

# 大数据时代人力资源管理改革探讨

臧婧

(大庆市退役军人服务中心,黑龙江 大庆 163000)

**摘要:**大数据时代已经到来,就当前情况看来,大数据技术已经在一定程度上得到了快速的发展,从当前的发展速度来看,大数据时代已经成为当前时代的主要发展趋势,其主要的优势在于企业人力资源管理的实际过程当中更加注重电子信息数据化的建设,运用大数据技术对人力资源进行管理和分配,加强人才交流,有利于工作效率提升。因此文章主要介绍什么是大数据,并对人力资源管理工作中引入大数据技术带来的影响和存在的问题进行分析,并提出相应的解决建议,希望从人力资源管理方面入手,可以更好的帮助企业在当前市场中获得更强的竞争实力,从而获得更好发展。

**关键词:**大数据时代;人力资源管理;改革

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2023.10.094

目前,大数据技术已经在某种程度上得到了快速的发展,大数据时代已经成为当前时代的主要特点,其主要的优势在于企业人力资源管理的实际过程当中更加注重电子信息数据化的建设,从当前时代的背景下我们可以明显地看出人力资源管理和之前以往的管理方式存在明显的差异性,为了能够更加有效地适应未来的管理需要和发展需求,我们需要在人力资源管理的过程当中从根本上实现更加有利且全面的变革。人力资源的管理工作从本质上来讲是企业能够有效地实现全面发展的根本性工作,为了能够从实际角度对人力资源管理工作的变革进行调整,我们需要不断地对人力资源管理的配置和相关问题进行解决和规划,才能够有效地为企业未来发展提供更加便利的条件。

## 1 什么是大数据

当今时代,人才竞争已经变得越发激烈,人才的使用已经成为企业在未来发展阶段不得不更加重视的条件。企业的发展离不开人才的引进,而对于人力资源管理而言,人才的合理配置是最为根本的工作基础,企业在规划和发展以及相关的招聘过程当中,应当对人才进行适当的考核和培训,这样才能够对人才进行合理的使用,通过一系列的相关措施,从根本上将人才的工作积极性和个人的实际潜能充分地发挥出来,这样才能够为企业从根本发展以及实际的应用角度提供和创造更大的价值,人力资源管理的变革是伴随着社会的发展不断前行的企业,应当从实际角度运用现代化的管理方式和实际的管理方法,根据工作岗位的实际需求进行人力资源的合理配置,通过实际企业有组织、有规划和明确的控制协调和指挥等一系列的人力资源相关活动,实现人力资源的利用和保持,同时在实际现有的基础上对人力资源进行全面的开发,从而能够从实际角度实现企业对未来发展战略目标。尤其要注意,我们应当将人力资源的发展放入重点关注项目当中,这样对企业在未来的经营和发展才能够起到辅助和指导

性作用。

## 2 人力资源管理的重要性

在实际经营和发展管理过程当中,人力资源的管理是非常重要的部分,而且作为人力资源本身而言,企业与人力资源的管理和发展是分不开的,尤其在社会主义市场经济环境下,企业的人力资源管理水平通常在某种程度上会直接影响到企业在未来的发展和实际的经营效益。正是因为这样,我们就需要对企业进一步进行调整,尤其对人力资源管理工作要重视,才能够在当前的时代背景下占得一席之地。为了能够更好地在当前大数据时代背景下获得更加明显的竞争优势,针对企业当前的人力资源管理工作,我们也应当提出更加符合当前时代的新的要求,这样一来就给人力资源管理工作带来了更多的机遇和挑战,如果企业仍然是采用传统的人力资源管理模式,我们就很难在企业当前的发展过程当中赢得优势,也很难适应企业在现有环境下的发展需求,这样一来就会导致企业和时代出现脱节的情况,也会影响企业在未来的发展趋势。从这个角度来看,我们仍然需要企业在人力资源管理过程当中建立起更加先进的理念和人力资源的管理模式,不断将人力资源的方法和管理系统进行优化和改革,在核心的基础上切实地加速企业人力资源管理的信息化建设方式,尤其应当建立起信息化管理平台,整合人力资源信息资源,创建更加具有人力资源管理氛围和人力资源管理优势的管理办法。

