

# 新形势下企业人力资源大数据应用研究

杨杭杭

武汉地铁桥隧管理有限公司 湖北武汉 430060

**摘要:** 人力资源管理工作对企业的发展有深远影响, 高端高素质的人才企业经营的核心, 可以为公司的创新运营发展带来保障支持。特别是在大数据时代之下, 公司人力工作可以借助于信息技术支持, 分析研究人力资源数据信息, 组织开展人才的选聘, 优化人力管理模式, 提高工作效率, 公司还要深度挖掘大数据技术, 深化人才管理变革工作, 不断积蓄能量, 才能实现新时代工作创新发展。在当前大数据信息社会之下, 大数据成为企业经营发展的有利工具, 同时数字化软件也被引入到人们的生活, 大数据是未来企业经营发展的关键路径。

**关键词:** 新形势; 人力资源; 大数据应用

## Research on the application of big data of enterprise human resources under the new situation

Hanghang Yang

Wuhan Metro bridge and Tunnel Management Co., Ltd. Wuhan 430060, Hubei

**Abstract:** Human resource management has a far-reaching impact on the development of enterprises. High-end and high-quality talents are the core of enterprise management, which can provide guarantee and support for the innovative operation and development of the company. Especially in the era of big data, the company's human work can rely on the support of information technology to analyze and study human resource data information, organize the selection and employment of talents, optimize the human management mode, and improve work efficiency. The company also needs to deeply tap big data technology, deepen the reform of talent management, and constantly accumulate energy to realize the innovative development of work in the new era. In the current big data information society, big data has become a favorite tool for enterprise operation and development. At the same time, digital software has also been introduced into people's lives. Big data is the key path for enterprise operation and development in the future.

**Keywords:** new situation; human resources; application of Big data

### 引言:

在企业人力资源管理的过程中, 大数据技术的应用有着十分重要的现实意义。通过大数据技术的应用, 能够进一步整合企业人力资源管理中的数据信息, 提高资源的利用率, 并同时明确企业人力资源管理中的诸多问题, 制定出针对性的问题处理措施, 辅助企业的管理决策, 值得被进一步推广和应用。

### 1 新形势下企业人力资源大数据应用的优势

#### 1.1 信息管理更为有序

大数据时代计算机技术发展与应用渐趋深入, 对于进一步规范信息管理流程, 减少人力资源管理过程中信息无序化现象发生而言, 同样至关重要。一方面可以推

动人力资源管理模块简化, 由传统包括规划、招聘、培训、绩效、薪酬以及劳动关系在内相对复杂的六模块变成了由COE、HRBP以及SSC构成的相对简化的三支柱。另一方面借助大数据信息技术, 企业人力资源管理可以对各模块运行过程中所产生的信息进行有效收集、合理分类、有序整理, 深入挖掘信息背后所蕴含的价值与重要意义。

#### 1.2 大幅增加资源管理效率

众所周知, 很多企业人力资源管理的工作重心主要集中在人才招聘、员工培训、人才选拔、考核评估等方面, 任一环节工作的开展都需要消耗大量的时间和精力。而大数据时代下, 企业可以充分利用大数据处理系统来

优化人力资源管理,提升人力资源管理系统的信息化与自动化,减少人工管理在整体管理中的占比,进而大大提高人力资源管理效率。企业通过在人力资源管理中应用先进的大数据处理系统搭建起完善的现代化自动管理软件,可为人力资源管理全程提供后台支持。在引进人才后,通过在人力资源管理后台录入员工信息,并及时更新其工作状况及绩效等对员工开展自动化考核与分析,并结合考核结果自动制定相应的培训规划,进而大大提升员工培训的实效性。在人才选拔与奖惩环节,可应用自动化管理软件来分析员工往期的各项表现指标,可以快速、公正地做出选择,在提升人才选拔客观性与科学性的同时,更好地调动员工的积极性,为企业搭建起更加优质的战略性人才储备机制。

