

# 关于大数据时代企业人力资源管理变革的分析

曹正兴

二重(德阳)重型装备有限公司 四川省德阳市 618000

**摘要:** 供给侧结构性改革背景下,综合国力、经济实力都有了明显地提高,也推动了公司的发展。同时,根据国内外的的发展,公司要在市场中占据一席之地,就需要利用大数据技术来改变传统的人力资源管理方式。传统的人力资源管理已不能满足现代企业的经营模式,因此,必须进行人力资源管理的改革。本文以企业人力资源管理的模式为切入点,对其进行了深入地探讨,并对其研究思路及研究方向进行了探讨,并对其未来的发展进行了展望,为今后的发展打下了坚实的基础。

**关键词:** 大数据; 人力资源; 管理变革

## Analysis of enterprise human resource management reform in the age of big data

Zhengxing Cao

Erzhong (Deyang) Heavy Equipment Co., Ltd. Deyang, Sichuan 618000

**Abstract:** In the context of supply side structural reform, the comprehensive national strength and economic strength have been significantly improved, which has also promoted the development of the company. At the same time, according to the development at home and abroad, if the company wants to occupy a place in the market, it needs to use big data technology to change the traditional human resource management mode. The traditional human resource management can no longer meet the business model of modern enterprises, so the reform of human resource management must be carried out. This paper takes the mode of enterprise human resource management as the starting point, discusses it in depth, discusses its research ideas and research directions, and looks forward to its future development, laying a solid foundation for future development.

**Keywords:** big data; human resources; Management change

### 引言:

在5G时代到来的同时,大数据的信息系统也得到了广泛的关注。大数据是当今世界上使用最多的一种数据和信息系统,它的影响力和价值是无可估量的,它的作用和价值已经渗透到了我们的日常生活中。大数据可以在各个产业中运用,从规划到宣传,再到最后的执行检查,都会涉及大数据。大数据的应用,不但可以推动产业的革新,也会对国家、人们的工作、学习、生活、思维等方面产生深刻的影响。

#### 一、大数据时代企业人力资源变革的必要性

##### (一) 企业市场发展的必然选择

在企业发展的过程中,企业要想在市场上取得更大的优势,就必须发挥好人力资源管理的重要作用,引进并用好各类人才,通过有效的管理方式方法,最大程度地发挥不同人才的工作价值,促进企业工作效率与效益。

而大数据的运用则可以有效地解决这个问题,让公司的员工可以根据自己职业能力的特点去不同的岗位任职,从而保证公司的运营效率,从而增强公司的综合竞争力。

##### (二) 促进企业核心能力的提升

随着市场环境的不断改变,数据处理已经成为促进企业转型升级的重要突破口之一,企业的人力资源管理方式也必将经历一次变革。借用大数据技术推动企业人力资源管理工作进行转型,能够大幅提高企业的综合竞争能力,帮助企业从海量数据中分析有用数据、了解市场动态、把握市场规律,促进企业更加合理的分配并利用人才,有助于促进企业核心能力的提升。

#### 二、数据时代背景下人力资源管理存在的问题

##### (一) 人口数据问题

在国家和企事业单位中,存在着大量的企业员工数据不完整,数据记录有误的问题。这些基本数据一般在

员工入职阶段就会输入并保存在企业的数据系统之中，但是由于部分人力管理资源的忽视以及人工失误等问题，没有保证数据统计的质量。如何处理这部分错误数据，如何让企业员工的数据信息创造出更大的价值，对企业的发展转型具有非常重要的意义。

### （二）发展性数据问题

用于记录雇员过去的工作业绩的绩效数据被称为发展数据。作为员工的工作日志，能够全面、客观地考察和评估雇员在工作中的表现、水平以及变化是否有进步、是否在相关的工作经历和训练之后是否有所提高。从而影响到企业对员工能力的评估，并对其今后的工作方向进行客观的规划。但这是目前公司最缺乏的一项数据。不仅不详细，也不完整，还掺杂了一些感情因素，这会让数据变得不那么客观，也会让一些优秀的员工失去工作的积极性，而从长远来看，会让他们的职业生涯变得更加的混乱，也会让企业的发展变得更加的混乱。

### （三）绩效考核问题

业绩数据就是公司内部人员的工作表现和评估，从而决定了雇员是否应该受到奖励或处罚。只有将这些信息公之于众，才能让人信服。但是，目前存在的问题是，很多公司的员工的日常表现都不够全面、客观，没有形成一个完整的评估系统，只能根据自己的喜好来判断。它的目的是让人们意识到，这种不客观、不公正的评估结论可能会带来更深远的负面影响，比如丧失有发展潜力的优秀员工，打击整个公司的工作热情。

