新之下广泛应用于生产生活的各行各业。为全面推动建成数据强国,利用大数据技术,与各个产业的创新发展相结合,促进产业转型升级,更好地发挥大数据优势。当前大数据时代已是社会发展的必然阶段,在企业内部也应积极采用大数据技术来对企业管理采取相应的改革措施。人力资源管理是企业提升市场竞争力的关键之一,因此,在大数据时代下企业进行人力资源管理的变革发展,可助推企业管理发展,实现企业管理质量和效率的平衡,形成精确化的人力资源管理模式,构建专业化的企业职场环境。

## 1 大数据时代概述

大数据主要作为数据集合应用于IT行业内,具备数据量大、变化迅速及构成复杂三种特点,随着技术的不断更新发展,在各行业内并不只在于作为数据存在,更在于作为一种思维方式、管理治理路径而存在。当前学者对于大数据的探讨多围绕大量、高速、多样与价值四个特点,认为其不仅具有技术属性,同样具有社会属性,可应用于各行各业,通过分析及运用数据来推动社会发展。大数据随着网络科技迅速发展,传统的统计学方法无法处理大数据,因此针对大数据在企业应用方面,在变量分析方式上采用相关性分析的方法,对数据进行预测分析。由此可见,大数据技术中对数据的分析预测方式对企业管理有着重要作用。大数据时代,主要具备三个时代特点,分别是大规模、传播性和多样性。大数据所覆盖范围之广,对预测的作用之大均建立在大数据的传播性之上,随着通信技术的快速发展,大数据的传播速度也越来越快,逐渐在各行业内发展出了各种各样的形式。在企业管理当中,大数据时代的大规模与多样性的形成与人力资源管理有着密切的联系。如今,应用大数据已经成为企业在创新市场上占得一席之地的重要战略方式。

## 2 大数据时代企业人力资源管理概述

人力资源是企业中的重要资源,由人才和人力构成,并且能够通过一定的能力和知识为企业创造价值,但是同时也受到现实发展限制的有限资源。企业的人力资源管理是提升企业市场竞争力的核心,在大数据时代下,人力资源管理中的各项措施都可进行量化,从而使管理模式更加有效精准。

### 2.1 大数据时代下企业人力资源管理的优势

#### 2.1.1 引进适合企业长远发展的人才

在传统的人才招聘当中,对人才的发现和选拔都很难通过大范围的搜索方式进行搜寻,也就是说是被选人员不充分的情况下根据有限的信息资源进行招聘,并且对招聘人才的信息处理方式较差,容易出现误判的现象。在大数据时代,企业在进行人才招聘时可根据各部门提出的人才要求进行数据化处理,根据企业需求来建立数学预测模型,从大量的人才信息当中进行筛选,不仅如此,还可通过数据化处理将所招聘的人才能力状况进行量化,从而挑选出适合企业发展的人才。在其中,需考虑到人才的能力成长动态情况,在引进企业人才时通过培训等方式更新数据,动态化人才能力量化模型,因此也需取得相关的发展潜力和性格特征的数据资料,从而进行匹配,为企业引进适合投入长远发展的人才。

#### 2.1.2 实现“人岗匹配”

在人才招聘中,关键在于“人岗匹配”,也就是将人才素质与岗位要求进行匹配。对于传统的人力资源管理方式,要做到“人岗匹配”往往是很困难的,因为在进行人才招聘时,人力资源部门的人对所需人才的岗位并不是十分了解,因此在人才筛选过程当中只能进行初步的判断,再根据意愿进行岗位分配。而在大数据时代当中,可建立能力模型,根据岗位工作内容、能力要求来从多维度分析描述这个岗位适合什么样的人。由于人岗匹配在大数据模型中常表现出非线性的特征,传统的决策方法无法对模型进行人才发展预测,而依靠大数据分析技术能够充分实现人才发展预测以及岗位匹配预测,从而做到“人

岗匹配”,做好人才配置,帮助企业健康发展。

### 2.1.3 便于人事数据统计管理

人力资源部门在进行人事数据的统计管理时,可采用大数据技术,大数据的核心作用便在于对数据进行统计分析预测,因此,可利用大数据技术对所收集的职工岗位信息进行处理,从岗位编制和人工成本等方面对企业内的员工流动建立预测模型,并对所分析的对象从多方面、多维度来分析数据间的相关性,做好人事数据统计管理,以便管理者能够清楚了解员工的工作状况。另一方面,由于招聘人数多、面试困难、岗位配置困难等问题,使企业内人事管理工作复杂,大数据技术可帮助人事部门简化人员管理工作程序,根据已有数据进行未知预测,从而对人员流动规律有大致地了解,提高人事人员管理工作效率,便于数据统计。

