大数据技术赋能企业人力资源精细化管理实施路径探析

何慧昌
新华三技术有限公司，浙江 杭州 310051
DOI: 10.61369/TACS.2026090020

摘　　要： 数字经济时代，大数据、人工智能等数字技术深度渗透企业经营管理全流程，推动人力资源管理从传统粗放式、事务型管理向精细化、战略型、价值型管理全面转型。传统人力资源管理存在数据碎片化、决策经验化、管理同质化、考核片面化等诸多痛点，难以适配现代化企业高质量发展需求。大数据技术凭借海量数据采集、多维分析、智能研判、动态预警等核心优势，能够精准破解人力资源管理痛点，实现人才选育用留全流程的精细化管控。本文分析企业人力资源管理存在的问题，阐述大数据技术赋能人力资源精细化管理的逻辑，从人才招聘、绩效考核、员工培训、薪酬激励、人才梯队建设五个方面，探讨大数据技术赋能人力资源精细化管理的实施路径，为各企业尤其是中小企业实现人力资源精细化管理提供参考。

关 键 词： 大数据技术；企业人力资源；精细化管理；数字化转型；实施路径

Analysis on Implementation Path of Refined Human Resource Management Empowered by Big Data Technology in Enterprises

He Huichang
H3c Technologies Co., LTD., Hangzhou, Zhejiang 310051

Abstract: In the era of digital economy, digital technologies including big data and artificial intelligence have deeply penetrated the whole process of enterprise operation and management, driving the comprehensive transformation of human resource management from traditional extensive and transactional management to refined, strategic and value-oriented management. Traditional human resource management is plagued by many pain points such as fragmented data, experience-based decision-making, homogeneous management and one-sided assessment, which can hardly match the high-quality development demands of modern enterprises. With core strengths including mass data collection, multi-dimensional analysis, intelligent judgment and dynamic early warning, big data technology can effectively tackle the bottlenecks of human resource management and realize refined control covering the whole cycle of talent selection, recruitment, cultivation, employment and retention. This paper analyzes the existing problems in corporate human resource management and elaborates the internal logic of big data technology empowering refined human resource management. It explores the implementation paths from five dimensions: talent recruitment, performance appraisal, staff training, salary incentive and talent echelon construction, so as to provide references for enterprises, especially small and medium-sized enterprises, to realize refined human resource management.

Keywords: big data technology; corporate human resources; refined management; digital transformation; implementation path

引言

在数字化转型进程中，数据在产业变革与企业转型中发挥的作用越来越重要，正在逐步被应用在企业管理的各个方面。人才是企业经营的关键资源，人力资源管理的目标在于引进优质的人才，按照这些人才的性格、能力与素养特质，匹配适合的工作岗位，以提高企业经营、组织与管理效能。在以往的人力资源管理工作中，部分企业通常采用人工管理方式，安排人力资源管理部门负责员工招聘、考勤、入职、离职与绩效考核等工作。这样的管理模式过于依赖人员资源专员的主观看法和工作经验，难以深入挖掘人才的价值，不利于人才的成长与发展[1]。随着数字技术的飞速发展，大数据技术在企业管理中得到推广，给人力资源管理向着自动化、数字化与精细化方

Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

向转变带来了契机。在人力资源管理工作中，大数据技术能够整合员工全生命周期数据，通过算法分析、模型构建实现人力资源管理的精准化、动态化、科学化管控。当前，诸多学者围绕大数据与人力资源管理转型展开研究，分别探讨了大数据在绩效管理、信息化建设、管理模式创新等方面的应用价值与优化策略，涵盖国有企业、中小企业、物流企业等不同业态[2-3]。但现有研究多聚焦单一管理模块的优化，缺乏对精细化管理全流程、系统化实施路径的整合研究。基于此，系统探究大数据技术赋能企业人力资源精细化管理的实施路径，弥补现有研究短板，对帮助企业优化人力资源管理模式，提高人力资源管理水平与企业组织效能具有重要意义。

一、大数据技术对企业人力资源管理的赋能逻辑

（一）推动管理范式迭代升级

传统人力资源管理依赖管理人员经验判断，主观性强、精准度低，且聚焦基础事务，战略支撑能力薄弱[4]。人力资源作为企业的核心资源，其优化配置事关组织绩效。传统的人力资源配置主要基于经验和直觉，存在主观随意性，难以实现人尽其才、才尽其用。大数据技术的应用，彻底改变了人力资源管理的底层逻辑，推动管理模式从“人工经验驱动”向“数据智能驱动”转型，从“事务执行”向“战略赋能”转型，大幅提升人力资源管理的专业性与战略性。

