

DOI: 10.12361/2661-3263-06-07-146233

# 大数据时代企业人力资源管理变革策略

聂亚红

山西焦煤集团煤焦销售有限公司, 中国·山西 太原 030006

**【摘要】**当前,我国企业面临着愈来愈烈的市场竞争。大数据技术改变了传统的人力资源管理模式,让企业的人力资源管理体系更加智能化、科学化,提高了企业的运行效率。企业应该重视自身人力资源管理的变革,从而增强企业竞争力。本文探讨了大数据在企业人力资源管理中的重要作用,分析了当前人力资源管理面临的问题,并提出了一系列策略,旨在帮助企业应对大数据时代的挑战,提高自身竞争力。

**【关键词】**大数据;企业人力资源管理;变革策略

## Enterprise Human Resource Management Reform Strategy in the era of big data

Yahong Nie

Shanxi Coking Coal Group Coal Coke Sales Co., LTD., Taiyuan 030006, China

**[Abstract]** At present, our country enterprises are facing more and more fierce market competition. Big data technology has changed the traditional human resource management mode, made the human resource management system of enterprises more intelligent and scientific, and improved the operation efficiency of enterprises. Enterprises should pay attention to the reform of their own human resource management, so as to enhance the competitiveness of enterprises. This paper discusses the important role of big data in enterprise human resource management, analyzes the current problems faced by human resource management, and puts forward a series of strategies to help enterprises cope with the challenges of big data era and improve their competitiveness.

**[Keywords]** Big data; Enterprise human resource management; Change strategy

### 引言

随着网络信息技术的发展,大数据时代的到来会给企业的管理和发展带来更多的影响。人力资源管理是企业管理的一个重要部分,越来越多的企业引入大数据技术来改革企业管理现状,建立起高效的企业管理体系,提高了企业管理水平,促进企业稳步健康发展。

#### 1 大数据在人力资源管理中的重要性

##### 1.1 大数据的内涵

近年来,大数据技术引起学界和人们的广泛关注,一般来说,大数据是由海量的数据组成的数据集合,通常难以用普通的数据存储和处理工具来进行存储、管理和分析。它具有多维性、复杂性、大量性等特点,广泛应用于各个行业和领域。大数据可以帮助企业收集大量的数据并进行整理和分析,从而为企业管理、调研客户需求、产品和服务提升、行业趋势预测、风险管理、个性化推荐等工作提供

依据,帮助企业实现管理、运营、业务等方面的优化。大数据技术也能为企业优化人力资源管理,为企业提供新的发展空间。

##### 1.2 大数据在人力资源管理中的重要性

大数据时代的来临为企业人力资源管理工作带来了新的机遇。随着企业市场竞争的愈发激烈,良好的人才储备,合理分配人力资源,做好企业人力资源管理工作将会极大地提升企业的竞争力。

大数据技术在企业人力资源管理工作中有多种用途,诸如招聘和人才管理、绩效管理、员工培训、人才储备、薪酬管理、员工满意度和离职预测、团队建设等方面,大数据技术都可以帮助企业人力资源管理部门进行数据分析和决策依据。举例而言,在招聘和人才管理工作中,大数据技术可以帮助企业分析人才市场情况、找到潜在候选人、优化招聘流程;通过分析招聘数据可以找出有效的招聘渠

道, 分析优秀人才的共性特征等, 从而帮助企业提高招聘效率。总之, 大数据技术能够帮助企业提供大量的数据支持和分析, 帮助企业更高效地组织和利用人力资源, 为企业的良好发展提供有力的支持。

## 2 当前企业人力资源管理存在的问题

### 2.1 人力资源管理理念落后

目前许多中小型企业人力资源管理理念仍旧比较传统, 在激烈的市场竞争下, 许多企业决策者只追求短期的经济效益, 忽视了人力资源管理的投入。在大数据时代下, 许多企业仍旧保留传统的人力资源管理模式, 企业领导人忽视人才储备和培养, 认为这项工作全权由人力资源管理部门负责; 不敢承担投资新技术新应用可能带来的经济风险, 没有引进大数据技术辅助企业人力资源管理工作, 仍旧采用传统的招聘渠道招揽人才。因此, 企业人力资源管理部门只能依靠人力进行数据统计和分析, 更多的是直接根据经验和直觉来做出决策, 这可能会导致企业在人力资源管理上存在很大的主观性, 影响企业的长期稳定发展。<sup>[1]</sup>

### 2.2 缺乏人力资源战略规划

许多公司在人力资源管理规划上缺乏正确的战略规划, 与企业的整体规划统筹缺乏一致性, 这也是导致企业发展受限的原因。人力资源管理部门缺乏与上级领导的沟通, 对企业的事业目标、发展规划、发展情况等缺乏足够的了解, 导致人力资源部门的管理方向与企业不一致。此外, 企业在不断发展的过程中, 对人才的需求和人力资源管理的要求也必定会发生变化, 然而许多人力资源管理部门没有根据企业的发展状况对其管理工作及时做出合理调整, 使其适应企业当前的具体情况, 导致企业人力资源管理工作与当前实际不符。

