

在大数据时代人力资源管理中统计应用的分析与研究

李欣武

山西省吕梁市生态环境局柳林分局

[摘要]在大数据环境下,具有大数据处理能力的企业也在增加。大数据时代的到来和发展,对企业的管理活动,特别是人力资源管理活动产生了巨大的影响。企业必须保证顺应时代发展潮流,积极引进并合理应用大数据的统计应用,这将有助于促进人力资源管理和企业的全面发展。本文研究的主要目的是在当前大数据时代人力资源管理中如何进一步发挥统计作用,从人力资源六大板块中进行统计分析;进而不断优化统计分析在人力资源管理中的应用。

[关键词]大数据; 人力资源; 统计分析

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.741

引言

大数据技术可以准确过滤和处理大数据,有效地将数据转化为信息知识。企业要想与时俱进,就要充分把握大数据的特点,以促进企业的健康和长远发展。现阶段,大数据技术已经全面应用于生活的各个领域。如何应用大数据技术开展人力资源管理,已经成为现阶段企业的重点,也是企业研究的重点内容。企业需要利用大数据在人力资源管理中的实用性和有效性特点,支持人力资源管理的深入发展。因此,在未来的发展中,人力资源管理将与信息技术有效结合,这将有助于提高人力资源管理的效率和质量。随着人力资源管理活动的战略性作用和地位不断增强,企业人力资源管理工作也越来越依赖于数据统计。通过研究人力资源管理中统计的应用分析,可以进一步明确其重要性价值。例如,人力资源管理部门如果借助大数据统计,将人的信息和其他资源数据化,再用算法进行匹配,测试员工的胜任力、评估岗位、考核绩效、薪酬管理等,将会为人力资源管理工作带来诸多的便利。但是,当前仍存在诸如管理理念落后、缺乏对人才的统计分析等^[1]。本文对统计在人力资源管理中的应用价值、重要意义和存在的问题进行了分析研究。

一、大数据的概述

大数据的出现和发展推动了物联网和云计算等技术的发展,人类越来越依赖各种新兴技术。大数据主要是指在短时间内难以收集、管理和处理的数据的收集。它是一种具有高增长率、海量、多样化特点的信息资源,需要依靠新兴的处理模式来发挥其优秀的优化能力和强大的决策能力。但总体来说,大数据体现了数据增长快速性、数据体量的庞大性、数据结构的多元复杂性以及数据处理的时效性和有效性。主要特点是:价值高,数量大,精度高等。现阶段,它在许多领域得到了广泛的应用,并具有良好的未来发展前景。

二、在大数据时代人力资源管理中统计应用的重要意义

统计是研究数据的科学,是一套用于收集数据、分析数据和从数据中得出结论的概念、原则和方法。统计是一种通用的数据分析方法和通用的数据分析语言,适用于所有学科。在对某一课题进行研究时,无论是社会科学还是自然科

学,为了使观点和结论具有事实依据和说服力,必须在通过调查研究和实验获得的统计数据的基础上解释相关问题,而且必须使用科学的统计方法。将统计原理和方法合理应用于人力资源管理,从数量上反映企业人力资源管理的规模、质量、结构和开发利用等情况,可以更好地为企业人力资源的确定提供客观、科学的依据。所有的人力资源管理工作都应以系统统计数据为基础,以做出正确的决策。统计数据是获取人力资源信息的重要方式,是职位分析的主要手段,是人力资源规划的基本前提,为员工培训和发展提供客观依据,为绩效评估提供数据支持、收集、审查和整理数据,准确了解企业的人力资源现状,通过定性和定量分析,更好地编制职位描述、工作绩效评估的有效性、培训需求的预测、绩效评估和薪酬激励的合理性,为招聘选拔打下良好基础,促进企业的健康发展。

三、在大数据时代人力资源管理中统计应用存在的问题

3.1 要提高对统计的重视程度

人们对统计在人力资源管理中的重要性缺乏认识,因此,对统计工作的真正含义、重要意义和关键作用缺乏了解。这对人力资源管理工作也提出了新的要求:必须能够熟练运用统计分析技术。在现实中,人力资源管理工作仍以经验管理为主,即使有了统计数据,也缺乏用于人力资源决策的准确数据,因为所收集的数据被简单地汇总并输入到表格中。同时,这就要求企业领导高度认识,要在具体工作中加强对人力资源管理中统计工作的重视和支持^[2]。

3.2 加强统计信息平台建设

一些企业的人力资源管理统计工作仍以手工为主,没有实现统计信息化管理,即使操作计算机,也只限于制作简单的人事统计报表。由于统计方法的滞后和工作方式的单一,很难保证人力资源统计的准确性和工作效率。因此,必须与时俱进,实现信息化管理,根据企业自身特点建立企业内部数据库,建立企业统计网络平台。

3.3 必须要丰富统计内涵

一些企业的人力资源管理统计仍以收集和整理内部资料为主,采取报告式的管理制度和简单的事后统计。往往只是对数据的简单描述,缺乏对外部市场和竞争者信息的收集、

组织和综合分析。如：目前在国内企业的薪酬管理中仍然以传统的统计分析和经验设计为主，既难以处理大量的数据，更难以从这些大数据中发现影响薪酬管理的内在因素。在应用统计分析、预测和人力资源管理综合评价方面未能充分发挥作用，时代发展要求利用好互联网技术，用先进便捷的途径和方法收集外部信息资料，把握好宏观，保证统计数据的完整性，为企业的发展提供服务。