## 3 大数据给企业人力资源管理工作带来的影响

随着当前我国企业的不断发展和进步,企业的管理内容和管理方法都需要不断迎合当前时代的发展来进行全面的改革和变革,我们不但要对当前需要解决的问题进行处理,同时还有很多隐患及需要我们去发现并且解决的问题,在这种前提下,传统的人力资源管理方法和实施方式已经无法从根本上适应对人力资源创新和开发的实际需求,这就需要企业和企业内部的人力资源团队具有更加长

远的眼光,从这样的眼光出发,同时结合当前的人力资源技术和经济的发展趋势,积极地寻求出更加全面且具有优势的人才培养模式,才能够更好地适应企业在未来的发展需求。与以往的传统时代不同,我们的世界正处在一个数据和信息化的时代,物联网数据、互联网信息等多种高端技术已经处于蓬勃发展阶段,这些技术的良好应用可以使得企业人力资源获得更加全面的发展,同时也可以为企业的人力资源管理工作提供更加良好的机遇,在这样的环境下,管理者们也可以获得更加良好的信息技术手段,比如可以通过运用大数据技术构建起良好且全面和系统的人才档案数据库,通过这样的人才数据库可以快速地对档案进行分类和整理,同时也可以对人才的档案进行全面的审核,而且速度相较以往的传统管理方式得到明显的提升,从而从根本上提升档案管理的工作效率。从另一个角度来看,不同的人力资源管理平台可以通过电子或数码的方式来控制人力资源管理工作的实际工作方式和工作方法,从根本上管理员工的个人信息,而且在员工自我管理的精确度方面,也从原有相对较为粗糙的方式变得更加精确,从实际工作效果方面来看,也加快了工作完成的速度。

#### 4 当前企业人力资源管理实践中存在的主要问题

##### 4.1 人力资源管理理念与模式陈旧落后

一直以来企业的人力资源管理经营理念,都是可以有效地决定企业人力资源管理经营方式和最终效益的主要影响因素。一个企业对于人力资源经营观念的形成和确定是能够对企业人力资源管理方式产生决定性影响的重要因素,同时也会企业的最终效益产生一定的影响。目前看来,很多的企业仍然没有适应当前时代大数据背景的实际需求,所以很多企业的人力资源管理模式已经停留在传统的人力资源管理方式上,无法前进,这就使得很多人力资源管理的效率逐渐降低也无法达到当前时代的需求,在这样一个管理过程当中,大多数企业仍然以人工作为主要的管理方式,这是一个较为突出的核心问题,一方面会使得很多的工作效率难以达到实际要求,另一方面也会使得整个企业的人力资源管理方式受到影响,在这样的进程当中,企业仍然无法建立起一个电子的人事档案管理体系,也无法具有一个更加完整和综合的人事资料库。在企业的人力资源管理实际工作过程当中,由于无法将大量的大数据信息技术引入进来,使得企业的人力资源管理工作效率明显降低,大多数时候企业内部的人力资源信息价值和实际的作用,无法在当前的传统人工管理方式下得到充分的发挥,如果无法发挥出人力资源管理的全部作用,就不能推动公司和其他运营以及生产方面产生出更加积极的良好作用。

##### 4.2 缺乏完善的人力资源管理工作制度

首先应当建立起一个更加完善的人力资源管理制度,这是能够有效地保障企业在未来健康发展的重要手段,然而就当前的大部分企业而言,都无法切实有效地全面满足大数据时代需求,所以企业的人力资源管理工作需要进一

步进行完善。有时企业内部无法明确每一个人力资源主管的具体责任和义务,这就使得企业在人力资源管理过程中的很多义务和权利是出现分离状态的,企业的员工很难在企业内部形成一个较为完善的主动性和较强的责任心。

