

基于大数据的企业人力资源管理创新策略

李芳

中国共产党丹阳市委员会老干部局, 江苏 丹阳 212300

摘要 : 随着我国社会经济的不断发展和进步, 企业的人力资源管理工作亟需进一步优化和提升。企业管理层应当积极寻求新颖的人力资源管理手段与途径, 以更有效地激发员工的工作热情, 提升工作效率, 进而推动员工与企业共同成长与繁荣。通过将大数据技术深度融入企业人力资源管理体系之中, 不仅能够极大地丰富管理内容, 还能够显著拓宽管理渠道, 为企业实现长远发展目标提供有力支撑。基于此, 本文旨在深入剖析基于大数据技术的企业人力资源管理创新路径, 并提出若干策略建议, 以供业界同仁参考借鉴。

关键词 : 大数据; 企业人力资源管理; 创新; 策略

Enterprise Human Resource Management Innovation Strategy Based on Big Data

Li Fang

Bureau of Veteran Cadres of Danyang City Committee of the Communist Party of China, Danyang, Jiangsu 212300

Abstract : With the continuous development and progress of China's social economy, the human resource management of enterprises urgently needs further optimization and promotion. Enterprise management should actively seek new methods and approaches of human resource management, in order to stimulate employees' enthusiasm for work more effectively, improve work efficiency, and then promote employees and enterprises to grow and prosper together. By deeply integrating big data technology into the enterprise human resource management system, it can not only greatly enrich the management content, but also significantly broaden the management channels, and provide strong support for enterprises to achieve long-term development goals. Based on this, this paper aims to deeply analyze the innovation path of enterprise human resource management based on big data technology, and puts forward some strategy suggestions for the reference of colleagues in the industry.

Keywords : big data; enterprise human resource management; innovation; strategy

一、基于大数据的企业人力资源管理创新的意义

(一) 有利于深化企业改革

在大数据时代, 随着市场经济水平的持续提升, 社会各行业的企业正经历迅猛的发展。为了更好地适应这一时代潮流, 企业必须积极进行改革, 这一点尤其值得关注。人力资源部门作为企业不可或缺的组成部分, 其职责范围广泛, 包括但不限于员工管理与协调等关键任务, 这些同样是企业改革的关键领域。^[1] 通过实施基于大数据的人力资源管理创新策略, 企业能够显著提升人力资源管理的效能, 进一步激发员工的创造力。这对于提高企业人力资源改革的效率以及增强企业的经济效益具有至关重要的作用。

(二) 有利于职工长远发展

在大数据时代, 市场竞争愈发激烈。若企业未能对人力资源管理进行合理的改革, 职工可能难以与时俱进, 最终在市场的浪潮中消失。因此, 企业必须积极推行基于大数据的人力资源管理创新, 重视职工的综合能力和技能培养。^[2] 企业应提供更多的培训机会, 让职工参与学习, 以促进其职业素养和综合能力的进一步提升。这样, 职工才能更好地实现个人价值, 并助力企业经济效益的增长。

(三) 有利于提升社会价值

实际上, 企业职工的综合能力、专业素养及职业技能对于企业的实际社会价值具有深远的影响。通过实施基于大数据的企业人力资源管理创新策略, 可以有效促进企业职工在职业能力、素养等方面的进一步提升, 激励其更加积极、主动地投身于企业建设与社会发展之中。此举旨在充分发挥企业人才的价值, 使企业能够在社会发展贡献更大的力量。^[3]

二、基于大数据的企业人力资源管理创新的挑战

(一) 管理理念落后, 管理基础薄弱

在大数据时代的背景下, 企业正步入一个至关重要的改革阶段。在推动企业人力资源管理基于大数据的创新进程中, 部分领导层未能及时更新其管理理念, 这对实际的人力资源管理执行构成了显著障碍。^[4] 同时, 众多企业在这一转型过程中, 未能给予大数据技术应有的重视。在一些企业中, 部分资深员工的思想僵化, 严重阻碍了人力资源管理创新的步伐, 使得新兴的管理方法、路径与思想难以有效融入与落实, 进而限制了企业的长远发展潜力。

此外, 不少企业在实施基于大数据的人力资源管理创新时,

仍沿袭传统管理模式，未能成功引入与大数据技术相匹配的管理模式，这直接削弱了实际管理工作的成效。在人才选拔与任用环节，人力资源部门的主动性表现不足；在培训与发展方面，其作用亦显得有限，且对大数据技术的运用不够充分，这有可能加剧人才流失的风险。^[5]再者，面对管理挑战时，人力资源部门往往难以迅速响应与解决，这进一步加剧了人力资源管理工作的困境。