（二）实现人才管理精准化提质增效

大数据技术可实现员工全生命周期数据的动态采集与实时分析，构建动态化人才画像，精准识别员工能力优势、短板、发展需求与岗位适配度，解决传统管理中人才匹配失衡、培训同质化、考核片面化等问题，实现人才选育用留全流程的精细化管控[5]。引入大数据技术，打通人力资源管理各个环节，有望系统性地提升企业人力资源管理水平，增强人力资源竞争优势。在现代企业的人力资源战略中，运用大数据手段能够高效搜集员工的过往学习轨迹及技能评价数据，深入掌握员工职业规划的需求，进而为员工量身打造符合其发展的职业培训计划。对于物流企业、中小企业等管理精细化程度较低的企业，能够有效提升人力资源管理效率，降低人力管理成本。

（三）助力企业战略落地

人力资源精细化管理通过大数据分析，精准匹配企业发展战略与人才资源，优化人才结构，预判人才缺口，搭建适配企业发展的人才梯队，为企业战略落地提供坚实的人才支撑，助力企业实现可持续高质量发展[6]。

二、大数据技术赋能企业人力资源精细化管理的实施路径

（一）精细化人才招聘：数据画像赋能精准引才

依托大数据技术重构招聘流程，打破传统人工招聘的粗放模式，实现岗位需求与人才素质的精准匹配，构建精细化招聘体系。首先，企业基于岗位工作职责、能力要求、绩效标准，通过大数据分析梳理岗位核心需求，构建标准化、精细化的岗位人才画像，明确岗位所需的专业能力、工作经验、综合素质、性格特质等多维指标。其次，整合招聘平台简历数据、候选人过往工作数据、职业履历数据，通过智能算法完成简历筛选、比对、初筛，替代传统人工筛选模式，提升招聘效率与精准度[7]。最后，利用大数据开展候选人背景核查、岗位适配度预判，精准识别优质人才，规避人岗错配问题。对于中小企业、物流企业等人才流动性较强的企业，可通过大数据搭建人才储备库，动态更新人才资源数据，实现人才精准补给，优化招聘效能。

（二）精细化绩效考核：多维数据构建动态考评体系

针对传统绩效考核片面化、静态化、主观化的问题，依托大数据技术搭建全维度、动态化、智能化的精细化绩效考核体系，实现绩效考评的客观公正、精准全面。企业可借助大数据技术实时采集员工工作全流程数据，涵盖任务完成质量、工作效率、团队协作成果、客户反馈、创新贡献、培训成长等多维度数据，打破传统单一的业绩考核模式。基于多维数据构建机器学习绩效评估模型，替代传统人工打分模式，实现绩效的动态监测、实时研判与自动核算[8]。同时，建立绩效预警机制，通过大数据设定绩效阈值，当员工绩效数据出现异常波动时，系统自动预警，帮助管理人员及时发现问题、介入干预，实现事前预判、事中管控、事后复盘的全流程精细化绩效管控。此外，结合360度考核理念，整合上下级、同事、客户多维评价数据，形成全方位考核结果，精准反映员工真实价值贡献，为薪酬调整、岗位调整、人才培养提供数据支撑。

（三）精细化员工培训：数据研判实现精准赋能成长

依托大数据技术挖掘员工成长需求，摒弃传统统一化、形式化的培训模式，构建个性化、精准化的员工培训体系，提升培训实效性。首先，整合员工岗位数据、绩效短板、能力测评数据、职业发展诉求，通过大数据分析精准定位员工能力缺口，梳理不同岗位、不同层级员工的培训需求，形成个性化培训需求清单。其次，基于需求数据搭建分层分类的精细化培训体系，针对基层员工、中层管理者、高层管理者，技术岗、管理岗、运营岗等不同群体，定制差异化的培训课程与培训方案[9]。最后，利用大数据实时监测培训过程数据，包括培训参与度、课程掌握程度、培训考核成绩等，复盘培训效果，动态优化培训内容与培训模式，形成“需求研判－精准培训－效果复盘－迭代优化”的闭环式精细化培训体系，助力员工精准成长、高效赋能。

