

大数据背景下的人力资源管理

张印志

河南能源集团有限公司 河南 郑州 450046

摘要：本文探讨了大数据背景下的人力资源管理。阐述了大数据的概念及特征，包括大数据时代的概念和特征。介绍了人力资源管理的概念及大数据背景下进行人力资源管理的作用，如提升管理效率与决策能力、创新管理模式与方法、增强企业竞争力与适应社会发展。同时指出当前存在的主要问题，如对大数据思想理解不足、管理工作缺乏创新意识、大数据分析结果应用不佳等。并提出了相应的创新策略，包括建立大数据思维、创新绩效考核方法、提高智能化应用能力和引进复合型人才、创新管理模式等，为企业在大数据时代提升人力资源管理水平提供参考。

关键词：大数据；人力资源；管理

引言：随着信息技术的飞速发展，我们步入了大数据时代。大数据正深刻影响着各个领域，人力资源管理也不例外。在大数据背景下，如何有效地利用数据资源提升人力资源管理水平，成为企业面临的重要课题。本文旨在分析大数据对人力资源管理的影响，探讨当前存在的问题，并提出创新策略，以帮助企业更好地适应大数据时代的挑战，充分发挥人力资源的价值，为企业的持续发展提供有力支持。

1 大数据的概念及特征

1.1 大数据时代的概念

大数据时代是一个以数据为核心生产要素的时代，最早由麦肯锡提出。在这个时代，数据已经广泛渗透到每一个行业和业务职能领域，其重要性如同传统的生产要素一般，对经济发展和进步起着关键作用。

大数据不仅仅局限于人们在互联网上发布的信息，还涵盖了来自世界各地工业设备、汽车和电表等无数数字传感器所产生的丰富数据信息，包括空气中化学物质的位置、运动、振动、温度、湿度甚至变化等多方面的数据。它是对人类日益频繁的网络行为的重要补充，且与传统结构和意义的数据有着显著区别。在大数据时代，通过对海量数据的分析，我们能够深入挖掘数据生产者的真实意图和偏好，不再依赖传统的随机分析法（抽样调查），而是采用所有数据进行研究的方法，即大数据分析。借助云计算等先进技术，那些原本难以收集或使用的数据变得易于获取和利用，为行业的发展带来了新的机遇。

1.2 大数据时代的特征

大数据时代具有以下显著特征：

1.2.1 数据量大 (Volume)

大数据的首要特征就是数据量大。随着信息技术的

普及和应用，各种设备和系统不断产生大量的数据。从个人的社交媒体活动、购物记录、健康数据，到企业的生产数据、销售数据、客户数据，再到政府的统计数据、监测数据等，数据的规模已经从传统的：GB、TB级别跃升到PB、EB甚至ZB级别。如此庞大的数据量为数据分析和挖掘提供了丰富的资源，但也对数据存储和处理技术提出了更高的要求。

1.2.2 数据类型多样 (Variety)

大数据不仅数据量大，而且数据类型也非常多样。传统的数据主要以结构化数据为主，如数据库中的表格数据。但在大数据时代，非结构化数据和半结构化数据占据了越来越大的比例。非结构化数据包括文本、图像、音频、视频等，半结构化数据如XML、JSON等格式的数据。这些不同类型的数据需要不同的处理和分析方法，增加了数据处理的复杂性。

1.2.3 数据处理速度快 (Velocity)

在大数据时代，数据的产生和更新速度非常快。例如，社交媒体上的信息每秒都在不断更新，传感器数据也在实时产生。这就要求数据的处理和分析必须具有高速度，能够及时地从大量的数据中提取有价值的信息，以便做出快速的决策。实时处理和流式处理技术成为大数据处理的重要手段。

1.2.4 数据价值密度低 (Value)

虽然大数据包含着巨大的价值，但相对于其庞大的数据量来说，数据的价值密度却很低。这意味着在大量的数据中，真正有价值的信息可能只占很小的一部分。因此要通过先进的数据分析和挖掘技术，从海量的数据中提取出有价值的信息，以实现数据的价值最大化。

1.2.5 数据真实性难以保证 (Veracity)