### 1.3 管理交互更具流畅性

大数据时代计算机技术发展及运用在打破企业人力资源管理交互不畅方面,也发挥着不可替代的重要作用。不同于企业以往模块众多背景的人力资源管理方式,大数据时代背景下计算机技术的发展与应用首先有效打破了企业传统人力资源管理模块之间的信息壁垒,对于加强信息交流与沟通而言,意义重大;其次能够在促使信息连接成线、汇聚成面的过程中,深入挖掘信息价值,有效增强企业人力资源信息的综合利用效果。像是在进行人力资源管理成本分析时,只有突破信息壁垒,将各模块成本分析有效整合起来,才能在对员工从招聘入职之日起所耗费的成本与其为企业所创造的整体价值进行对比的基础上,进一步明确员工的能力与价值,为后续岗位调整、职位晋升以及薪酬福利调整等方面工作的开展提供信息支持。

## 2 大数据时代企业人力资源管理现状

企业稳健运营发展需要制定清晰的人力资源发展规划,规划内容会影响到人力工作未来发展方向,大数据时代,要寻求数据化人力工作发展特征,使得现有的人力资源管理模式能够达到企业经营发展要求。同时,让企业界领导人认识到人力资源管理工作和相应发展规划重要性,但是目前一些公司,并没有制定清晰人力资源管理目标,加之一些经营人员人事管理理念不太先进,使得人力资源工作无法跟随外部环境变化而变化,使得企业内部人力资源没有设定清晰的方向目标。还有一些中小企业没有设立人力部门,这就造成专业的人才欠缺,所以大数据技术的发展变革,企业会面对经营模式调整和 risk,人力工作方式也会发生巨大变化,现阶段对企业来讲,最重要就是能够解决这项问题,尽快提高人力

资源的决策效率和决策质量。

## 3 新形势下企业人力资源大数据的应用策略

### 3.1 提高对大数据的重视程度

企业要更新管理观念,积极吸纳新鲜事物,提高对大数据技术重视程度,从精神、物质层面上加大对大数据技术的了解及支持力度,为大数据在人力资源管理中的应用创造条件。首先,企业管理者要清晰认识到大数据具备信息记录、存档、纠正数据偏差、科学预测分析等能力,可广泛应用于企业战略系统搭建、经济运营与人力资源管理等领域<sup>[1]</sup>,并结合自身发展需求推进信息化建设,引进大数据处理技术,为人力资源管理工作的高效开展提供物质基础。其次,人力资源管理部门应加大对大数据专业人才的引进力度,优化人才分布结构,以充分发挥大数据技术信息分析与处理效率,将对员工工作、培训、绩效管理等信息处理结果及时应用在实际管理中,以更好的调动员工积极性,提升人力资源管理效率。

### 3.2 大数据在员工开发领域的应用

人力资源的开发部门,其主要任务就是获取员工的需求,从而帮助员工及开展经营管理,大数据技术使用将有助于科学配置人力资源,提高员工责任心,同时也能够增强企业员工与公司集体的距离,不断激发员工工作热情,这样才能落实工作,干劲十足,减少人才流失。在大数据时代之下,为企业的人力资源管理工作带来更多量化信息数据,做好基础的人力资源工作,不仅仅掌控企业工作人员的实际需求,还要根据企业人员工作实际状况,制定未来营销发展规划<sup>[2]</sup>。在规划执行时,获取员工基本信息,只有完整信息,才能够掌控好员工工作状态,制定出人才发展规划方案,使人才规划方案更加可行。公司在现阶段开发出大数据职业生涯评价管理信息平台,它可以为人事工作提供支持,经营人员可利用该系统,并结合公司职工员工意愿。在大数据管控模式之下,来使人力工作与大数据技术深度融合,发挥人才在企业中的价值。

