

# 大数据在企业人力资源管理中的应用研究

李 华

中国水利水电第九工程局有限公司 贵州贵阳 550081

**摘 要：**文章首先梳理了人力资源管理理论的演进历程，从传统阶段到现代阶段，为后续探讨大数据应用奠定理论基础。接着深入剖析大数据在企业人力资源管理应用中的优势，包括提供科学决策依据、优化管理流程以及提高管理效率和质量等方面。随后详细阐述大数据在人才招聘与配置、员工培训与发展、绩效管理与激励、员工关系与满意度管理等具体人力资源管理环节的应用情况。最后得出结论，大数据对企业人力资源管理有着深远影响，虽面临挑战但前景广阔，企业应积极合理运用大数据提升人力资源管理水平。

**关键词：**大数据；企业人力资源管理；应用优势；具体应用

## 引言

在数字化时代的今天，大数据技术正以空前的速度变革着各领域的运作模式与管理方式，在企业人力资源管理领域同样不能幸免。在企业规模越来越大，市场竞争越来越激烈的情况下，传统人力资源管理方式遇到了很多挑战，比如决策缺乏科学依据，管理流程烦琐，效率不高等问题。而大数据以海量数据、快速处理以及精准分析等特点，给企业人力资源管理提供了全新的契机与改变。对大数据运用于企业人力资源管理进行研究，既有利于企业提高人力资源管理科学性与有效性，又能够为企业发展提供强有力的人才支持与保障，因此具有一定的理论意义与现实意义。

## 一、人力资源管理理论演进

在科学管理的早期阶段，泰罗和他的合作伙伴吉尔布雷斯夫妇的观点成为了代表性的理论。他们主张基于科学的方法来选拔工人，并对这些工人进行全面的培训和教导，以帮助他们更好地发展。保证职工主动参与，共同按照已经形成的科学规范、高效率地完成任务。与此同时，在管理层面上和工人们一起分担责任，承担他们认为自己比较有能力的任务。泰罗这一理论给美国工业管理带来深远影响，显著促进美国工业生产率的提高，奠定人力资源管理基础，促进企业通过优化工作设计提高职工生产率，强调用科学手段对职工进行选拔与培养，用企业系统代替个人的自我提升来达到提高生产率之目的。

至70年代后期和80年代初期，企业领导层已逐步抛弃把人事管理看作是“政府职责”这一概念，而把人事

管理看成是企业“组织职责”。这种变化来自多种因素的综合影响。心理学、社会学以及行为科学的渗透给企业管理领域提供了全新的理论与方法，并逐步被企业所关注与运用。值得注意的是，在1972至1982年期间，美国的生产率年均增长率仅为0.6%，这一数字明显低于同期的日本、西德和法国的增长率。这种员工的懒散态度和普通的管理方式让企业的高级管理层深感担忧。与此同时，劳资关系紧张，政府官员干预不公，加之劳动力多样化、教育水平不断提高等因素，使企业人事管理工作更加复杂，难度也越来越大。

时代在进步，人力资源管理四大机制、六大模块也在逐步形成。四大机制包括拉力牵引机制、推动力激励机制、控制机制（即绩效评价）以及压力竞争淘汰机制；六大模块一般涉及人力资源规划、招聘、培训、报酬、业绩等诸多内容。如“组织效能的铁三角管理循环”等强调分权与分责这一关键维度，通过组织诊断与组织变革来促进组织效能。“战略绩效经营体系”则通过四类核心会议实现战略与执行的无缝衔接。“人才供应链协同与人才生态打造”这一理念突破了传统招聘模式的限制，构筑了一个全面的人才管理架构。这种创新的人才关系模式，例如美团的外卖员与滴滴的司机与各大企业之间的合作，都展现了人才生态的新面貌和所面临的挑战。这些新模块、新管理思路在提高组织效能的同时，还加强了组织战略目标的达成，使得组织能更好地运用人力资本促进组织持续成长与发展。

## 二、大数据在企业人力资源管理应用中的优势

### 1. 提供科学决策依据

传统企业人力资源管理决策通常依靠管理者经验与

主观判断进行。但这一决策方式也有其局限性，易受个人认知与偏见等因素的干扰。大数据的运用，为企业人力资源管理提供科学的决策依据。通过对员工工作表现、培训记录、薪酬福利等海量人力资源数据进行采集与分析，可以使企业对员工状况有一个整体认识，并找出可能存在的问题与机遇。比如企业可通过对职工离职率的数据分析来发现职工离职的重要原因，如薪酬待遇和职业发展空间，以便制定出具有针对性的改善措施来降低职工离职率。同时，大数据也有助于企业对人力资源需求进行预测、对人力资源配置进行合理规划，避免出现人力资源浪费与不足。