四、在大数据时代人力资源管理中统计的应用要点

4.1 应用统计技术准确招聘与配置人才

大数据统计技术的价值在于，它可以根据海量数据发掘出深层次的规则，为决策者提供有用的信息。现阶段，人才的流动性越来越大，其个体信息也在不断变化，这就要求用人单位，包括人才中介机构和招聘网络平台，要进行动态的人力资源信息管理，以便能够掌握每个人的信息，并根据这些信息筛选和分类，准确进行用人单位与人才的匹配。在正常情况下，企业将招聘广告发布到网络上，将会有很多求职者向招聘平台提交自己的信息，招聘平台可以对这些信息进行综合分析，包括个人基本信息、工作经验、学历等，也会显示其求职的时间节点。例如，考虑到你的失业时间、以前的失业期、最后的就业周期，经常上网的地点和时间等等，企业的人力资源管理工作人员将所有已知的信息进行整合、纳入分析^[3]，这些来自“大数据”信息为招聘的筛选工作奠定了基础。有数据表明，在我国已有70%的企业通过线上网络招聘方式进行招聘，可以更加精准地实现员工与岗位的匹配。另外，目前在线性格测试和能力测试系统均也用于员工招聘。通过对数据资源的有效应用，基本掌握每个员工的特点和能力。在此基础上，基于人本管理理念，企业要对每个招聘员工进行有针对性的培训行动，寻找最适合的培训模式、方法和内容，制定操作性较强的个体特征设计培训方案。通过培训有助于激发员工的参与兴趣，满足培训内容与岗位要求相匹配的需求和效果。

4.2 应用统计技术制订科学人力资源战略计划

在分析环境和企业内外条件的基础上，根据战略发展目标和企业的竞争地位制定长期计划。这是一个系统的过程，涉及多方面的情况分析。运用趋势分析、比率分析、回归分析等统计分析方法，对企业目前拥有的人力资源的数量、质量和层次结构进行详细、全面的统计分析。根据统计数据，对未来所需人力资源的类型、数量和水平进行预测，以获得企业对人力资源的需求状况，从而做出更好的需求决策。在制定计划时，需要对一系列因素进行细分、量化，总结出可控和不可控因素，用统计方法解决相关因素的权衡，制定出科学合理的人力资源战略规划。统计分析的目的是研究总体数量特征及其规律性；统计思想可以帮助我们树立科学严谨的管理理念和客观公正的态度，统计方法的应用帮助我们探索数据信息内在数量的规律性，有利于建立细分化、量化的

科学指标体系，人力资源管理正在从传统的、从粗放型管理转向现代密集型科学管理。在具体工作中，积极利用统计来收集数据、组织数据、分析数据，努力整合数据并得出科学结论。善于从大量的数据中发现规律，并将其应用于人力资源管理，真实全面地反映企业当前人力资源管理中的所有信息，构建企业管理评价体系，帮助企业实现健康发展目标。

4.3 通过统计技术完善培训体系，提高员工整体素质

人力资源管理有两个主要方面。一方面，为了提高员工的综合素质和专业能力，可以根据岗位和员工的需要进行资格培训，并确定一定的评价内容。对于每个岗位，都要建立相关的专业技能模型，不同的岗位和职级有不同的评价点。企业员工在进行批量培训时，要注意员工所培训的技能对应的岗位和职级的评价率。对于工作在一线的技术人员，为了避免他们在工作中出现不规范、技能不合格等问题，要对他们进行相应的技术培训，同时，要时刻为他们树立正确的责任心和安全意识。另一方面，为解决企业员工结构性短缺的矛盾，要开展适合短缺工种和超员工种的培训，抓好骨干员工的内部培训，培养企业各领域员工的技术能力。对富余人员进行转岗培训，达到合格水平后进行竞争上岗，切实提高企业内部人员组织的合理性^[4]。

五、结语

如上所述，通过对人力资源管理中统计应用的价值、重要意义以及存在的问题进行分析研究可以看出，大数据统计确实在人力资源管理中具有巨大的应用价值及发展潜力。人力资源管理以其独特的特性，成为一种宝贵的重要资源，可以开发自然资源，创造物质资源和社会资源，是发展国民经济、促进社会进步和发展的主要动力。随着我国的经济社会的快速发展，企业的发展越来越受到人力资源管理水平高低的影响，其重要性也越来越明显。但是归根结底，在大数据时代，统计的应用只是一种辅助工具，具体决策还需要依靠人力资源管理者的思考与大数据统计思维相结合来定夺，依次循序渐进地进行人力资源管理高效创新。更重要的是，当前企业对于大数据的认识和实践还处在一个不断发展变化的过程，大数据时代下在统计的应用过程中随之而来的挑战与问题也需要企业管理者进一步思考和应对。不可否认的是，无论大数据技术多么强大，最终决策还是由人做出（决定），大数据思维与技术的重大价值或许只是让人的决策更客观、更理性、更全面。

参考文献

- [1] 刘忠峰. 大数据时代下人力资源管理的思考[J]. 产业创新研究, 2019(12): 191-192.
- [2] 房叶. “互联网+”环境下企业人力资源管理的创新路径[J]. 商场现代化, 2019(22): 77-78.
- [3] 王苗. 大数据时代下企业人力资源管理模式的创新路径[J]. 中国商论, 2019(21): 118-119.