

# 大数据在人力资源管理中的应用

杨明

(招商银行股份有限公司, 广东 深圳 518000)

**摘要** 在“互联网+”的时代,数据化、信息化已经成为我们生活中的常态,大数据在人力资源管理的过程中得以广泛的应用。人才是企业发展的关键,人力资源的作用是非常重要的,影响着企业的工作成效。在大数据化的时代,利用数据分析能够更好地提高企业在市场中的竞争力,推动企业发展壮大。因此,本文主要阐述了大数据在人力资源管理过程中的重要意义,并对大数据在人力资源管理中的应用进行了简要的分析。

**关键词** 大数据 人力资源 信息系统

中图分类号:TP311; F272.9

文献标识码:A

文章编号:1007-0745(2021)10-0040-03

## 1 人力资源管理的相关概述及重要意义

### 1.1 人力资源管理的概念

人力资源管理指的是在企业发展的目标,对本企业内部的人力资源管理进行一个系统化的管理。人力资源管理包括单位员工的招聘、绩效、培训与考核等等。资源管理能够提高企业员工工作的积极性,从而发挥企业员工的主动创造性,激发其工作的潜力,从而促进企业人力资源的开展。主要是通过企业制定的人力资源政策及其企业人员的实际情况进行一个判断。采用合理公正现代化的方式,从而能够让企业发现优秀的员工。

### 1.2 大数据在人力资源管理中的重要意义

#### 1.2.1 丰富人力资源管理方法

大数据在人力资源管理中的应用是通过以人力资源管理方法变革来体现的。对于企业单位的人力资源管理而言,大数据能够为人力资源管理提供一个全新的方法,企业可以通过大数据来分析其员工的行为,从而得到一个合理的职位安排。同时也可以借助大数据来处理人力资源管理中所碰到的一些问题,如员工的离职问题及其员工的对于职业的懈怠问题,这些都可以通过数据才能分析主要原因。大数据为人力资源的管理创新提供了一个全新的途径,企业可以借助大数据对于员工的行为模式进行整体的分析,并对信息进行了一个简单的处理。企业通过客观的方式对员工的行为进行了客观的分析。比如现在事业单位的人力资源在管理中容易出现一些员工工作不主动的情况。这就可以通过数据化的信息来分析企业员工的价值取向、个性化、职业生涯的规划以及事业单位的行业竞争发展态势等。事业单位的人力资源管理部门对于企业员工在工作中的具体表现进行一个简单的评价,能够得出企业员工是否存在职业懈怠问题,也能够分析出员工是否存在离职的倾向。从而提前做好预测,及时预防人力资源管理中出现的问题,实现人力资源管理效率的不断提高。

#### 1.2.2 帮助企业单位规划未来的人力资源队伍

当前企业面临的竞争可以说是异常的激烈。就一个企

业而言,在未来的发展中,如何进行人力资源队伍建设,组织人才经营显得十分重要,企业的竞争性很大,在很大程度上是人才的竞争。而大数据能够为企业发展制定很好的规划,采用虚拟化的数据方式把一切为企业核心进行竞争的趋势展现出来,从而反映出未来企业所要攻克的范围。也可以根据数据化的平台来展现企业的信息,进行一个人力资源的规划。比如说人力资源管理者可以根据数据所反映的市场竞争的一个简单情况以及市场企业发展的需求,对于企业员工的现状进行一个简单的风险分析,看看企业的员工能否胜任这一工作。总之,大数据提供的数据化信息,可以给人力资源管理者提供较好的决策方案。