由于大数据的来源广泛、类型多样，数据的真实性

和准确性难以保证。有些数据可能存在错误、噪声或虚假信息，这给数据分析和决策带来了挑战。在大数据时代，需要采取有效的数据清洗和验证方法，提高数据的质量和可信度。

2 人力资源管理的概念

人力资源管理是指企业或组织为实现其战略目标，运用科学的方法和手段，对人力资源进行有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的一系列活动。其核心在于对人的管理。一方面，从人力资源的获取来看，包括招聘与选拔合适的人才，依据组织的需求和岗位特点，寻找具备相应技能、知识和能力的员工^[1]。另一方面，注重人力资源的开发，通过培训、教育、职业发展规划等方式，提升员工的专业素养和综合能力，使其能够不断适应组织发展变化的需求。在人力资源管理中，绩效管理也至关重要。通过设定明确的目标、进行绩效评估和反馈，激励员工提高工作效率和质量，为组织创造更大的价值。薪酬福利管理确保员工获得合理的报酬和福利，以提高员工的满意度和忠诚度。

3 大数据背景下进行人力资源管理的作用

3.1 提升管理效率与决策能力

大数据技术助力人力资源管理部门高效收集、剖析及处置海量数据，进而增强管理决策的科学性与精准性。借助更高效的工作流程，人力资源管理者能更优地识别与管控人才，优化员工配置，增进员工满意度与工作效率。在大数据辅助下，人力资源管理可迅速整合来自多渠道的数据资源，涵盖员工基本信息、工作表现、培训经历及绩效评估等。深度分析这些数据，能准确把握员工的优势与短板、潜力与需求，为管理决策提供坚实依据。通过构建高效工作流程，管理者可清晰洞察各项任务进展，及时察觉问题并予以调整。在人才识别与管理方面，大数据可精准筛选出契合企业需求的人才，基于对员工能力、性格及职业兴趣等多维度分析，实现员工的合理配置，让合适的人在合适的岗位上发光发热，从而显著提升员工满意度与工作效率。

3.2 创新管理模式与方法

大数据技术的应用有力推动了人力资源管理传统模式与方法的创新。例如，依托数据分析，企业能更准确地预测人才需求，优化招聘流程，提升招聘效率。大数据还可助力企业构建更为科学的绩效管理体系，实现个性化的员工发展与培训计划。通过对市场动态、行业发展及企业自身业务拓展进行数据分析，提前规划招聘策略，优化招聘流程。如利用大数据分析求职者的在线行为、社交网络信息等，能更全面地了解候选人背景与

能力，提高招聘的效率与质量。在绩效管理方面，大数据有助于构建更科学的体系。通过实时采集员工工作数据，如任务完成时间、质量及客户反馈等，进行多维度绩效评估。

3.3 增强企业竞争力与适应社会发展

大数据技术在人力资源管理中的应用，不但提高了企业内部管理效率，还有利于企业更好地适应外部环境变化。通过数据分析，企业能够及时调整人力资源策略，满足市场需求，提升整体竞争力。大数据在人力资源管理中的运用，可助力企业及时洞察内部数据变化，适时调整人力资源策略，以契合不断变化的市场需求。例如，根据业务发展重点与方向，合理调配人力资源，确保关键项目顺利推进。同时大数据能帮助企业发现潜在的人才流失风险，采取有效的激励措施留住核心人才。大数据的应用推动了企业间的信息共享。企业可通过分析行业内其他企业的人力资源管理经验与数据，借鉴先进管理方法与策略，增强自身在人才竞争中的优势。在快速变化的社会环境中，企业唯有充分利用大数据技术，持续优化人力资源管理，方能提高整体竞争力，实现可持续发展。

4 大数据背景下的人力资源管理存在的主要问题

4.1 对大数据思想的理解有待提高

在大数据背景下，部分企业对大数据思想的认识仍较为局限。一些人力资源管理者仅仅将大数据视为一种工具，而没有真正理解其背后的思维方式。他们可能只关注数据的收集，却忽视了对数据的深度分析和挖掘。例如，在收集员工信息时，只是简单地记录基本情况，而没有深入思考如何利用这些数据来更好地了解员工的需求、潜力和职业发展方向。对大数据思想的理解不足，导致无法充分发挥大数据在人力资源管理中的价值。

4.2 人力资源管理工作缺少创新意识

传统的人力资源管理模式在大数据时代逐渐显露出局限性，但部分企业的人力资源管理工作仍缺乏创新意识。一些管理者习惯于依赖经验和传统方法进行人员招聘、绩效考评和培训发展等工作，没有积极探索大数据带来的新方法和新途径。例如，在招聘过程中，仍然主要依靠简历筛选和面试，而没有充分利用大数据分析求职者的行为模式、技能匹配度等信息，导致招聘效率和质量难以提升。缺乏创新意识使得人力资源管理难以适应大数据时代的快速变化。