### 2.3 人力资源体系和绩效管理制度老旧

许多企业的人力资源管理模式仍旧十分传统, 导致企业员工的活跃性不强, 缺乏信息传递、信息交流的积极性。这种传统模式导致部门之间的沟通受阻, 导致员工对于公司内部信息了解不够充分, 不利于各部门互相协同工作、共同进步; 并且, 僵化的管理模式也限制了员工的创造力和创新能力; 此外, 传统的管理模式不重视听取员工的意见, 员工感到不被重视, 没有参与感, 可能导致员工的满意度下降甚至离职流失。

### 2.4 缺乏企业文化建设

企业文化可以塑造员工行为、增强团队凝聚力和培养员工忠诚度, 良好的企业文化不仅有助于提高员工工作效率, 还能帮助企业吸引和留住优秀的人才, 从而维护企业的长远利益。然而, 许多企业不知道如何构建企业文化, 导致员工不稳定、绩效下降、团队协作不顺利等问题, 给企业的运行和发展带来很多阻碍。

## 3 大数据时代企业人力资源管理变革策略

### 3.1 更新人力资源管理理念

在大数据时代, 企业要改变传统的管理模式, 及时更新人力资源管理理念, 要充分利用大数据及时收集充足的市场信息和资源, 为企业制定整体的人力资源发展目标, 使企业的人力资源管理更加专业和高效。首先, 企业领导人要顺应大数据时代趋势, 积极迎接新技术的革新给企业带来的新发展机遇, 积极运用大数据获取海量的市场资源、客户资源、人才资源, 为企业的发展赢得发展先机。此外, 企业内部人员自上到下都需要改变传统的工作理念, 企业要积极对领导层和员工进行数据思维培训, 所有人都要转变思维方式, 摆脱传统的凭经验或直觉做决策的工作习惯, 学会在分析客观数据的基础上进行决策, 从而保证决策的科学性和可行性。人才培养和员工管理不仅仅是人力资源部门的工作任务, 每一个部门都要有员工管理和人才培养意识。一线员工作为各项基础工作的实际执行者, 对企业的整体能力素质有很大的影响, 同时, 也可以对企业内部管理、制度的缺陷给出最真实的、最有效的反馈。因此, 培养员工的数据思维, 可以帮助企业及时发现问题, 改善优化不足之处, 有利于企业的长远发展。<sup>[2]</sup>

### 3.2 制定人力资源管理战略

大数据可以为企业强有力的数据支持和深入的数据分析, 帮助企业制定科学的人力资源管理战略, 帮助企业更有效地规划和优化人力资源管理。首先, 人力资源管理部门应该加强与企业高层领导的沟通与协作, 需要定期的战略规划会议和持续的沟通, 了解企业的战略目标、事业规划、发展现状等信息, 确保人力资源战略与之一致。积极利用大数据技术和数字化工具来管理人力资源, 包括人力资源信息系统 (HRIS)、绩效管理软件、招聘平台等, 以提高人力资源管理的效率和准确性。

人力资源管理部门可以通过利用大数据分析工具, 更好地了解员工需求、绩效趋势、招聘渠道效果、优秀人才背景等信息, 大数据提供的数据支持可以帮助制定更具针对性和有效性的人力资源战略。例如, 基于大数据分析, 人力资源管理部门可以预测未来的人才需求, 识别潜在的人才短缺, 并制定相应的招聘和培训计划, 以确保企业有足够的人才支持其发展。

人力资源管理部门还需要建立良好的沟通渠道, 与企业的其他部门保持密切沟通和联系, 了解企业各部门的事业目标和具体情况, 并协助做好各部门员工的沟通协调工作, 确保人力资源战略符合具体工作的实际需求。人力资源管理战略应该是动态的, 需要定期审查和更新, 以适应企业的变化。利用大数据技术, 可以及时了解关于员工绩效、流失率、培训成效等方面的实时数据, 帮助评估战略的有效性, 根据数据和反馈不断调整策略和实践, 以适应变化的环境和需求, 让企业可以更好地实现员工管理和发展, 推动企业的可持续发展。

### 3.3 健全人力资源管理体系

大数据时代下,企业应当积极使用大数据技术,转变传统的人力资源管理模式,不断健全人力资源管理体系,提高员工的能力素质和创造力、各部门的配合能力。领导层的决策能力等,从而让企业适应大数据时代背景下的挑战,推动企业的长远发展。大数据技术可以成为实现这些目标的有力工具,帮助企业更好地管理和发展其人力资源。