### （四）环境数据问题

企业与其它机构之间的各类协作计划的直接资料，我们称之为“环境资料”，它反映了两个合作机构的历史记录。通过这一环境资料，可以对合作双方在工作中的进步与缺陷进行客观的评估。但目前很多企业都存在着不清楚、不完善、不成体系、不能有效地使用这些问题，从而造成了很多潜在的合作风险，从而导致了企业之间的合作不能有效地进行，从而使双方的经营努力付诸东流。

### （五）日常数据问题

日常数据主要包括企业在日常工作中所做的数据汇总。由于企业经常需要大量的部门和大量的日常工作量，造成大量的数据孤岛现象，给企业的日常工作和基础运行埋下了隐患。同时，由于数据量很大，所以记录和保存问题也比较复杂，需要各部门发挥主动性，保证日常工作的顺利进行。但实际情况是，很多部门缺乏主动性和责任心，无法保证数据的上交，导致数据不完整，不能形成系统，造成数据孤岛。

### （六）其它问题

目前，除直接资料的存取与保存外，多数企业仍有很多其他的人力资本管理工作缺陷，例如缺乏对管理工作方式与技术的更新；企业员工的整体素质没有跟上时

代的步伐，造成了人员的技术老化；在企业人力资本管理工作领域方面的研究和实践中，投入不够，管理软件系统太复杂，等等。这些问题反映出当前的企业在人才管理理念、方法上没有跟上时代的步伐，急需树立新的理念，引进新的方法。

## 三、大数据时代企业人力资源管理变革的意义

公司要想发展，就需要员工的支持，人才的争夺是非常激烈的，特别是在大数据时代到来的时候，更是如此。现在我们已经进入到了大数据时代，每天都会产生大量的人力资源数据，并且还呈现出一种动态的特点，如果还按照传统的方法来做，那么员工的工作质量和工作效率就会下降，员工的优势、特长、适合的工作岗位都不知道，这对员工的成长和发展都是不利的，同时也会造成人力资源的极大浪费。运用大数据技术改变人力资源管理方式，使企业的人力资源得到有效地使用，从而提升整个企业的工作能力，从而推动公司的发展。

## 四、大数据时代企业人力资源管理变革的有效策略

在任何一个产业中，实现可持续发展与创新是其核心内容和关键。在当今科技快速发展的今天，我们要保证所有的管理工作都能持续地发展和创新。因此，现代企业应当顺应现代信息技术发展的东风，充分利用大数据技术，创新企业人力资源管理的技术水平，提高企业的生产与管理质量，从而达到更高的综合效益。

### （一）优化人力资源管理模式

在中国传统企业的人力资本模式中，一般采用静态的管理，这是一种很好的模式，但由于信息化年代的来临，它的模式已经不能适应现代企业的人力资本需求，它不能及时地提供并收集人员的信息，无法满足现代企业的基本需求。在大数据时代，企业对人力信息的管理有了更高的要求，对人力资本信息系统实行了全面信息化处理过程，在全面信息化的基础上，人力资本信息系统能够透过构建人力资本信息系统大数据来完成运作，从而达到信息系统的有效管理工作，达到人力资本信息系统的动态使用。

在大数据时代，公司要清楚地认识到，人力资源是公司发展的核心，而人才是公司发展的核心，而信息技术则是对信息的分析和整合，从而使人力资源得到最大程度的发挥。同时，企业还应该加强对员工的人性化管理，加强对人才的培训，使企业与现代科技相结合，使企业的信息化管理得以实施，从而使员工对公司的认同程度得到提升，从而为员工创造一个良好的工作环境，从而促进公司的健康发展。

### （二）重视对企业员工的信息收集

在招聘新员工时，公司要尽量收集和收集员工的资料，以便更好地了解他们的工作态度和工作质量。通过对这些数据的分析，可以对企业的工作能力作出客观的

评价,从而使企业的决策更为精确。注重收集员工的资料,有利于了解员工的职业技能,根据他们的工作能力,根据他们的工作能力来安排他们的工作,通过更换工作或培训来为公司的发展作好准备。

收集员工的信息,不仅要收集与工作有关的信息,还要收集员工的个人信息,以便更好地了解他们的真实生活,如果员工的工作热情不高,那么就可以利用大数据,利用信息化的方法,来了解他们的现状,并制定出相应的对策,让他们认识到公司的人性化,发自内心地为公司工作,这样可以激发他们的工作热情,从而提高他们的工作效率。