4.3 大数据分析结果缺乏有效应用

虽然企业在大数据时代能够收集和分析大量的人力资源数据，但往往在应用分析结果方面存在不足。一方

面,可能由于缺乏明确的应用策略,导致分析结果被搁置,无法转化为实际的管理行动。另一方面,即使应用了分析结果,也可能因为执行不到位或缺乏持续跟踪评估,使得效果不明显^[2]。例如,通过大数据分析发现员工对某类培训需求较高,但在实际组织培训时,可能由于资源限制或执行不力,未能满足员工的需求,从而浪费了大数据分析的成果。

5 大数据时代人力资源管理的创新策略

5.1 建立大数据思维

大数据思维是人力资源管理创新的基础。传统的人力资源管理往往依赖经验和主观判断,而大数据思维要求管理者以数据为导向,从海量的数据中挖掘有价值的信息。(1)企业应培养人力资源管理者对数据的敏感度,使其能够主动收集、整理和分析各种与人力资源相关的数据,如员工的基本信息、工作绩效、培训记录、离职倾向等。例如,通过分析员工的日常工作行为数据,可以了解员工的工作习惯和工作效率,为岗位调整 and 任务分配提供依据。(2)要打破部门之间的数据壁垒,实现数据的共享与流通。人力资源部门应与其他部门紧密合作,整合企业内部的各类数据资源,形成全面、立体的员工画像,以便更好地了解员工的需求和潜力,为企业的战略决策提供支持。

5.2 创新绩效考评方法

大数据为绩效考评方法的创新提供了有力的支持。(1)利用大数据技术可以收集更多维度的绩效数据,不仅包括传统的工作成果数据,还包括员工的工作过程数据、团队协作数据、客户反馈数据等。通过对这些多源数据的综合分析,可以更全面、客观地评价员工的绩效表现。例如,通过分析员工在项目中的沟通记录、任务完成时间节点等数据,可以评估员工的团队协作能力和工作效率。(2)借助大数据的预测分析功能,可以提前发现员工绩效的潜在问题和发展趋势,为绩效辅导和改进提供方向。例如,根据员工过去的绩效数据和行为表现,预测员工在未来可能面临的挑战,并及时给予培训和支持,以提高员工的绩效水平。

5.3 提高大数据智能化应用能力,引进复合型人才

为了更好地应用大数据技术,企业需要提高大数据智能化应用能力。(1)加大对人力资源管理信息化系统的投入,引入先进的大数据分析工具和软件,提高数据

处理和分析的效率和准确性。例如,利用数据挖掘技术对员工的离职数据进行分析,找出离职的关键因素,为企业制定留人策略提供参考。(2)加强对现有人力资源管理者的培训,提高他们的数据分析能力和信息技术应用水平,使其能够熟练运用大数据技术进行人力资源管理^[3]。企业还应积极引进既懂人力资源管理又掌握大数据技术的复合型人才,这些人才能够将大数据技术与人力资源管理实践紧密结合,为企业制定科学、合理的人力资源管理策略。

5.4 创新人力资源管理模式

大数据时代促使人力资源管理模式从传统的事务性管理向战略性管理转变。在招聘方面,利用大数据技术可以实现精准招聘。通过对海量的求职者数据进行分析,筛选出与岗位要求匹配度高的候选人,提高招聘的效率和质量。例如,根据企业的岗位需求和求职者的技能、经验、性格等因素,建立招聘模型,实现自动化的人才筛选。在培训方面,基于大数据分析员工的培训需求和学习特点,制定个性化的培训方案。通过分析员工的工作表现、知识储备和职业发展规划等数据,确定员工的培训需求和重点,为员工提供针对性的培训课程和学习资源。在员工职业发展方面,利用大数据分析员工的能力和潜力,为员工制定个性化的职业发展规划。通过对员工的工作经历、绩效数据、培训记录等进行综合分析,了解员工的优势和不足,为员工提供适合的职业发展路径和晋升机会。

结束语:大数据时代为人力资源管理带来了机遇与挑战。企业应充分认识到大数据的重要性,积极解决当前存在的问题。通过建立大数据思维、创新绩效考评方法、提高大数据智能化应用能力和引进复合型人才、创新人力资源管理模式等策略,不断提升人力资源管理水平。只有这样,企业才能在激烈的市场竞争中占据优势,实现可持续发展。

参考文献

- [1]路明秀.大数据背景下企业人力资源管理创新[J].中国市场,2020(01):184-185.
- [2]谢晖.大数据背景下人力资源管理的发展策略研究[J].劳动保障世界,2020(24):2.
- [3]楚树杰关于大数据时代企业改革人力资源管理的研究[J].企业科技与发展,2020(07):192-193