（二）人才配置不合理，考核制度缺失

在企业进行人才配置的过程中，会面临多种因素的制约，这些因素可能对企业内部人才流动的效率造成一定的阻碍。在基于大数据的企业人力资源管理创新实践中，企业成员间的沟通往往遭遇挑战，进而影响到企业资源的有效利用。^[6]此外，部分企业存在人才配置不当的问题，这不仅会削弱员工的工作积极性，还可能导致员工在工作中缺乏主动性，进而阻碍其工作效率的提升。

对于企业员工而言，考核是衡量其工作绩效的关键指标。通过科学合理的考核，员工能够清晰地认识到自身的不足，进而有针对性地提升自身的知识与技能，这对于其未来从事更高层次的工作具有积极的推动作用。^[7]然而，当前众多企业尚未建立起科学、完善的考核制度，这对人力资源管理工作的效率提升以及优秀人才的发掘与培养构成了不小的障碍。同时，尽管部分企业已经制定了考核制度，但这些制度往往缺乏针对性，难以有效推动人力资源管理的进一步优化，往往流于形式，难以满足企业通过人力资源管理改革促进经济效益提升的需求。

（三）缺乏人文关怀，缺乏专业培训

目前，众多企业在实施基于大数据的企业人力资源管理创新策略时，普遍将薪酬视为关键管理要素。在员工评估过程中，企业往往侧重于工作效率与质量，却在一定程度上忽视了对员工的人文关怀。在人事考核环节，企业自主性不足，人力资源管理部门在人员招聘、干部任命等方面的作用发挥不充分，导致出现问题时责任推诿现象频发，且缺乏清晰的人才培训与考核规范。

进一步而言，企业内部，特别是基层员工，其诉求反馈渠道不畅，合理需求难以得到及时满足，这凸显了企业在员工人文关怀方面的缺失。此外，当前企业普遍缺乏对员工的定期针对性培训，这限制了员工潜能的挖掘，阻碍了其长远发展。^[8]由于培训内容与时代需求脱节，部分员工在工作中可能表现出综合能力和职业素养的不足，难以满足企业实际需求，进而对企业经济效益的提升构成挑战。同时，若员工未能掌握与时代发展相适应的专业技能与知识，将难以与企业同步成长。^[9]

企业若未能及时为员工提供培训，缺乏合理的奖惩机制，且未将员工工作与薪酬制度有效结合，将导致员工难以认识到自身工作对企业的重要性，降低其工作中的成就感和认同感，进而可能引发工作懈怠、消极情绪等问题，不利于激发员工的工作热情，最终制约企业经济效益的进一步提升。

三、基于大数据的企业人力资源管理创新策略

（一）坚持以人为本，重视知识管理

在企业人力资源管理的创新过程中，依托大数据技术，我们

需始终坚守以人为本的核心原则。这意味着，无论是管理者还是被管理者，其根本均为人，因此，我们必须将人的需求与发展置于首位，以此来更有效地激发企业员工的积极性与创造力，从而实现企业与员工的共同成长与繁荣。^[10]在推进基于大数据的人力资源管理创新时，我们的目标不应仅仅局限于确保员工遵守企业的规章制度，而应深入结合员工的实际需求，秉持尊重与信任的态度，以促进员工的全面发展，确保企业目标与员工个人成长目标的高度契合，进而为企业带来更为显著的经济效益。

知识管理作为企业资源整合的关键环节，其目的在于充分挖掘和利用企业内的知识资源。在此过程中，我们应积极探索大数据技术在知识管理中的应用，以便更准确地把握员工的实际情况，引导他们在各自岗位上充分发挥潜力，并助力他们不断积累新知识，以更好地解决工作中遇到的各种问题。^[11]通过有效的知识管理，我们能够为企业的发展注入新的动力。为实现这一目标，我们应加强对员工的专业培训，利用大数据技术深入了解员工的学习需求与职业发展愿望，为他们提供针对性的知识资源，鼓励他们运用所学知识对工作流程和方法进行创新，以促进企业的快速发展。具体而言，企业可根据自身实际情况，制定个性化的培训计划，或通过邀请专家讲座、组织员工外出学习等方式，提升培训效果。

（二）重视学习考察，优化管理路径

当前，为了显著提升基于大数据的企业人力资源管理创新成效，并追求更高的经济效益，企业应积极组织员工参与外出考察、学习等活动。此举旨在促进管理人员思维的有效更新，使更多优质的人力资源管理模式融入企业实践，从而引领企业探索更加科学与高效的管理路径。^[12]在具体实施中，企业应为人力资源管理部门的领导与员工创造更多外出学习的机会，以拓宽视野，汲取其他企业先进的管理经验，为自身管理实践积累宝贵财富。在考察过程中，人力资源管理部门的员工应主动与其他企业交流，积极吸收先进的管理理念与方法，确保这些经验能够得到有效转化与应用，进而推动企业人力资源管理工作的持续优化。

