

大数据视域下企业人力资源管理变革影响及路径

汪萃英 程平

国网安徽省电力有限公司怀宁县供电公司

DOI:10.12238/pe.v3i4.15078

[摘要] 在时代不断发展的过程中,先进的大数据技术走进了人们的生活,对于改善人们的生活条件以及提升生产力水平意义重大。在这种情况下,作为企业要高度重视大数据技术的应用意义,结合实际对传统的人力资源管理模式进行不断改革。基于此,本文简要介绍了大数据技术的实际特点,分析了影响企业人力资源管理工作变革的各种因素,同时提出了相应的策略,对于企业实现又好又快发展意义重大。

[关键词] 大数据技术; 人力资源管理; 变革影响; 变革路径

中图分类号: P641.8 **文献标识码:** A

The influence and path of enterprise human resource management reform under the perspective of big data

Cuiying Wang Ping Cheng

State Grid Anhui Electric Power Co., LTD. Huaining County Power Supply Company

[Abstract] In the continuous development of the era, advanced big data technology has entered people's lives, playing a significant role in improving living conditions and enhancing productivity levels. Under these circumstances, enterprises must attach great importance to the application significance of big data technology and continuously reform traditional human resource management models based on actual conditions. This paper briefly introduces the practical characteristics of big data technology, analyzes various factors affecting the transformation of enterprise human resource management, and proposes corresponding strategies, which are of great significance for enterprises to achieve sound and rapid development.

[Key words] big data technology; human resource management; transformative impact; transformation path

引言

随着信息技术的飞速发展,大数据技术已经成为推动社会进步和经济发展的重要技术之一。在企业运营中,大数据技术的应用也日益广泛,它不仅改变了企业的生产方式,也对企业的管理模式产生了深远的影响,尤其是对人力资源管理领域带来了前所未有的变革。正因如此,作为企业的领导人员和管理人员要不断提高自身的思想认识,在大数据技术的加持之下,对于传统的人力资源管理模式进行不断改进和完善,这样才能够让企业获得可持续发展的动力。

1 大数据技术的实际特点

从实际特点来看,大数据技术是信息技术领域中的一个不可或缺的重要部分。大数据技术在实际应用过程中,能够对传统的生产以及生活模式进行变革,以达到大幅度提升生产效率的目的。现如今,人们通过采用相应的技术手段的方式,能够实现对于海量数据的检索,在检索的过程中提取出具有重要价值的信息,这些信息对于提升生产力水平意义重大。大数据技术的实际特点有很多,通过该类技术的有效使用能够在较短时间内处

理大量数据,这些特点也为企业的可持续发展提供了强有力的支持。^[1]从目前的实际情况来看,很多企业积极应用大数据技术作为辅助,通过大数据技术的进一步应用,能够实现对于市场需求的分析,最终实现对于市场趋势的精准预测,帮助企业制定更加合理的发展战略。

2 影响企业人力资源管理工作变革的因素

2.1 企业大数据人力资源管理创新意识有待觉醒

尽管大数据技术的优势十分明显,也取得了较大的应用空间。但是从某些企业的具体情况来看,这些企业并没有认识到传统的人力资源管理模式所存在的问题,也没有意识到大数据技术对于人力资源管理模式变更产生的重要意义,在生产经营活动进行的过程中,依然习惯性地采用传统的人力资源管理模式,对于企业产生了较大的制约。综合分析可以得知,产生这种现象的主要原因在于,企业的领导人员和管理人员并没有看到大数据技术能够对于人力资源工作所产生的积极影响,思想认识方面存在一些不足之处,也没有对于大数据技术进行较为深入的研究,直接导致人力资源管理工作创新意识较为匮乏,不利于企

业的长远发展。除此之外,很多企业的领导人员和管理人员缺乏自主创新意识,没有对于现有的技术进行不断改进和完善,直接导致大数据技术无法与现阶段的人力资源管理工作进行深度融合,对于企业的进一步发展极为不利。

2.2 大数据人才短缺

从目前的市场竞争环境来看,大数据技术的有效使用需要大量的专业人才作为支撑。但是很多企业由于自身发展过程中所存在的一些问题,没有积极打造大数据人才队伍,同时又没有认识到传统人力资源管理工作模式所存在的弊端,因此很难保证大数据技术的合理使用。众所周知,高素质的人才队伍是企业能够实现可持续发展的重要前提保障,特别是大数据技术作为新型技术,在应用过程中更应当保障人才储备量,但是很多企业出于经济利益等多种元素的考虑,没有根据大数据技术的发展需求组建高素质人才队伍,也就很难进一步提升企业的内部管理能力和核心竞争力,对于企业的长远发展是极为不利的。

