

# 基于企业大数据的人力资源管理模式建设策略分析

高坡

中能化绿能科技有限公司 河北 邯郸 056004

**[摘要]**人才是企业最为宝贵的资源与财富，一定程度上决定了一个企业要发展成长到自身最理想的状态必须十分重视人力资源管理工作，善于通过合理配置企业人才资源，创造良好的企业内部工作环境，在增强企业员工的内在归属感的基础上，有效提升员工的实际工作效率，进一步促使企业健康有序发展。近些年来，伴随着现代通信技术迅速进步，数据资源背后所蕴含的巨大价值逐渐为大众了解与认可，大数据时代到来是大势所趋，给企业人力资源管理创造了良好外部发展机遇的同时，也提出了新的发展要求。在此大环境背景下，顺应时代发展潮流，重视数据资源的价值与作用，应用现代科学技术，是企业人力资源管理有效发挥所长，助力企业又好又快发展的关键所在，理应受到重视。

**[关键词]**大数据时代；企业；人力资源管理；变革策略

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.700

## 引言

客观而言，大数据时代背景下，现代企业的激烈竞争归根结底就是人才的竞争。企业只有结合自身发展实际积极构建科学化、完善化、合理化、精细化的人力资源管理体系与制度，才能够具有更优质、更强大、更出色的市场影响力与竞争力。大数据时代环境下，各种先进的理念、技术、思路与方案层出不穷，并且整个市场环境也发生了质的转变，因此，企业人力资源管理相关工作必然会受到较大压力、遇到各种困难。如何有效提升人力资源管理水平与质量，已然成为大数据时代现代企业管理者以及人力资源部门不得不仔细探究与认识思考的一个重要学术课题。

### 一、大数据时代企业人力资源管理领域的变化

#### (一) 机构组织渐趋扁平化

大数据时代计算机技术发展与应用日益深入，对于打破企业传统组织结构，加强信息交流与沟通，简化纵向管理层级，促使组织机构扁平化发展，人力资源部门跨部门、跨地域提供服务，实现高效有序管理而言，都意义重大。例如，百度人力资源管理部门管理模式转变就是在充分利用大数据时代信息技术的基础上完成的，不仅人力资源COE、HRBP、SSC三支柱的构建更加集约化，而且可以直接对接各部门业务需求，提供人力资源管理方面的服务，工作方式更加灵活的同时，工作效率也得到了极大提升。

#### (二) 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转变成了由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。

#### (三) 管理交互更具流畅性

大数据时代计算机技术发展与应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，才能在为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。

#### (四) 活动组织更为高效

大数据时代计算机技术的发展与运用，还有助于促使企业人力资源管理活动组织更科学高效。首先，计算机技术的应用，很大程度上解放了企业人力，除必须人为介入的工作，人力资源管理中烦琐复杂的事务性工作均被数据系统所取代，在优化人力资源管理流程、节约时间成本、提高工作效率方面，发挥着重要的作用。其次，计算机技术的应用，还有助于企业人力资源管理在专业处理各种信息数据碎片的过程中，深入挖掘其背后的价值与作用，在为企业提供综合数据支持的基础上，进一步提升企业战略决策的科学性和可行性。

### 二、大数据时代下企业人力资源管理工作面临的问题分析

#### (一) 企业经营管理者观念未能够得到更新

人力资源管理的方式创新，需要管理人员转变自身人力资源管理理念，但很多公司人力工作人员都没有更新自己的思想理念，没有认识到大数据时代之下发展的影响，企业人力资源工作与传统工作之间模式存在的差别，仍然使用过去传统人力工作方式来组织开展工作。

#### (二) 人才培训和技术创新的节奏不匹配

在21世纪发展中，企业竞争就是人才竞争，这也给大数据时代之下，人力资源工作创新带来了许多挑战，优化人力资源工作体系，需要借助大数据工具技术和移动互联网技术，来变革人力资源管理工作制度。科学技术发展在人才选拔培训管理多项工作中，提供了更多便捷，但也增加企业之间的人才竞争压力。信息技术互联网技术发展速度也超出人

才培养速度，但也造成员工频繁跳槽，也造成企业的人才缺口巨大。

### （三）人力资源数据共享和安全的问题分析

在大数据技术快速发展背景下，数据共享安全问题仍然存在，大数据下人力资源开发管理需要借助于高科技技术、网络技术，汇集员工和应聘者的信息。设置的信息系统的访问权限不清晰，容易出现数据丢失问题，给企业带来的巨大经济损失，因此人力资源信息共享问题已经成了建设大数据系统需要重点解决的问题。