此外，企业可充分利用大数据技术，将同类型企业的管理资料纳入管理视野，以实现对不同企业人力资源管理模式与管理效果的全面而深入的洞察，进一步发挥大数据技术在人力资源管理中的潜力与价值。考察学习活动结束后，企业应结合自身实际，对现有的人力资源管理形式、制度及评价标准进行全面革新与优化。^[13]通过大数据技术，企业能够迅速识别自身管理中的短板，并以此为基础展开更具针对性的改革措施。同时，企业管理层应高度重视人力资源管理活动，将其视为企业改革的重要组成部分，通过引入问卷调查、量化考核等手段，使领导者能够直观把握员工现状，并实现对人力资源管理成果的及时总结与反馈。

（三）坚持以人为本，实现人岗匹配

在推动企业人力资源管理的创新进程中，依托于大数据技术的支撑，首要且核心的任务便是吸引并纳入优质人才。为达成此目标，企业需持续优化其人才吸纳策略，以增强人力资源管理的科学性与合理性，并始终秉持以人为本的核心理念，从而全面提升所聘用人才的整体素质。^[14]

在人才吸纳环节，企业不仅需依据岗位特性引进相应人才，亦应积极吸纳大数据领域的专业人才，为后续的基于大数据的人力资源管理创新奠定坚实的人才基础。随后，企业应根据员工的实际能力、岗位的具体需求，进行科学合理的岗位分配，以实现人岗之间的高度匹配。此外，企业可借助大数据技术，对员工的工作表现进行量化分析，从而为提升人力资源管理效率奠定数据基础。在人才配置的过程中，企业应秉持长远眼光，从战略高度进行规划，紧密结合岗位需求与企业目标，全面提升员工的综合素质，以避免人力资源的浪费。^[15]同时，企业应对现有的人力资源进行全面审视，实施更为高效、合理的人力资源整合策略，确保每位员工都能在其最适合的岗位上发挥所长，从而进一步激发员工的工作热情与创造力。通过深化大数据在企业人力资源管理

中的应用，企业可致力于构建一个更为优质、宽松的工作环境，使员工能够充分发挥其潜能，进而营造出一个高效、和谐的人力资源管理生态。

四、总结

综上所述，为进一步提升基于大数据的企业人力资源管理创新效果，我们可以从坚持以人为本，重视知识管理；重视学习考察，优化管理路径；坚持以人为本，实现人岗匹配等层面入手分析，以此在无形中促使企业人力资源管理创新质量提升到一个新的高度。

参考文献

- [1] 徐红. 数字时代下企业人力资源管理创新探索 [J]. 中外企业文化, 2024, (03): 229-231.
- [2] 唐慧鹏. 大数据背景下, 企业人力资源管理新模式 [J]. 人力资源, 2024, (06): 28-29.
- [3] 杨颖, 薛超. 大数据技术在电力企业人力资源管理中的应用 [J]. 人力资源, 2024, (06): 156-157.
- [4] 赵文葵. 数字化转型下企业人力资源管理的问题与对策研究 [J]. 企业改革与管理, 2024, (05): 91-93. DOI: 10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2024.0263.
- [5] 邱禹桐. 大数据视域下企业人力资源绩效管理创新策略探讨 [J]. 企业改革与管理, 2024, (05): 82-84. DOI: 10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2024.0265.
- [6] 周文苑, 吕安. 数字经济背景下企业人力资源管理数字化转型研究 [J]. 中国管理信息化, 2024, 27(06): 130-132.
- [7] 刘鹏, 张雪尔, 郑欣妮. 知识经济时代企业人力资源管理分析 [J]. 投资与创业, 2024, 35(05): 146-148.
- [8] 贾昕昕. 数字经济下中小企业人力资源管理和开发的挑战与机遇 [J]. 科技经济市场, 2024, (03): 70-72.
- [9] 李美连. 大数据时代企业人力资源管理的创新与发展 [J]. 现代商业研究, 2024, (05): 149-151.
- [10] 曲木雅怡. 小微企业人力资源管理数字化转型研究 [J]. 全国流通经济, 2024, (05): 52-55. DOI: 10.16834/j.cnki.issn1009-5292.2024.05.004.
- [11] 刘小超. 大数据背景下企业人力资源管理模式创新研究 [J]. 现代商业, 2024, (05): 137-140. DOI: 10.14097/j.cnki.5392/2024.05.029.
- [12] 王美. 企业人力资源管理探究 [J]. 中国集体经济, 2024, (07): 89-92.
- [13] 叶鹏. 大数据技术在电力企业人力资源管理中的应用研究 [J]. 理财, 2024, (03): 69-70+73.
- [14] 何程. 大数据背景下国有企业人力资源精细化管理探究 [J]. 佳木斯职业学院学报, 2024, 40(02): 117-119.
- [15] 周晓春. 数字化时代企业人力资源管理的变革与挑战 [J]. 四川劳动保障, 2024, (02): 86-87.