

# 大数据背景下企业人力资源管理创新路径探析

高东方

河北大学管理学院, 中国·河北 保定 071002

**【摘要】**人才作为当今社会最为关键的人力资本,在企业的运营发展过程中起到了举足轻重的角色。但随着大信息时代的发展和格局变革,企业人力资源管理怎样更好吸纳和保留人员、改变传统管理理念以及加强信息化建设等事项,已成为当前所面对的重要问题。因此要求企业领导者和人力资源工作者必须从企业丰富的市场信息中了解情况,结合企业的管理人员创新模式,以进一步提高企业的人力资本水平。立足于此,本文将根据我国企业“大数据”的研究背景,对企业人力资源管理工作目前面临的关键课题加以论述,并针对中国企业下发展的特色问题展开相应赘述,为企业人力资源研究与使用提供有价值的研究依据,并期望能够起到激励企业管理者提高应用知识、提高企业人力资源管理工作技术水平的目的,让更多优秀人才为企业发展服务。

**【关键词】**大数据分析; 中小企业; 人力资源; 创新

## Analysis of Innovation Path of Enterprise Human Resource Management under the Background of Big Data

Gao Dongfang

School of Management, Hebei University, Baoding 071002, China

[Abstract] As the most critical human capital in today's society, talents play an important role in the operation and development of enterprises. However, with the development of the big information era and the change of enterprise structure, how to better absorb and retain employees, change traditional management concepts and strengthen information construction in enterprise human resources management has become an important issue at present. Therefore, enterprise leaders and human resources workers are required to know the situation from the abundant market information of enterprises and combine the innovative mode of enterprise managers to further improve the human capital level of enterprises. Based on this, according to the research background of "big data" in Chinese enterprises, this paper will discuss the key issues faced by enterprise human resources management at present, and elaborate on the characteristic problems of the development of Chinese enterprises, so as to provide valuable research basis for the research and use of enterprise human resources, and hope to encourage enterprise managers to improve their applied knowledge and technical level of enterprise human resources management, so that more outstanding talents can serve the development of enterprises.

[Keyword] Big data analysis; Small and medium-sized enterprises; human resources; innovate

大数据处理时代的降临对于各个企业而言既是机会又是风险,由于计算机技术的飞速发展,现如今原有的人力资源管理方式开始慢慢被社会所抛弃,企业如若不紧跟社会潮流加以变革,则最终将会由于人力资源管理方式漏洞百出而干扰企业的正常运营<sup>[1]</sup>。人才培养是企业发展壮大基础,企业内部的争夺也就是人力资本竞争,所以在企业的人力资本管理工作中运用大数据分析技术是一个必须的发展趋势。在人力资本管理中合理使用大数据分析技术,不但可以完善人力资源管理体系,还可以在在一定程度上增强企业人员内部的沟通协作,提升企业员工的总体绩效,为企业的发展壮大打下坚实的基石。

### 1 大数据技术对于企业人力资源管理的优势

#### 1.1 促进人力资源管理工作数字化发展

人力资源管理中应用大数据分析技术的一个优点就是能够将其互联网化发展,有助于企业在具体项目中整合数据资源进行人才潜能深度发掘,进而使企业的资源能够有效利用。通过大数据分析技术的全面运用,能够协助企业打造卓越的人才管理体系,利用真实的数据资料进行对人才的合理调动,使企业的产品销售绩效都获得改善,提高人力资源管理的实效性。

#### 1.2 为人事工作的安排提供量化参考

人力资源管理中使用大数据分析技术的第二个优势就是能够

对人事工作活动进行定量参考,其借助大数据分析的支撑能够对作业流程中出现的数据、信息进行有效整合分析和预测。换言之,利用大数据分析技术对人力信息实现深度分析,从而对企业内部人员的操作情况实现预测,最后实现管理。总结而言,大数据技术为人力资源管理工作奠定了数据资料的数字化基础,有助于人力资源管理部门提高总体质量。

#### 1.3 实现优质人才数据管理模型的构建

应用大数据分析技术的第三个优势,就是能够进行优质人才数据管理模式的建立。通过对人员数据管理进行整合让企业可以按照行业发展的现实需要以及企业内部的管理路径进行人员信息管理模式的建立与应用,建立与应用该管理模式的优点是能够让人事部门制订出最科学的管理方法,使企业在科学管理方法加持下提高企业的总体用人效益,帮助企业提高向心力,为现代工作管理模式的推行打下基础<sup>[2]</sup>。

#### 1.4 提升企业队伍的整体素质

应用大数据分析技术的第四个优势,就是企业在发展的进程中,对人力资源管理加以完善改善,可以确保企业在企业发展中稳居一席,最终具备核心竞争力。所以,在大数据社会的趋势下,企业需要对自己的员工队伍实施优质和高效的双向管理,以促进企业在全面的业务经营进程中全面把握主动权。唯有如此,企

业方可合理推进人力资源管理的变革进程。基于此,企业管理者根据自身的状况入手,通过大数据分析给人力资源管理工作的创新发展带来了契机,并为现代人力资源管理工作建立了一个全新框架,这样既可以减少对企业人才的投入,也可以快速改善现有人力资源管理的综合效率,从而促进了企业人才队伍的整体素质细化。