##### 4.3 未能与信息技术实现有机结合

就目前情况来看,很多公司都已经意识到了大数据时代背景下人力资源管理的重要性,但是对于网络技术手段的了解和掌握程度依然不够,这就导致他们在人力资源管理工作和实际结合的过程当中无法找到良好的突破口,所以浙江大数据技术与企业人力资源管理深度结合是非常重要的,技术是科学地对人力资源管理技术进行分析的一种手段,所以建立起信息化的人力资源管理模式是非常有必要的,如果无法建立起这种模式,将不能充分发挥信息技术对企业人力资源的作用和影响。

#### 5 大数据时代人力资源管理改革策略

##### 5.1 人才培训和使用

在大数据时代背景下,企业员工的使用情况也应当做好大数据记录,从员工的日常工作数据到绩效考核数据,甚至员工在发展性数据方面的实际表现也应当有所记录,并且对记录数据进行更加全面的分析,通过这样的方式来安排员工的培训和实际的员工岗位使用,这样就可以尽可能地发挥员工本身的潜力,使员工能够为企业的发展做出更巨大的贡献,当然企业在实际收集员工各种数据过程当中,应当真实、可靠、有效。员工应当本着及时更新自身数据的原则,避免由于错误数据造成员工的不合理使用,这样一来就会对企业的发展有积极影响。

##### 5.2 变更管理方式

大数据时代背景下的企业,人力资源管理过程当中仍然需要进行良好的调整,最主要的核心是需要做好管理方式的变更。企业需要结合当前的大数据技术和实际的优势与作用,围绕重点人力资源管理方式与过程进行优化和创新,进而有效地提升企业人力资源管理效益。与此同时,在这个实际的过程当中,我们应当认识到企业传统人力资源管理过程当中存在的问题,对相关问题进行改进和提炼,从这样的角度来看,企业首先就应当把握住动态信息管理,传统的静态信息管理已经无法满足当前的时代需求,尽管可以从根本上表现出信息管理的一部分效果,但是在实际的效果表现上仍然会导致企业人力资源管理信息出现滞后的情况,无法积极且及时地解决当前的问题,也不能够对今后的发展进行辅助,从而埋下了很多人力资源方面的隐患和问题。从这样的角度来看,大数据技术在应用的过程当中,需要将静态的人力资源管理系统向动态的人力资源管理方式进行转变,确保信息在获取时能够具有有效性和及时性,对企业在未来的发展决策等多个活动进行辅助。

##### 5.3 绩效和薪酬管理

在企业的绩效和薪酬管理过程当中,适当地进行变革是能够有效地调动积极性的重要因素,员工在这样的调整

过程当中会得到良好的内驱力,在这个前提下我们应当打破干多干少一样的效果和干好干坏一样的评价机制。要将大数据技术应用到员工的薪酬管理和绩效考核当中,通过大数据的考核来确定员工实际的工作情况,对员工的工作成绩予以一定的认可和肯定,切实贯彻“能者则上,庸者则退”的工作原则,真正地实现按劳分配,多劳多得。与此同时,对于工作当中的佼佼者,我们应当采用多样化的奖励手段来调动员工的积极性,激发出员工对于企业的忠诚和信任度,从而有效地打造一支所向披靡的工作团队。

#### 5.4 创新人力资源管理观念

从当前角度来看,企业在实际的发展过程当中需要对人力资源管理工作进行价值和意义方面的确定,在传统的人力资源管理过程当中,我们应当适当地融入一些新型的管理技术以及更加先进的管理方式,通过这样的方式能够使得人力资源管理工作达到一个更高的水平,优化人力资源管理的配置。从这个角度来看,企业人力资源管理的过程还需要不断有优质的管理人士对企业管理环境进行科学且有效的分析。并且要分析企业当前所面对的各种问题,人力资源管理的过程当中,仍然需要将人力资源管理的实际情况和管理观念进行有效结合,这样一来就可以有效地促进大数据手段在当前的环境当中有发挥之地,也可以更加有效科学且合理地当前的大数据手段进行应用。与此同时,对于当前的企业员工,我们应当适当地转变传统企业的僵化思想,采取更加新颖的思想观念和新兴技术来对人力资源管理工作进行有效的开展,同时应当对企业进行全面的优化与升级,进一步强化大数据观念和在企业当中的宣传力度。这样一来就可以有效地促进员工在大数据统计的过程当中,能够对大数据进行更加正确看待,同时结合合理的科学和技术手段来对大数据进行应用和升级。