## 2.2 大数据时代进行企业人力资源管理变革的重要性

相较于传统的企业人力资源管理,大数据技术在人力资源管理中的应用使企业内管理工作效率有效提升,并且在人才招聘方面,大数据时代下可建立人才招聘平台,使HR具有更多的选择,并可对人才分配实现“人岗匹配”,充分发挥人才的工作潜能,使人力资源部门内各项管理工作有序进行。当前大数据时代在企业人力资源管理中的应用已是必然之举,大数据的分析预测能力除却进行人才管理之外,还可提升管理效率、创新管理方法,实现企业人力资源管理变革,使人力资源管理更加灵活,提升工作效率,提高企业的可持续发展效力。

## 3 大数据时代下企业人力资源管理的变革趋势

### 3.1 招聘环境改变

大数据时代下的网络招聘相较于传统的招聘方式具有简便、迅速、准确的优势,一方面求职者能够在全国甚至全球范围内广投简历寻找工作,另一方面企业也可通过互联网在全球范围内寻找人才,反应迅速,能够突破空间界限,让人与企业在网上流动起来,随时随地进行联系,获得最新的招聘信息。由此可见,在大数据时代下,企业的人才招聘环境发生了巨大的变化,提高人才招聘效率。

### 3.2 沟通方式多样化

互联网的建立让人们之间的沟通更加便利,大数据时代下企业可在公司内部建立内部网站,并且开启员工的个人主页等,使公司内的信息能够快速直接地在内部网站中流通,员工与管理者之间也能够更加快速地进行有效沟通,这种方式能够让企业人力资源管理部门更加迅速地掌握企业内的人力信息,有效进行集合管理。不仅如此,多样化的沟通方式还能够促进员工之间凝聚力的发展,提高企业的管理水平。同时,人力资源管理部门还可通过企业内部网站对员工发展进行在线评估,从而处理成分析报告,为公司管理决策提供依据。

### 3.3 管理方式数据化

大数据时代下企业人力资源管理变革的主要趋势就在于管理方式的数据化。利用大数据技术可对人才招聘、岗位选择、人员流动、员工发展等等进行特征量化,也就是对需进行整理测量的人物中所具备的总体特征进行提取,然后采用数字的形式进行量化处理,输入数据库中,在大数据技术下进行分析,建立模型等,数据化的管理方式让人力资源管理部门的工作效率提高,出错概率降低,提升企业的管理能力。

## 4 大数据时代对企业人力资源管理的具体影响

### 4.1 岗位选拔方面

大数据时代对企业人力资源管理最大的影响便在于人才引入。人才的选拔招聘本质是人才能力与目标岗位胜任,大数据技术可通过岗位要求建立预测模型的方式来实现“人岗匹配”,提高人才与工作岗位之间的适配度。相比于传统人力资源管理中的岗位选拔的方式,“人岗匹配”之间往往是模糊且感性的,人才引入主要依赖于企业决策层的经验的判断力,因此时常失误,而在大数据时代下,除却建立人才预测模型之外,还可搭建相对可靠性较高的选拔匹配平台,根据企业内工作岗位对人才素质的需求,进行量化与数据处理,并且收集企业内各岗位的经验数据进行分析,提升人才招聘的选拔率,做到心中有数。另一方面,在大数据技术之下,还可对候选者的能力素质进行量化,然后根据目标岗位的多项维度进行分析与展现,提高人才与岗位之间的匹配度,提高人才选拔的精度和效率。

### 4.2 薪资绩效方面

在传统的企业管理中,在缺乏行业各岗位相关信息的环境之下,部分公司的HR对所招聘岗位的行业薪资水平不了解,同时也不清楚在这一岗位下公司内部的福利机制是否能够对人才工作有一定的激励作用,另外,在缺乏信息支持的情况下也难以对应聘者的薪资预期进行有效管理。从企业人力资源管理的长期发展来看,各行业中不同岗位信息共享平台的建立,能够加剧企业之间的竞争力,但同时也给企业带来了发展机遇。当企业的HR能够清楚了解行业内各岗位的薪资水准时,便能够在人力资源管理方面保持薪资绩效的竞争力,并对应聘者的薪资预期进行有效管理,建立竞价机制,使与招聘者之间的薪资谈判完全市场化,进行有效人才招聘。

### 4.3 领导层的管理优化方面

目前,越来越多的企业引用大数据技术对企业的人力资源管理进行优化改革,除了对职工进行管理之外,对领导层进行管理优化也是企业内人力资源管理变革的要点。在领导层内,传统的管理方式缺乏对领导力的持续发展培训,大部分企业采用的领导力培训模式无法落实或者无法持续有效,从而导致管理人员缺乏对领导力的评估,企业内管理方式混乱。为了能够促进企业的持续发展,增强市场竞争力,可利用大数据技术对领导层的管理

进行优化。主要在于根据不同领导层级进行数据收集,然后进行特征的量化分析,建立不同的领导力模型,从专项培训、日常评估、业绩考察三方面对各级管理人员进行人力资源的管理,并对领导力的表现进行数据统计与分析评估,进而促进有针对性的培训,优化管理层的能力发展,对企业发展有帮助作用。