2.3 人力资源管理机制并不健全

在企业的各项工作中,人力资源管理工作与其他各项工作相比具有较为显著的特点,通过人力资源管理工作开展,能够在很大程度上不断提升企业的向心力。但同时需要注意的是,人力资源管理工作在开展的过程中,需要建立一套较为完善的机制,机制的不健也是企业所面临的挑战和问题。根据一些研究机构的研究显示,部分企业在进行人力资源管理工作过程中,过度依赖于传统的审批流程,习惯于采用人工管理的方式,传统的管理方式不仅效率相对较低,同时工作失误的概率也相对较大,无法满足信息化时代对于人力资源管理工作实际要求。^[2]从另一个角度来看,很多企业在人力资源管理方面信息化程度相对较低,缺少较为完善的信息化系统以及数据处理方式,这些现象直接导致信息孤岛现象的发生,很难保证企业信息的共享,也很难让企业的领导人和管理人员及时处理大量信息。正因如此,作为企业的领导人和管理人员应当充分认识到,如果无法利用大数据技术的优势来进一步提高人力资源管理工作效率和质量,则很难保证企业在激烈的市场竞争环境中占据有利地位。

3 大数据视域之下企业人力资源管理工作变革的有效路径

3.1 提升创新意识,推动人力资源管理工作变革

在大数据技术持续发展的大背景之下,作为各类企业要想对人力资源管理工作进行深刻的变革,就要不断提升管理人员和领导人员的创新意识,让创新理念深入人心,这样才有利于人力资源管理工作进一步开展。从某种角度上来讲,作为企业的领导层和管理层应当深刻认识到大数据技术的重要价值以及该项技术对于提升人力资源管理工作实际效力的巨大潜力,从为企业负责的角度出发及时摒弃错误以及守旧的管理思维,同时认识到新技术的巨大价值。作为领导人和管理人员应当具备一定的战略眼光,要不断提高自身的思想认识,通过积极创新的方式实现大数据技术与传统的人力资源管理公司的深度融合,同

时也要根据企业的自身特点积极探索符合企业发展的新型模式。在这个过程中,企业方面可以开展一系列的内部培训,在条件允许的情况下还可以邀请一些专家举办讲座,通过专家讲座的方式让广大员工都认识到大数据技术的价值。对于一些有想法的员工,企业方面更应当引起足够的重视,通过引入合理的奖励机制的方式全面调动员工的创新热情。除此之外,作为企业还要不断加强与一些科学研究机构的合作,通过及时引进先进理论知识的方式,为人力资源管理工作的深刻变革积累相应的知识储备。

3.2 积极构建大数据专业人才培养队伍

企业应当积极构建大数据专业人才培养队伍,确保大数据技术能够在企业人力资源管理中得到有效的应用。为了实现这一目标,企业可以采取一系列措施。首先,企业可以通过与高校和职业培训机构的合作,定向培养和引进具备大数据技术能力的专业人才。这些人才不仅具备扎实的理论基础,还能在实践中灵活应用大数据技术,为企业的人力资源管理变革提供技术支持。其次,企业可以设立专门的研发部门或技术团队,专注于大数据技术在人力资源管理领域的应用研究。这些团队可以不断探索和创新,开发出适合企业自身特点的大数据人力资源管理工具和系统,提高企业的管理效率和竞争力。^[3]同时,企业还应当鼓励现有员工积极学习和掌握大数据技术,通过内部培训、在线课程等方式提升员工的技术水平。对于在大数据技术应用方面表现突出的员工,企业可以给予相应的奖励和晋升机会,以激发员工的学习积极性和创新精神。通过这些措施的实施,企业可以逐步构建起一支具备大数据技术能力的专业人才培养队伍,为人力资源管理变革提供有力的人才保障。