### (三) 创新企业人力资源管理理念

当前中国已然步入了互联网信息时代,在互联网信息时代,海量的资讯固然可以为企业发展带来方便,但同样也会使公司各部门管理工作的困难和工作压力加大,所以在互联网信息时代,公司进行人力资本项目管理时,一定要革新以人为本的宗旨,要将其与互联网时代发展的社会背景和社会环境紧密结合在一块,实现互联网思想,并将其融合到人力资本项目管理中,以此来适应互联网时代发展对人力资本项目管理提出的各种挑战。

首先,企业人力资源管理部门的主管一定要具有互联网思想,要认识互联网发展环境下公司人力资源管理面对的机会和挑战,意识到变革的重要性,这样一来在展开管理工作时,就能够调动大数据技术,做好发展管理工作时主动加入互联网的思维,做好财务数据的整体综合剖析和运用。

再次,中国中小企业也必须将信息化人力资本视为中小企业管理的核心产出基本要素,由于人力资本管理的必要性,所以在开展工作时搜集充分完整的个人信息,然后以此为依据开展人力资本管理,人力资源管理部门应该注重强化与他人各部门相互之间的信息沟通和交流活动,对人员信息系统等有关数据信息做出更为全方位和实际的掌握,了解企业基层单位的状态和人员的需要,将人力资源管理的具体实际内容和管理环节加以细分,与信息化时代发展的特征结合,对其加以综合剖析。

最后,企业人力资源经理还一定要对管理人员加以转变,要面对信息化时代中小企业的特点和需要,制定好人员选择和录用的准则,在开展日常工作时要主动做好信息的采集,对人力资本加以深度的数据挖掘和研发,提升工作人员的素质。

### (四) 制定科学合理的奖励机制

在人力资源管理方式发生变化后,员工的工作压力将会大大增加,工作的积极性和积极性也会下降,因此必须建立起一种有效的激励机制。对表现突出的职工,要给予一定的奖励,并可以适当提高其薪酬;对重大工

程作出重大贡献的人员,公司应给予晋升或派遣进修的机会;对工作不尽心的人,公司也要给予相应的处罚。具体来说,员工的贡献可以分为一般贡献、优秀贡献、特殊贡献、重要贡献等等,根据情况的不同,也会有相应的奖励,当然,最基础的还是金钱。领导们也不能小气,因为他们可以为公司创造更多的利润。在其他方面,可以视情况而定,以保证员工们的工作热情。

### (五) 构建新型人力资源管理团队

传统的人力资源管理队伍,在大数据时代,必须要提升自己的管理能力,让自己的员工拥有更多的知识和技能。另一方面,企业不能一味地等待过去的企业管理队伍的发展,必须主动吸纳外部的优秀的管理人员,更新企业的人力资源配置,运用新的管理人员来推动企业人力资源管理的改革,以新型的人才培养为核心,为企业培养出一批信息化企业主力军,在人才培养工作方面,满足信息化发展时代下关于人力资本管理工作的需要。

### (六) 利用信息技术拓展企业人力资源

在面向社会招聘人才时,要充分运用信息化手段,积极招聘符合条件的人才。在大数据时代,人力资源的开发可以从多种渠道进行,因此,要充分发挥信息技术的优势,实现人才的招聘。有了这个大数据交换平台,公司可以有更多的选择,也可以更方便地招聘。现在,许多公司都在使用人力资源招聘软件来扩展自己的人力资源,比如在招聘网站上发布公司的招聘信息,在招聘网站上公布职位的要求,以及公司开出的工资、福利等等。借助资讯科技,公司的招聘对象将会变得更为广阔,讯息也会快速地传达,从而提升企业的人力资源开发效率。

## 五、结语

人力资源是公司最基本的管理,它的实施将直接地关乎企业发展,而伴随信息化的来临,公司的人力资源也将面对新的各种挑战与困难,传统单一的模式已无法满足新的需求。因此,在新的历史条件下,我国的企业要不断地进行人力资源管理,不断完善和完善人才队伍,才能在新的历史条件下更好地发挥作用。

### 参考文献:

- [1]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(6):3.
- [2]李纪祥,王静.大数据时代企业人力资源管理变革策略的分析[J].财讯,2021(20):0183-0184.
- [3]田嵩.基于大数据时代企业人力资源管理变革的分析[J].知识经济,2021.
- [4]陈清泉.基于大数据时代企业人力资源管理的变革分析[J].精品,2020(41):0065-0065.
- [5]于华.基于大数据时代企业人力资源管理变革的分析[J].新商务周刊,2020.