（四）精细化薪酬激励：数据驱动构建公平激励体系

薪酬激励的精细化核心是实现“按劳分配、按绩分配、精准激励”，依托大数据技术破解传统薪酬体系公平性不足、激励性薄弱的问题。企业通过大数据整合员工岗位价值、工作业绩、工作年限、能力等级、创新贡献、团队贡献等多维数据，构建科学

 Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

的薪酬核算模型，实现薪酬与员工价值贡献精准挂钩，打破传统平均主义薪酬模式[10]。同时，依托大数据分析不同员工的激励偏好，精准匹配物质激励与精神激励，针对年轻员工、核心技术员工、管理员工制定差异化激励方案，提升激励精准度与有效性。此外，通过大数据动态监测薪酬体系运行效果，对比行业薪酬水平、企业内部薪酬差距，及时优化薪酬结构，保障薪酬体系的公平性、竞争性与激励性，充分调动员工工作积极性。

（五）精细化人才梯队建设：动态数据支撑战略人才储备

人才梯队建设是人力资源战略管理的核心内容，大数据技术可实现人才储备、人才培养、人才晋升的精细化管控，助力企业搭建适配战略发展的人才体系。企业依托大数据构建员工动态人才画像，整合员工能力、潜力、绩效、职业素养、发展意愿等多维数据，精准识别核心人才、潜力人才、储备人才，完成人才分层分类管理。基于企业战略发展规划与业务扩张需求，通过大数据预判未来人才缺口、人才结构短板，制定精准的人才储备与培养计划。同时，建立人才动态评估机制，实时更新人才画像数据，动态调整人才培养方案与晋升通道，为企业核心岗位、管理岗位、技术岗位搭建完善的人才梯队，解决企业人才断层、人才流失、人才结构失衡等问题，为企业长远发展提供战略人才支撑。

三、结论与展望

综上所述，发挥大数据技术优势，构建人力资源精细化管理体系，能够提高企业人力资源管理的科学性、有效性与合理性，降低人们主观经验对人力资源招聘、培训与管理的影响，调动工作积极性。因此，企业经营者与人力资源管理专员应正确认识大数据技术的优势，结合企业经营范围、工作岗位特点与人才需求，将大数据引入人力资源管理全过程，通过建立数字画像、构建大数据考核体系、制定个性化培训方案、完善员工激励机制、注重人才梯队建设等方式，促进数据要素与人力资源管理流程深度融合，提高人力资源管理、决策的自动化水平，为企业引进来和留下来优质的人才资源，为企业可持续与高质量发展提供人才支撑。

参考文献

[1] 黄梅 . 大数据技术驱动人力资源管理从 " 事务型 " 向 " 战略型 " 升级 [J]. 中国商界 , 2025, (17): 246-248.

[2] 王香 . 大数据背景下企业加强人力资源绩效管理的转型升级策略探讨 [J]. 企业改革与管理 , 2024, (7): 69-71.

[3] 唐沛 . 大数据时代企业人力资源管理变革的影响及创新措施探讨 [J]. 企业改革与管理 , 2023, (4): 79-81.

[4] 马丽华 . 大数据技术在企业人力资源信息化管理中的应用价值与策略探讨 [J]. 现代商业研究 , 2025, (15): 184-186.

[5] 张蕊 . 基于大数据技术的国有企业人力资源管理信息化建设 [J]. 石化技术 , 2025, 32 (8): 417-418.

[6] 卫杉杉 . 大数据技术在企业人力资源管理中的多元应用场景研究 [J]. 企业改革与管理 , 2025, (14): 59-61.

[7] 郑鑫 , 李婷 . 大数据时代企业人力资源管理数字化转型研究——以华商企业为例 [J]. 商展经济 , 2025, (13): 129-132.

[8] 毛泽昀 , 李蕾 , 李钰颖 , 等 . 大数据背景下中小企业人力资源管理模式研究——以西安华丰公司为例 [J]. 中国市场 , 2023, (4): 79-81.

[9] 熊娜 , 洪雅咏 . 大数据驱动下的企业人力资源管理模式创新策略研究 [J]. 中国科技投资 , 2024, (35): 130-132.

[10] 付艺璇 . 大数据背景下物流企业人力资源效率提升及绩效考核策略研究 [J]. 中国物流与采购 , 2023, (21): 107-108.

Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License