3.3 建立健全大数据时代人力资源管理工作有效激励机制

在大数据时代,人力资源管理工作激励机制需要进行相应的调整和完善。传统的激励机制往往侧重于物质奖励和职务晋升等方面,而在大数据时代,这些激励方式可能无法满足员工对于个人成长和职业发展的需求。因此,企业需要建立健全更加多元化和个性化的激励机制,以激发员工的积极性和创造力。一方面,企业可以引入数据驱动的绩效考核体系,通过大数据技术对员工的工作表现进行客观、全面的评估。先进的评估方式能够提升考核工作的准确性,通过评估工作的开展能够让广大员工了解到自身所存在的实际问题,以便有针对性的进行改进,为自身的长远发展以及企业整体水平的提升提供强有力的支持。另一方面,企业还可以注重员工的职业发展规划和培训机会。在大数据时代,员工对于个人成长和职业发展的需求日益增强,企业需要为员工提供更加广阔的职业发展空间和更加丰富的培训资源。通过制定个性化的职业发展规划,企业可以帮助员工明确自己的职业目标和发展路径,企业方面通过进行个性化定制的方式,能够引导员工明确自身的发展路径。在这个过程中企业也要提供相应的支持,为员工的成长铺平道路,让员工从根本上提升自身的实际能力,这些较为有力的措施不仅能够提升员

工的凝聚力,还能够进一步扩大人才储备总量,让企业最终实现长远发展。

3.4 强化数据驱动决策,优化人力资源配置

作为企业如果能够在第一时间收集以及分析人力资源数据,则能够实现对于员工特点的全面了解,也能够很大程度上提升人力资源工作的合理性。在具体的操作中,企业可以根据实际情况积极构建人力资源分析平台,通过平台的不断运行实现对于员工各类特点的整合以及分析,也可以在深入挖掘数据的过程中发现传统的人力资源管理工作所存在的问题,这样便能够对于传统的工作模式进行优化及调整。例如:通过对于绩效的深入研究和分析企业方面能够对员工进行区分,为培训机制和激励机制的建立提供相应的依据。从另一个角度来看,企业方面可以通过整合人工智能技术的方式,进一步提高人力资源管理系统的运行水平,这些系统能够在第一时间提供相应的数据,帮助企业的领导人员和管理人员更好地了解人力资源工作开展实际情况,为企业战略决策工作的进一步进行提供有力支持。

3.5 打造数据驱动的文化氛围,提升全员数据素养

在大数据视域之下,企业要想实现人力资源管理的全面变革,还需要着力打造数据驱动的文化氛围,并提升全员的数据素养。^[4]数据驱动的文化氛围意味着企业上下都要以数据为依据进行决策和行动,将数据视为企业发展的重要资源。为了实现这一目标,企业需要从领导层开始,树立数据驱动的理念,并通过各种方式将这种理念传递给全体员工。在提升全员数据素养方面,企业可以开展一系列的数据教育和培训活动。这些活动不仅应涵盖数据收集、分析、解读等基本技能的培训,还应包括数据思维和数据伦理等方面的教育。通过这些活动,员工可以更加深入地了解数据的重要性,学会如何在实际工作中运用数据,并培养起对数据的敏感性和洞察力。同时,企业还可以建立数据共享和交流的机制,鼓励员工之间分享数据、交流经验,共同提升数据应用的能力。这种机制不仅可以促进员工之间的学习和成长,

还可以帮助企业及时发现和解决数据应用中的问题,推动人力资源管理的不斷优化和创新。综上所述,大数据视域之下企业人力资源管理工作的变革需要多方面的努力和探索。通过提升创新意识、构建大数据专业人才队伍、建立健全激励机制、强化数据驱动决策以及打造数据驱动的文化氛围等措施的实施,企业可以逐步推动人力资源管理的全面变革,实现企业的持续发展和竞争力提升。

4 结语

大数据技术为人力资源管理带来了新的机遇和挑战。企业只有紧跟时代步伐,积极变革,才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。同时,有关方面也应当给予企业大力支持,引导企业的领导人员和管理人员对于大数据技术的基本特点进行深入分析和研究,在分析和研究的基础之上实现人力资源管理工作模式的全面创新,最终让企业的整体水平提高了一个新的高度,为地区的经济发展贡献自身的力量。

[参考文献]

- [1]黄涛.大数据视域下企业人力资源管理变革影响及路径[J].现代企业,2025,(04):108-110.
- [2]高培.大数据背景下企业人力资源绩效管理创新策略研究[J].现代商业研究,2025,(04):166-168.
- [3]谢利娟.大数据时代下企业人力资源管理模式创新研究[J].经济与社会发展研究,2020(27):1.
- [4]吴云云.大数据视域下企业人力资源管理信息化建设探析[J].中国管理信息化,2023,26(22):127-129.

作者简介:

汪萃英(1995--),女,汉族,安徽安庆人,研究生,中级工程师,研究方向:人力资源。

程平(1992--),男,汉族,安徽安庆人,硕士研究生,中级工程师,研究方向:提升国有企业团组织工作质效。