首先,企业可以在大数据分析的基础上对企业人力资源管理体系进行分析和评估,找到当前存在的不足,促进企业人力资源管理体系的进一步完善。企业可以建立内部员工反馈机制,利用大数据分析员工提出的问题,从而及时发现员工需求,并采取行动改善企业的薄弱环节,改善工作环境和福利待遇,提高员工满意度。还可以借助大数据技术给员工安排适当的培训,帮助员工获得新的技能和发展机会;并给员工进行大数据技术的培训,发展员工的数据整合、分析能力。大数据技术还可以预测企业未来的人才需求,帮助识别关键职位的候选人,从而为人力资源部门进行人才招聘和培养计划,为企业找到合适的人才。此外,要培养领导者的数字领导力,使他们能够引领团队适应新的管理模式和技术。

### 3.4 优化人力绩效管理制度

对企业来说,一个好的绩效考核体系可以提高员工的能力素质和积极性,能够加强团队合作的效率,从而增强企业的竞争力。一个好的绩效管理体系要具有灵活性和适应性,而大数据可以成为绩效管理的有力工具,帮助企业更有效地管理和发展人力资源。如何衡量员工的能力是制定人力绩效管理制度的第一个关键步骤,员工的能力越强,越能够给企业创造更多的利益。然而,如何衡量员工带给企业的利益,如何建立一个多维度的、科学的、合理的绩效管理体系,能够为企业最大限度的激发员工的积极性、维护员工的满意度和忠诚度、保持企业的长期稳定发展,是所有企业共同思考的问题。

在大数据时代,企业可以通过以下方式优化绩效考核体系。首先,引入大数据技术,利用大数据技术收集、存储和分析大量的员工绩效数据,包括员工的工作成果、绩效评价、培训记录等,这有助于企业更全面地了解员工表现,为绩效考核提供更多客观数据支持。基于大数据分析,企业可以创新绩效管理方式,例如实时绩效评估、360度反馈、数据驱动的绩效目标设定等,通过精准的数据可以更准确地反映员工的工作表现。此外,还可以利用大数据技术设定多元化的考核因素,除了工作成果,企业还应该考虑员工的工作效能、工作态度、工作能力、团队协作能力等多种因素,这可以通过建立综合性的绩效评估体系来实现,确保绩效管理兼具针对性和多元性。<sup>[3]</sup>

企业还可以进行绩效考核标准的动态调整。通过大数据技术检测员工的绩效完成情况,从而分析绩效考核标准的

合理性,如果绩效考核过于严格,极少员工才能达到考核标准,那么必定会降低员工满意度,增加员工离职率。此时,人力资源管理部门和各领导层可以对考核标准做出一定的调整。而利用大数据技术,人力资源管理部门可以直接将新的绩效考核指标录入系统,系统可以自动更新员工绩效考核结果,无需手动干预。

此外,在人才评估和培养方面,大数据分析还可以帮助企业识别员工的培训需求和改进机会,基于绩效数据为员工制定个性化的反馈和培训计划,以提高其工作效率和能力。企业还可以利用大数据技术开发和应用胜任力模型,明确不同岗位所需的专业和通用能力要求,这有助于确定员工在各方面的能力水平,并进行有针对性的培训和发展。

### 3.5 重视人力资源管理的信息化建设

企业要利用大数据技术优化人力资源管理的信息化建设,提高人力资源管理的效率和效果。帮助企业更好地了解员工、分析员工、管理员工,优化人才培训和管理方案,为企业的长远发展打下坚实的基础。

首先,可以利用互联网渠道进行招聘,并利用大数据分析来评估招聘渠道的效果、分析潜在候选人,从而优化招聘策略,提高招聘效率。通过大数据技术建立内部员工数据库,利用大数据分析和挖掘工具分析了解员工的需求、期望和工作状态,以发现趋势、规律和关联性,从而帮助企业制定内部决策。通过大数据分析员工的工作表现和需求,为员工提供个性化的发展计划、培训机会和职业路径,提高员工的职业满意度。此外,在信息化建设中,必须重视数据的安全和隐私保护,采取适当措施来保护员工的个人信息。

## 4 结语

大数据技术的发展给企业人力资源管理带来了新的机遇。在大数据时代,人力资源管理已经成为企业成功的关键因素之一,企业应该对当前的人力资源管理模式进行变革,不断更新管理理念,积极将大数据技术应用于人力资源管理,提升管理水平,健全管理体系,做好员工管理、人才储备、人才培养,从而提高企业竞争力,实现长期稳健的发展。

### 参考文献:

- [1] 李立涛. 对大数据时代企业人力资源管理变革策略的几点探讨[J]. 现代营销(下旬刊), 2019(04): 197.
- [2] 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.
- [3] 刘媛媛. 对大数据时代企业人力资源管理变革策略的几点探讨[J]. 中国市场, 2022(19): 88-90.

### 作者简介:

聂亚红(1991.08-)女,汉族,山西平遥人,本科,经济师,研究方向:人力资源管理。