## 2 企业人力资源管理的现状

### 2.1 传统管理理念根深蒂固

尽管大数据时代已然到来,国内外许多企业的产品营销及经营中都已经开始使用大数据分析技术,但在一些企业的人力资源管理领域仍存在根深蒂固的企业经营思想。在“大数据时代”,部分企业管理者和有关人事部门的管理人员还不能完全深刻理解和接受大数据分析技术,但部分企业管理者却相信,如果企业仍然可以持续经营下去,人力资源管理工作也不需要再进行什么变革,因为大数据分析已经可以单纯的为企业经营运作而使用,不需要再去浪费更多的时间和资金把大数据分析技术融入到人力资源管理服务中<sup>[3]</sup>。这个片面的观点虽然更重视由于工作模式变革所造成的企业阵痛变化,但从更深刻的时间层面上却限制着人力资源管理工作的发展与整个企业的发展。

### 2.2 信息系统建设滞后

人力资源管理信息系统(EHR)是采用领先的信息化管理体系和互联网的新兴人力资源管理模式,与企业的财务控制、机械设备、物流配送、供应、仓库、门禁等管理系统加以融入,构成新的企业资源管理网络平台(ERP),通过各种数据信息资源共享,提升工作效率,减少企业生产成本。目前来看,许多企业对EHR的认知存有着误解,以为EHR增加了企业的生产成本<sup>[4]</sup>;有些的人力资源管理工作并不了解信息网络科学技术,以及一些计算机软件的实际应用情况<sup>[5]</sup>,制约着EHR的应用效果和提速。就缺少既了解人力资本经营管理又熟悉计算机技术的复合型人员,以及缺少建设完整的、完善的人力信息体系的能力。

### 2.3 绩效考核流于形式

信息化年代所暴露出的中国传统人力资本模式的一大缺陷,便是考核的方式流于表现形式,因为过去的模式中缺乏有深度的信息来反映人才实际水平与能力之间的巨大差异,所以在考核中人员的实际绩效并没有真正体现人才的实际能力。而薪资控制在人力资本管理项目中是十分关键的一个内容,一旦企业无法正确的评价雇员的技能与贡献,其提出的薪资标准并非偏高而是偏低:一方面企业的总体薪资标准过高会使得人力资源成本高筑;一方面企业的总体薪资标准过低又会提高雇员的跳槽频率与流动性。

## 3 信息化下的人力资源的新发展

### 3.1 增强企业领导的创新意识

企业领导层的决定直接关系到企业人力资源管理的发展,而目前很多企业都未能跟随时代发展趋势将大数据技术运用于人力资源管理模式,主要是因为企业领导对于人力资本的了解程度不足,总是以故步自封的目光来审视人力资源管理在企业中的重要地位。而为了把大数据技术运用于人力资源管理,让它在企业的发展中发挥出重要作用,企业领导层也需要有超前的管理理念,全面了解大数据技术,正视人力资源管理对于企业发展的重要意

义,以及大数据分析技术对人力资源管理的优化影响。尽管企业内部不管在发展方针还是在主营业务方面都有着一定的差异,不过各个企业的人力资源管理都是有着相应的互通性的,作为主管不需要故步自封,必须不断与其他企业沟通,同时深入研究市场需求,唯有如此,企业的人力资源管理方法方可紧随社会趋势,为企业在行业的壮大提供坚实的保障。

### 3.2 完善新型信息系统建设

智能化和大数据时代,企业要有有效的处理各类问题,效率成为企业在激烈的市场竞争中获得效益的重要途径。所以在优化变革企业经营方式和企业结构的今天,更需要完善的ERP系统管理服务提供的保障。人力资源管理软件(EHR)是其中的一项基础功能,借助网络平台进行了人力资源管理的全面自动化,将企业的生产、设备、财务、物流、仓库、门禁管理等部门实现了整合,进而进行资源共享,以提升效率,减少了企业的生产成本。利用对网络系统的分析与应用,可以形成大量报表与文件的管理决策应用。

### 3.3 引入大数据技术创新薪酬激励方法

任何企业在进行人力资源管理的工作流程设计时一定要注重薪酬激励体系的科学化,借助大数据技术的引入,企业能够做到对薪资激励体系的客观研究和对企业薪酬模式的加以革新。同时利用大数据技术还能够协助企业对每一位不同的人才建立有针对性的激励,提高了薪资激励的实际效果,极大的调动了每一个人才的工作潜能与积极性,使企业人力资源管理水平在总体上得以提高。在企业管理层进行与大数据技术相结合的人才激励模型构建之时,企业就能够更加全面完整的了解人才的基本工作效率、工作态度和工资水平等多方面的测量数据。在对上述量化信息加以全面理解的基础上就能够对人才提出多样化的激励措施,尽管企业里面的人才千差万别并存在各种不同的差异化要求,企业却可以采用多样化的人才激励手段来极大的激发人才的潜力,采用合理而有可行性的奖励手段,促使人才持续对企业的经营成长作出贡献。

## 参考文献:

- [1]朱刚.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(6):65-67.
- [2]张磊波.大数据背景下企业人力资源管理创新研究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(14):103-105.
- [3]孙昭君.大数据背景下企业人力资源管理变革研究[J].财经界,2021(18):177-178.
- [4]吴晓勇.大数据背景下企业人力资源管理模式创新分析——以W企业为例[J].中国管理信息化,2020,23(22):85-88.
- [5]方天涯.大数据背景下企业人力资源管理创新优化分析[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2020(4):5-6.
- [6]冯艳娟.大数据背景下企业人力资源管理结构调整优化策略研究[J].商业经济,2020(3):105-106.

## 作者简介:

高东方(1983.11-),男,汉族,广东省深圳市,河北大学管理学院21级工商管理专业在读硕士研究生,研究方向:战略管理。