

基于大数据时代企业人力资源管理变革的分析

罗小霞

江西泰豪动漫职业学院 江西 南昌 330020

【摘要】大数据是未来科技发展的标志性技术，它引发了各个行业的一系列革新，其中就包括企业的人力资源管理，大数据技术加快了人力资源管理系统的更新，并推进人力资源管理模式的改革。基于大数据技术的企业人力资源管理是未来的发展趋势。

【关键词】大数据；人力资源；管理；变革

大数据技术所蕴含的潜力与价值逐渐显现出来，它引发了各行各业在创新及管理上的变革，同时深远地影响着国家政策、企业发展思路以及国民的工作与生活。人力资源管理作为提升企业发展的核心业务，也深受大数据技术的影响，如何将大数据思想应用于企业的人力资源管理，充分利用大数据提升企业硬实力，是企业决策者需要解决的问题，下文对大数据技术进行了分析，并讨论了大数据时代带给企业人力资源管理的变革。

1 大数据时代的分析

1.1 大数据时代

早在1980年美国学者就在其著作中提出大数据技术是第三次技术浪潮，但是由于当时年代的科技水平限制，并没有引起社会反响；90年代初期，数据库之父比尔·恩门在提出“数据库”概念的同时，首次描述了大数据的基础理论思想；2008年，《Nature》杂志9月刊中，首次提出了“Big Data”（大数据）的概念，此后大数据开始受到信息技术行业的重视，开始逐渐发展、运用于各行各业中；2011年6月，麦肯锡全球研究院发布的一份关于大数据的报告，最先提出大数据时代的来临；我国于2012年底开始，重视大数据技术在国内的发展，并以大数据推动科技、产业、市场的发展，正式开启我国的大数据时代。

1.2 大数据的定义

学者、业内人士对于大数据的定义也颇有分歧，麦肯锡研究院给出的定义是：超出常规大小的数据库，并能读取、管理以及具备自我分析能力的数据集；一些机构给出的定义是：无法在一定时间内对数据内容进行获取、处理以及管理的数据集；Gartner机构给出的定义是：需要新处理模式的、具有分析决策能力的、大量的、高增长的、多样化的信息资产。

大数据是现今信息社会发展的动力和标志，它可以透过四个层次来理解：其一，大数据不是常规技术和工具能解决的问题，需要通过新的处理方法，才能展现出它的分析决策、优化流程等能力以及信息量大且多元化、增长性强等特点；其二，大数据具备“7V”特征（海量（Volume）、多样性（Variety）、高速性（Velocity）、易变性（Variability）、巨大数据价值（Value）、真实

性（Veracity）、强关联性（Viscosity）；其三，大数据既有社会属性、又有技术属性，它的发展体现了人类社会发展的客观规律；其四，大数据技术是一种全新的数据思维方式，它开启了时代转型，是现今社会发展的重要推动力。

2 大数据时代企业人力资源管理的变革

2.1 大数据时代背景下人力资源管理的转变

大数据技术改变了传统人力资源管理的思维，它引发的思维转变体现在四方面：

（1）引发人力资源管理者思维转变。人力资源管理者需要具备大数据思维，这能增强他们的前瞻意识，提高他们的管理能力、创新能力，并向员工灌输大数据思维。

（2）大数据人力资源管理下的企业管理转变。人力资源部门接触的信息量逐渐增大、信息种类更加繁杂，不仅包括员工基本信息，还包括员工工作信息、工作绩效、人力成本与回报率、员工心理、核心员工流失率等，为了更好地处理、管理这些信息，企业需要引入大数据技术进行数据管理，才能为企业发展提供人力资源保障。

（3）人力资源用人思路转变。传统人力资源管理的决策通常都是靠管理者的感觉行事，而不是靠事实和数据。基于大数据技术的“7V”特征，管理者的决策思路将向数据、事实的方向转变，以合理、科学地帮助企业解决人力资源的决策问题。

（4）人力资源管理战略转变。随着大数据时代到来，企业外部环境急剧变化，产业不断融合革新，新产业快速崛起，为了获得更多竞争力，企业战略周期需要不断缩短，人力资源管理要配合企业战略周期，制定基于新时代的人力资源管理战略。人力资源管理要利用大数据技术预测企业可能面临的风险，分析、制定风险规避方案，适当调整策略以保障企业各时期的人力资源需求，使企业人力资源供需关系达到动态平衡。

2.2 基于大数据的企业人力资源管理系统革新

传统的企业人力资源管理系统由六大模块组成：人力资源规划、招聘、员工培训、绩效管理、薪资管理、劳动关系管理，大数据人力资源管理系统主要也是由这六个模块组成的，只是在传统模块基础上进行大数据革

新,主要体现在三方面:

(1) 通过大数据技术,实现人力资源数据的细致化,从而提高人力资源管理的效率。比如在企业员工招聘时,可以利用大数据进行人才选拔,全方位了解应聘者的个人信息,如工作过往、生活状态、社交能力、技能等情况,对应聘者的综合了解有利于人力资源管理者进行精准岗位匹配,同时进行有效的人才评测,这提高了人力资源管理者招聘的效率,同时降低后期员工的离职率。

(2) 大数据技术的引入,衍生了一系列新职位,如首席数据官、数据分析师、首席信息官、首席执行官客户官等,这意味着企业的职位关系需要重新确立。

(3) 大数据企业人力资源管理渐渐发展出了第七

个模块:人力资源信息管理模块,它相对独立于其他六个模块,又与它们相互联系。人力资源管理信息一直以来都是比较重要的工作,但是以往受限于技术水平,所以其发展受到限制,有了大数据技术支持,企业可以动态化人力资源信息,建立庞大的人员信息数据库,保障企业自身的人力资源需求的同时还可以发展外包业务,从而使企业更好地发展。

3 结束语

大数据技术加持的人力资源管理是未来人力资源发展的趋势,企业以及管理者应逐渐融入大数据思想,从而保证企业更好地发展。

【参考文献】

- [1] 徐艳. 大数据时代企业人力资源管理变革策略探讨 [J]. 现代营销 (经营版), 2019(11): 15-16.
- [2] 潘东秀. 探索大数据时代企业人力资源管理变革路径 [J]. 中国管理信息化, 2018, 21(19): 63-65.
- [3] 徐红雨. 大数据时代企业人力资源管理变革的思考 [J]. 企业改革与管理, 2017(05): 104-105.
- [4] 王群, 朱小英. 大数据时代企业人力资源管理创新思考 [J]. 沈阳工业大学学报 (社会科学版), 2015, 8(03): 255-259.
- [5] 和云, 安星, 薛竞. 大数据时代企业人力资源管理变革的思考 [J]. 经济研究参考, 2014(63): 26-32.