#### 4.4 人力资源发展方面

在大数据时代的不断发展之下,促使企业人力资源在选、育、留、用等方面形成定量化和科学化的管理方式。随着人力资源管理在企业中重要程度的提升,逐渐在经济市场发生人力资源全产业链的巨变。在大数据的作用下,人力资源管理逐渐落实“以人为本”,从共享数据、共享工具、共享人才等方面在强大的大数据平台之下实现企业间的共同发展,创造并分享价值。这种巨变为人力资源管理带来机遇的同时也带来了挑战。一方面来说,人力资源在大数据技术之下对人才招聘等方面的优势大大增加,使职业生涯的发展规划更加清晰,但从另一方面来说,大数据时代的体系对企业人力资源管理从构思、构建、运用等方面进行了颠覆性的变革,使人力资源管理从更多维度来思考企业的人才发展,思考如何在大数据技术的支撑之下促进管理的发展。

大数据时代的来临更多的是一次发展机遇,企业应对自身的管理模式进行发展创新,顺应时代发展的潮流,加强人力资源管理的创新变革,增强自身的市场竞争力,为企业的长远发展提供动力。

### 5 大数据时代下企业人力资源管理的变革途径

#### 5.1 建立系统化的管理体系

随着我国社会经济进入新的发展阶段,在大数据战略之下,各行各业都面临着产业的转型与升级,企业对于人才的需求和要求也越来越高,因此,企业需根据自身的未来发展趋势顺应当前的发展状况,结合大数据技术在人力资源管理方面建立更加全面、科学、系统的管理体系,以应对瞬息万变的经济市场。当前,在大数据时代中,企业人力资源的信息管理方式多由碎片化、单向性向有序高效发展,对于人力资源管理体系的构建可从人才招聘、人岗匹配、员工管理等方面进行,需明确各项工作的目标以及对企业发展的重要性,利用大数据技术对过去的经验和不足之处进行总结和提炼,从而优化各项管理工作程序,确保人力资源管理工作在企业内的有序开展,在完善的管理体系下推进企业管理工作效率的提升,进而提升企业内部的工作效率。另外,系统化的管理体系还需从管理思维方面入手,以大数据技术的快速发展为主,根据技术发展更新管理体系,实现大数据与管理方式关联,使信息作为全体数据资源来提升企业的市场竞争力,指导企业竞争发展。

#### 5.2 大数据建立职工绩效考核体系

在企业人力资源管理当中,还需利用大数据技术对

企业员工建立职工绩效考核体系,这一体系主要包括了对职工岗位的分析、职工的工作情况、职工的工作能力等各个方面,通过在企业内部网建立评价考核平台的方式,应用奖惩机制进行考核,然后对考核结果进行数据分析,从更加科学客观的角度来分析职工的实际能力,为薪资标准、岗位调度等决策提供依据。

#### 5.3 多样化人才培养

多样化人才培养是在大数据的职工绩效考核体系之上建立的,根据大数据分析所得的考核结果,对职工进行针对性的培训工作。培训工作主要基于大数据进行岗位分析的能力要求来开展,采取多样化的线上与线下双向培训工作,使职工能够根据岗位所需提升自身的工作能力。另外,人才培养还在于对新引入人才的培养,根据人才自身的特质以及对岗位的选择进行能力培养,有效提升职工的主动性,为公司提供符合岗位需求的职工,优化企业的人才结构,提高企业的市场竞争力。

#### 5.4 信息化改革做好安全管理

在人力资源管理的信息化改革当中,还需做好企业内部的信息安全管理,也就是提高人才数据库的管理方式,提高数据的安全性,加强对数据信息的监察与管控,避免信息泄露。信息数据是进行企业人力资源管理变革的基础,一旦信息泄露则会对人力资源管理造成重大事故,并且影响到企业的人才损失,加强信息安全管理可提高人力资源管理内部管理人员的工作严谨度,促进管理工作的有效进行,有力发展企业的管理能力。

### 6 结束语

综上所述,大数据时代对企业内传统的人力资源管理模式带来了巨大冲击,使企业面临危机的同时也迎来了新的发展机遇。人力资源管理在创新与变革之下,为企业的长远发展奠定了坚实的基础,更多优秀人才的引入增强了企业的市场竞争力,并使企业的管理层领导能力有效提升,为企业的未来发展提供了源源不断的动力。

#### 参考文献

- [1]袁园.大数据时代企业人力资源管理创新思考[J].人力资源,2020(2):25.
- [2]王胜.大数据时代人力资源管理的变革研究[J].中国商论,2017(11):97-98.
- [3]李复志.大数据时代企业人力资源管理的变革[J].人力资源,2018(9):125.
- [4]李秀俊.大数据时代,企业人力资源管理的创新策略[J].人力资源,2021(2):30-31.
- [5]李健男.大数据时代下的人力资源管理[J].上海商业,2022(3):153-155.
- [6]熊亮.大数据时代企业人力资源管理创新研究[J].人力资源,2018(9):115.

作者简介:严婷婷(1989-),女,土家族,湖北巴东人,本科,政工师,研究方向:人力资源管理。