#### 5.5 提升信息化水平,搭建企业数据库

对于当前的企业而言,我们在大数据时代应当积极踊跃地迈出新的一步,紧跟社会发展的步伐,将大数据技术与企业的人力资源管理紧密地结合起来,才能够积极地发挥出大数据技术的全部作用。同时对于企业本身而言,无论是企业的管理层,还是人力资源部门,甚至是员工,都应当充分地认识到信息化技术在未来的作用和价值,不断将企业的硬件设备水平提升上来,加快企业在信息化方面的建设速度。我们应当勇于创新,更加重视人才的应用,尤其是对于技术型人才的引入,应当刻不容缓地执行下去,只有企业搭建出属于自己的数据库,才能够更加有效地获得企业未来的发展方向。注重对数据信息的整理和收集,是这一项工作的核心内容。企业人力资源管理需要不断地进行创新才能够在未来的发展过程当中体现出更大的优势,信息技术的引入是企业人力资源管理创新的第一步,而在引入信息技术之后,我们需要对信息技术的应用能力不断提升上来,最主要的核心工作是建立起员工数据库,对于员工基本信息进行统计和保存,同时要对员工信息进行编

制,记录员工每日的工作实际情况,形成员工个人档案归入企业内部的数据库当中。大数据所提供的不仅仅是一个简单的数据分析和数据收集,而是在大数据基础之上通过网络信息和数据手段,基于所需要的内容和分析的个体,建立起不同的数据模型来对其进行分析,针对实际的数据变化进行预测和判断,这样才能够更加有利于企业对人才进行管理,也可以使得人岗匹配的程度更高。不难发现当前企业中人才最为重要,人才的流失是企业的损失,而如果不借助大数据技术进行员工数据分析和统计,那么企业自然无法了解员工的实际需求,没有办法制定出更加具有可行性的人才管理办法,是无法形成一个系统化的考核和评价体系的。人才在流失方面是无法避免的,大数据分析能够切实地做到员工更加了解自身,而这样的一系列人才管理方案才能够更加有效的深入员工内心,提高员工的忠诚度和满意度。

#### 5.6 构建客观有效的人才评估模式

大数据对企业绩效管理进行考核过程当中应当更加客观,通过客观的数据来进行分析,代替管理层主观判断,这样一来就可以从根本上保证绩效考评结果的合理性和公正性。通过云端技术和移动互联网背景利用数据间潜在的关系和联系,可以找到对绩效管理的有效途径,比如绩效管理过程当中将关键的工作内容和绩效指标进行适当的取分和权重的分配,有助于客观评价员工的绩效贡献值,也有利于将一些日常琐碎的工作进行赋值和分配,根据员工的岗位和专长进行合理的区分,同时对员工日常工作绩效进行评价,形成更加科学合理的绩效管理方案,发挥企业内部团队的整合作用,进一步提升企业内部的运作效率,从而有效地提升和实现企业人力资源管理在未来的健康发展。

## 6 结束语

为有效解决企业人力资源管理问题,本文分析了数据驱动和大数据对员工思维模式和企业内部组织架构的影响,同时对于考核方法的变革也进行了适当的分析,除此之外对数据仓库分类和文本挖掘等数据驱动技术进行了适当的解释与说明。通过大数据技术实现企业人力资源数据化管理是非常重要的,对企业在未来复杂的市场上取得竞争优势有着重要意义。

#### 参考文献

- [1]林婷婷.大数据时代人力资源管理视角下的人才引进策略研究[J].中外企业文化,2021(10):94-95.
- [2]杨其纪.大数据时代人力资源管理发展趋势探究[J].办公室业务,2021(20):148-149.
- [3]汤良杰,刘宇.大数据时代物流企业人力资源管理的优化策略[J].中国航务周刊,2021(42):52-53.

作者简介:臧婧(1987-),女,汉族,黑龙江海林人,硕士研究生,中级经济师(人力方向),研究方向:经济师人力资源。