## 2 大数据在人力资源管理中的应用分析

### 2.1 能够选聘培养人才

企业通过校园招聘内部等多种方式选拔企业人才,在企业进行人才招聘的过程中,众多大数据也可以充分发挥其优势,对人力资源的需求进行一个相关方面的整合。让企业记录应聘人员的的一个基础信息所学的专业及其他的工作经历,社会实践等相关方面的情况。企业要充分发挥出大数据的优势,采用立体化的方式,对于应聘者的相关信息以及资源进行一个整合。通过这种方式可以进行一个人选的筛选,从而确保人才符合其岗位的要求。这样做,可以降低人才招聘的价格成本,还可以招聘到专业水平高的人才,有效提高企业人才的质量。企业对于人才的选聘和培养需要信息化数据的帮助,比如说可以提前通过人才的考评,从而增强企业员工与岗位的品牌性。在一般情况下,企业要进行人才培养,成本一般比较高,而在大数据的环境下,在互联网环境中,人才信息的搜寻变得异常方便,对于人才的考评也可以方便实现。这个过程可以说是非常的方便,并且企业在考评之后,可以对人才进行有针对性的培养,从而明确人才的职业规划,提高人才与其岗位的匹配性。

### 2.2 合理应用个性化管理模式

当今的社会是大数据化的时代,因此单位人力资源管

理就要对企业所有的工作人员的工作岗位及其工作的内容进行一个明确的规划,去建立一个专业化水平高的管理模式。要建立这样的管理形式,就要对企业工作人员的基本情况提前掌握,对他们的专业能力进行具体的分析和评价,使其更好的实现企业较高的匹配。而这一目标的实现,必须借助于人力资源管理信息系统,采用大数据的分析方法,从而得出人员的流动预测绩效考核分析培训需求及效果等一系列的内容,更精准的对企业员工的信息进行一个全面评估,能够为企业管理者提供具有战略预判能力的成果,为企业领导的决策提供一个全面的支持,并对其他管理人员都提供一个相关服务。

### 2.3 依托大数据管理薪酬绩效

人力资源管理工作的一个核心内容就是薪酬绩效,薪酬绩效影响着企业的运行效率和员工的积极性。在过去,大多数企业通过主观的评价对于员工进行绩效考核。但是这种手段比较单一,并且数据有限。大多数企业根据员工的考勤及工作多少和任务完成情况等数据对于员工进行考核,在很大程度上不能够体现员工对于单位的贡献。但是在大数据的平台下,可以采用更加公平客观的人员考核方法。比如说可以将岗位的数据作为企业绩效考核的一个指标,在大数据系统中,可以对员工的实际的工作进行不断的分析,使企业员工的考核更加规范化,员工也能通过大数据平台,从而了解企业的薪酬绩效考核制度。这样使得薪酬考核更加的透明公平,从而实现信息的共享,提高企业员工在工作中的积极性与主动性。

### 2.4 运用大数据优化组织机构和用工管理

把大数据运用到人力资源管理的工作之中,这使得企业单位各层级之间的关系更加的紧密。从之前的组织模式中跳出来,形成更多相交汇的数据,促进人力资源结构优化。企业单位人员的管理呈现扁平化的特征,在企业单位管理中,企业与员工之间具有清晰的责任和义务的界定,充分发挥大数据的优势,使劳动关系越加人性化。通过这种方式,从而提高了企业员工的工作积极性,一定程度上增强了员工的归属感,提高了企业的效益及其服务质量。比如说企业在运营发展的过程中,可以根据大数据分析相关数据,从而了解企业员工的表现,并依据来分析的结果,从而提出具有针对性的策略及其方法。提高了企业员工之间的合作效率,并把可能存在的一些问题进行简单的预测,促进企业单位的长远发展。

### 2.5 提高管理信息化水平

通过完善人力资源管理信息化系统,从而实现符合大数据时代要求的人力资源管理的信息化。另一方面,需要通过信息化管理的软件,从而改变传统的纸质的记录,受到传统纸质记录、硬盘存储等传统的人力资源管理方法的限制,且工作的效率及安全性比较低。因此,通过大数据以及人力资源管理的信息化的,有利于提升工作的安全性及其效率,最后通过大数据下的互联网技术,利用网络的在线学习平台,让企业员工进行一个学习,通过这种灵活充分