## 三、基于企业大数据的人力资源管理模式建设策略分析

### （一）基于数据挖掘的洞察和预测

我们对于企业数据的挖掘也应围绕业务需求进行。首先，明确业务需求，并将业务需求转化为数据需求。其次，构建基于需求的数据挖掘的模型，利用合适的算法进行挖掘和分析，洞察数据隐藏的事实和规律，进而进行预测。最后，在得出结果之后，还要对结果进行评估，从而验证模型的准确性和稳定性，以便对模型进行改进，提高此后数据挖掘的精确性。数据挖掘在人力资源管理方面的作用主要体现在洞察和预测上，能够对人员行为习惯进行分析从而做出相应的预测，从而为管理层的决策提供参考，为人力资源部相关工作的开展提供支撑。例如，找出招聘时毁约率较高的学生群体、预测未来不同时点的离职率以及人员和岗位的适配度等。

### （二）开放性的管理思维

从管理学意义上看，大数据对于我们最大的意义就是改变企业传统自上而下行政化的管理模式，而要实现这种改变还得依靠大数据管理思维、业务和技术的统一。第一，以员工为主导的业务管理平台。依托多元化的职能管理平台，我们可以开放自助端口，把允许范围内的权限下放给二级单位和员工本人，让二级单位和员工在具体业务操作上处于主导地位，人力资源部只充当审核监督和协调的角色，从而提升员工的企业归属感和工作积极性。第二，虚拟团队的应用。公司内部人事隶属关系的不同、工作地点的差异以及信息交流的分散常常会导致分工不明、责任不清和沟通不力。大数据技术的普及为解决此项问题提出了方案，人力资源管理部门可以依托相关软件或App，构建业务社区，建立虚拟团队，通过设置虚拟职位明确社区内员工的责任和分工，并依托此平台实现业务信息的传递和交流。第三，决策民主化和集智效应。多元化的业务平台有助于员工表达自己的意见和相互之间的交流。同时，通过对业务平台中员工意见的整理、分析和挖掘，能够为企业的决策提供参考，改变以往企业决策单方思考的模式，推进企业决策的民主化，并达到集智效应。第四，员工的职业生命周期管理。大数据使我们对员工的判断不再局限于眼前的工作，可以根据数据所体现的特征有针对性地对员工进行培养和激励，从而不断提升员工的素质。更重要的是，数据的延续和更新使我们能够对员工的职业生命周期管理作出更为科学的规划和预测，深层次挖掘员

工的潜能。

### （三）利用信息技术实现人的作业拓展目标

信息技术的结合应用，可在企业招募人才的过程中扩大范围并增加途径，不但可招募具有专业技术能力的人才进入企业，还可结合现阶段所拥有的大数据平台作为人力资源拓展途径，在扩大企业选择范围的情况下简化招募方式，可在人力资源的拓展过程中发挥重要作用。目前很多企业已逐渐使用信息技术开展人力资源拓展工作，各种人力资源招募软件及招聘网站的应用，可在大量信息发布的同时确保信息具有时效性，通过对各个岗位需求及薪资待遇的清晰描述，可有效吸引大量专业人才进入企业。这种快速完成信息传递的工作方式，作为提升企业人力资源管理工作效率及工作质量的重要措施，可在企业的未来经营发展过程中积累竞争实力。

### （四）薪酬管理与大数据

物质激励主要有薪酬激励和福利激励，如基本工资、绩效奖励、五险一金等，这些都是员工基本物质生活来源的保障。在大数据环境下，一个基于数据和事实的薪酬体系能够客观公正。通过对基础数据的了解，根据马斯洛需求层次，对那些有能力和潜力的人进行事业激励，满足其自我实现需求。对于企业的高层和中层管理者来说，相对于丰厚的物质奖励，他们对于名誉和权威的需求更强烈。他们希望在事业上有所成就，在岗位工作中得到提升，所以单一的物质激励是远远不够的，并不能满足他们的需求，还需要多元化的激励手段。为此，企业可以以大数据为基础，确定进修员工名单，为他们制定相应的进修计划；此外，情感激励也是一种有效的激励手段，指对员工的尊重、关怀和体贴。例如，企业内部可以建立经济困预警系统。员工在食堂就餐的刷卡消费低于事先预设的金额时，预警系统就会启动，将员工的相关信息发送给特定人员，同时员工也会收到系统自动发送的是否需要申请救助的通知。相关人员会与员工进一步了解情况，进行核实，根据相关规定确定是否给予帮助、具体要如何帮助。

## 结束语

大数据时代的到来在给企业人力资源管理注入新的发展活力的同时，也带来了许多现实问题。基于此，本文对大数据时代企业人力资源管理领域的变化、面临的挑战以及后续变革策略展开了分析与研究，以求为企业人力资源管理发展和竞争优势进一步增强奠定现实基础。

## 参考文献

- [1]何艳菲.大数据时代企业人力资源管理变革研究[J].投资与创业,2020(075):141-142.
- [2]陶震.大数据时代企业人力资源管理变革的研究[J].读与写(教师),2019(197):0278-0279.
- [3]孙砚.大数据时代下企业人力资源管理变革研究[J].现代营销(经营版),2019(203):5-5.