### 3.3 大数据技术在绩效考核模块的应用

组织开展员工考核,大多数情况下,都是结合考核数据信息来确定人员考核结果。随着国内大数据科技技术飞速的发展,人事部门转变过去手工式考核方式,利用大数据挖掘考核的基本数据信息,同时,分析员工的感悟工作内容,使用搜集来的数据信息,给员工打分,并且公司还要搭建起员工之间的信息沟通平台,使用微信、微博方式,让员工都参与到指标设计中。人力部门

在大数据信息平台上就获取人员的工作信息<sup>[3]</sup>，这些数据可以为制定绩效工作方案而提供借鉴支持。通过互动，可使得企业绩效工作变得更加透明公开，让员工参与到方案制定中来，让他们会感受到公司对他们特别在意，进而激发他们的工作热情。

#### 3.4 要做好人力资源的共享和安全管理

信息安全是大数据时代下人力资源管理应重点关注的问题，企业在进行人力资源数据化管理时要加强对信息安全的管控，提高数据库的安全性，以避免因信息泄露给企业、员工带来不利影响。首先，人力资源管理部门在进行信息数据共享时要采取一定的加密手段，以避免关键数据信息被不法分子利用<sup>[4]</sup>。其次，要强化信息安全管控举措，提升人力资源管理人员信息安全意识，并加强抽查与考核力度，严格惩处恶意泄露企业各类信息的人员，通过多措并举来保障大数据积极作用的发挥以及信息安全。

#### 3.5 大数据技术在薪酬激励工作中的应用

给予企业职工的薪酬激励可以调动职工的工作积极性热情，给员工带来更多的工作成就感，这在某种维度上可激发员工内在的工作潜力。在现代化的人资管理体系中，使用更多的激励方式，其中物质的激励和精神激励要作为重点，在员工的物质激励方面是指提供员工的福利和薪酬待遇，通过提高员工的基本工资、绩效工资，并增加丰富奖励，来激发员工工作的热情。通过利用大数据来分析那些在工作中表现能力较强的员工，给予他们更多的奖励支持，使得奖励的工作手段变得更加多样化<sup>[5]</sup>。企业可以设计员工培训进修工作计划，确定该培训名单，要结合大数据分析，来了解各员工工作状况。

#### 3.6 完善和优化人力资源管理体系

人力资源管理体系不健全是很多企业管理中的常见

问题，也是影响人力资源管理效果的关键因素。企业应依托大数据系统来完善和优化人力资源管理体系，落实人力资源管理各个环节，营造良性竞争机制的企业文化氛围。人力资源管理部门可通过大数据系统来记录与分析员工日常表现、工作态度等，综合评测其岗位竞争力，为员工提供培训与晋升机会，引导员工沿着职业规划发展<sup>[6]</sup>。对于不同生活经历、教育背景的员工，人力资源管理部门要做到差异化管理，依托大数据来进行岗位匹配与人员调剂，保障员工工作优势最大化。

#### 4 结束语

综上所述，人力资源管理是企业发展建设中的重要组成部分，有着十分重要的现实意义。尤其是在当前日益严峻的市场竞争氛围下，人力资源的有效利用，也决定了企业的核心竞争力。目前，随着我国大数据技术的持续发展和推广，与企业的融合越来越深，这同样给企业的人力资源管理带来了新的思路和新的模式，很大程度上改变了企业传统的人力资源管理方式。

#### 参考文献：

- [1]俞勤勋.关于大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J].中国集体经济, 2020(12): 118-119.
- [2]王维.基于大数据背景的企业人力资源管理变革研究[J].企业改革与管理, 2020(12): 91-92.
- [3]魏湘辉.企业信息系统项目的人力资源管理探讨[J].现代商贸工业, 2020(25): 64-65.
- [4]崔西果.大数据时代企业人力资源管理研究[J].财经界, 2020(35): 255-256.
- [5]刘宏.关于大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J].数字通信世界, 2020(02): 244.
- [6]周卓华.大数据和人工智能时代企业人力资源管理策略探析[J].领导科学, 2020(12): 98-101.