的学习方式及学习空间,从而推动“互联网+”模式在企业教育培训中的应用,有效的节省成本,缓解了“工学”矛盾,提高了单位人员的素质,实现人力资源规划与管理的目标。

## 3 大数据背景下人力资源管理存在的问题

### 3.1 管理人员的观念比较落后

虽然大数据技术为企业发展带来了许多方便,但是企业在运用的过程中依然存在着众多的挑战与弊端。例如在大数据背景下,企业必须进行人力资源管理方面的创新,但是如果企业仍然实行传统的人力资源管理模式,那么终究无法适应时代发展的需求,并且人力资源的改革是由企业的管理人员进行操作的。因此,管理人员就必须有着先进的大数据技术观念。只有这样才有利于整个企业的人力资源管理改革发生变化。如果,企业的管理人员对于传统模式更为偏向,那么这个企业在具体实施人力资源管理的过过程中,就会遵循传统的思维,不能够对于企业的管理进行一个创新,从而不利于企业单位人力资源管理的发展,也不利于企业的发展创新。

### 3.2 企业缺乏相关专业人才

伴随着大数据时代的发展,科技的创新及科学的发展也在不断地推动着企业中人力资源管理,对于相关专业人才的需求,且企业对于单位中员工所具备的专业素养的要求也在不断提高,这也就要求企业员工要不断的进行学习,准备更多的专业知识,并且把专业知识与实际工作相结合。同时,人力资源管理也要对相关的专业人才进行培养以及积极选拔。但是在我国众多企业对于人力资源管理人才的缺乏比较严重,并且相关方面的人才也比较少。因此,企业人力资源管理创新道路举步维艰,这就要求其管理人员要对这方面的问题加以重视,更好更快地解决人才缺乏的问题。

## 4 大数据在人力资源管理中的应用策略

### 4.1 创新人力资源管理的概念

在进行人力资源管理的过程中,大数据的应用必然会受到传统管理理念的影响。这将使得新的管理模式不能够继续推行。因此必须要创新企业的管理理念,以及灵活的应用大数据,提升企业的管理能力。并且要对企业管理人员的前瞻性和决策力的动力达到一定的标准。只有做到这样才能够有效的促进日常工作中的信息对这些信息进行一个正确的决策,以及准确的分析,让人力资源管理工作更加科学合理,同时确定向企业员工灌输大数据的思维。

### 4.2 完善数据用作机制

企业要充分的发挥大数据的作用,让大数据在人力资源管理的过程中得以充分的利用以及不断的提升大数据的分析水平,深入了解大数据应用。企业要了解招聘网站,培训机构及其中介机构不断地完善企业员工的信息。通过多种平台,多种互动,将员工的信息进行收集整理。从而使员工匹配到与天赋能力相匹配的岗位。能够了解行业的发展趋势,并对此进行一个人力资源的规划,伴随着薪酬

管理及其招聘通过数据的不断完善,提高企业管理人员的大数据意识,从而能够解决企业人力资源管理中存在的问题,提高企业的人力资源管理的科学性。

#### 4.3 开展大数据分析技能专项培训

当前我国大部分企业存在着人力资源管理以及大数据分析的技术水平比较低的问题。因此需要通过多种渠道,多个平台对企业的员工进行相关方面的培训,企业要不断提高员工的大数据学习能力,并邀请相关的专家对员工进行专业技能培训。也可以通过校企的合作来培养企业所需的人才。在大数据分析过程中,企业的人力资源管理人员要能够运用多种复杂的统计工具、行业动态专业模型及其大规模算法技术并通过信息分析来为决策提供一定的科学依据。

#### 4.4 做好信息安全工作

在大数据的应用过程中,企业信息安全问题对于企业发展也是很重要的。企业要切实避免一些信息被非法获取,从而影响到了企业人才的保护期以及企业的运营发展。企业在人力资源管理和,收集数据的过程中,必须建立起一定的保护制度。比如说强化信息安全教育,完善信息安全责任制度,应用用户身份准入体系,从而全方面的提升信息应用的安全性。

### 5 结语

综上所述,在企业的人力资源管理过程中,大数据的应用可以有效的提升企业的工作效率。让企业的实施方案更

加的具有可操作性,提高科学决策性,因此我们为了提高人力资源管理的水平,就必须加大大数据在其中的应用,并进行相关的分析。大数据时代的到来,让大数据对人力资源管理产生了深刻的影响,企业必须认识到大数据在人力资源管理方面的重要作用,对于人力资源的关系进行充分的变革。人力资源管理者必须提前掌握市场发展的方向,更好的了解大数据的发展方向。在工作中要熟练应用大数据,从而提高人力资源管理工作的质量。在企业的发展过程中,企业的人力资源管理对于企业的发展具有非凡的意义,可以使企业人力资源管理得到更好的发展,能够提高企业在市场发展中的竞争力。因此,企业在进行人力资源的管理过程中,必须创新企业管理的方法。要科学合理的应用大数据技术,提高企业的管理人员的数据分析能力和安全水平,从而充分地发挥大数据的应用价值,提升的企业人力资源管理质量与效率。<sup>[1-4]</sup>

#### 参考文献:

- [1] 张博.大数据在人力资源管理中的应用[J].中国市场,2021(24):188-189.
- [2] 吴磊磊.大数据视域下的人力资源管理研究[J].中国高科技,2021(05):100-101.
- [3] 杨晓辉.基于大数据背景下人力资源管理应用与创新[J].现代营销(经营版),2020(10):2-3.
- [4] 郭运刚.基于大数据时代企业人力资源管理变革的分析[J].商场现代化,2020(18):86-88.

(上接第39页)

此在影响企业战略能力的多个维度之中,人力是其中最为核心和重要的组成部分。

首先,企业需要注重人才引进阶段。企业实现人力资源的引进是开展后续人力资源工作的关键,人才引进主要涵盖着企业用人需求预测、人才选择、人才测评等一系列方面。企业在不同的发展阶段会采用不同的用人策略,主要包括起步阶段人才引进、成长阶段的人才引进与成熟期的人才引进。因此人才的引进与企业战略空间中所处的节点存在着密切的联系,同时也能够发挥出巨大的价值。其次,则是人才的能力开发阶段。人力资源的能力开发阶段主要是将人才的各种能力有效地运用到生产经营各个环节,能提升企业在发展过程中的综合效益,还能够为企业发展保驾护航。能力开发阶段涉及的内容包括岗位试用、能力测试与评价等环节<sup>[5]</sup>。最后,便是价值创造阶段。价值创造指的是人才利用协作的方式来将自身能力转变为产品价值的过程,在接受企业考核之后也会获得回报,也是整个人力资源管理过程的最终过程。这一部分的主要工作包括薪酬设置、绩效考核、激励制度的制定等内容。

#### 4 结语

综上所述,制约和影响企业的因素有很多,主要可以

分为资金、信息、物流和人力这四个维度,依据这四个维度进行系统的分析,就能够制定出企业的战略空间分析模型。这四个维度中都包括企业在发展中的各种关键性工作,企业可以针对这些关键性的工作实现企业战略能力的提升。企业在不同的发展阶段,首先需要依托战略空间分析模型来得到自身所处的发展阶段,针对未来发展目标在战略空间中的定位来确定战略计划,最终依托战略计划来实现企业的成长,这也是企业价值链体系形成的关键所在。

#### 参考文献:

- [1] 曾军,王浩男,彭政.基于企业价值链体系的战略空间分析模型[J].云南财经大学学报(社会科学版),2010,25(03):97-98.
- [2] 刘东华.论基于价值链视角下企业营运资金管理[J].经济管理文摘,2021(14):61-63.
- [3] 李佳欣,孙方华.基于价值链成本管理模型的煤炭企业成本控制优化[J].中国经贸导刊(中),2021(04):118-121.
- [4] 李立威,段敏.创新价值链视角下企业创新评价模型构建[J].价值工程,2018,37(08):129-130.
- [5] 王珏,王明丽.价值链视角下制造企业质量成本评价模型构建[J].财会通讯,2017(23):80-82.