## 2. 优化管理流程

大数据技术能够优化企业人力资源管理中的每道工序。招聘过程中，传统人工筛选简历的方法效率较低，易漏掉优秀人才。运用大数据学习与分析技术构建人才招聘大数据资源库，采用人工智能与大数据等方法对求职者进行全方位测评，可以更深入地了解求职者信息及工作经历，进行全面比选，寻找最适合的候选人。传统人力资源培训在员工培训过程中缺乏准确的培训需求分析，容易产生培训内容与培训效果之间脱节等问题。而大数据则能够将员工需求与行为进行融合分析，制定出具有针对性的培训方案，有利于管理者全面了解学习者需求，并将其贯彻于经营层面，促进企业业绩提升。绩效管理流程下，大数据能够实时采集员工工作量、工作效率和项目完成情况等工作数据，来量化评价其工作表现，使得绩效评估更客观和精准。

## 3. 提高管理效率和质量

运用大数据，能够极大地提升企业人力资源管理工作效率与质量。本实用新型实现自动化数据收集与分析，降低人工操作繁琐与误差，提高效率。比如企业可使用大数据系统来自动产生员工考勤报表、绩效报告等，省时省力。与此同时，大数据分析可以提供更加深刻和精准的信息，来帮助企业管理者制定更加英明的决策，以提升管理质量。比如企业通过分析员工的绩效数据，能够找出他们的长处与短处，并针对他们提出个性化培训与发展建议，以提升其工作能力与绩效水平。

### 三、大数据在企业人力资源管理中的具体应用

#### 1. 人才招聘与配置

大数据技术给人才招聘和配置带来重大的变化。以大数据技术为基础构建候选人用户画像，覆盖教育背景、工作经历、技能特长等多领域信息，并将量化指标与定性评价相结合，多角度对求职者进行综合评价，增强评

价的综合性和准确性。通过应用机器学习算法来学习历史数据，可以预测候选人的潜在能力和适配度，从而实现自动化的评估。同时，还可以建立一个预测模型来预测候选人的潜力和适应性，以确保选拔过程的准确性。通过对海量人才数据进行采集与分析，为甄选提供科学依据，并根据人才画像及需求匹配度创建个性化推荐系统，以推荐出最适合的候选人，降低人力资源部门筛选工作量。实时数据监控与分析系统可以为招聘决策即时反馈信息，大数据技术也可以依据实时数据对选拔标准进行调整，保证了标准的时效性与适应性。评估模型将随市场变化及新技能产生而经常更新，使之相互联系并有效。在人才配置上，对人才数据进行分析，确定其优劣势，并制定合理配置策略以达到人岗匹配。也可以根据业务发展及市场变化适时调整人才配置，以维护组织竞争力。将数据分析结果应用于绩效评估与反馈中，以推动人才成长与发展。另外，运用大数据技术对历史数据进行分析，确定潜在人才风险因素，并构建实时监控系统对求职者行为及绩效进行监测，及时识别潜在风险点，并依据评价结果制定相应的应对策略，以减少风险出现的概率。

#### 2. 员工培训与发展

有的企业给新入职人员配备了业务师傅及职业发展导师，并建立了常态化的跟踪培养机制，同时联合知名高校及行业机构开展了能力提升培训、标杆企业参访及国际研讨会等多元化的学习通道。企业面向全体员工开发了多样化的培训类别，内容包括领导力的培养、新技术的运用、职业素养的提高、文化教育、数字化转型和退休前辅导。在整个年度中，我们投入了大量的培训资金，按照不同的类别和级别开展了多个培训项目，从而确保了员工培训的覆盖率高达100%，完全满足了员工的成长需求。

为了迎接能源转型带来的挑战，各企业不断加大新能源领域职工培训力度，协助职工提高专业领域的知识与技能，并选派高级管理人员到国内、外有关领域头部企业进行考察与交流，将原有主干专业的职工推进到风电、光伏、氢能、人工智能等行业的流动转移中去，实现关键岗位技术人才的转化与培养。

华为坚持“用最出色的人才去培育更出色的个体”的培训哲学，并选择具有成功实践经验的业务专家和管理者作为讲师或教练，对员工成长的不同阶段进行赋能与个性化的培养，如对新入职员工的入职引导培训、导师制的实施、对在职人员的职业能力提升训练项目、对

管理者的管理能力培养项目等。华为还拥有组织性调配机制，在内部人才市场上搭建自由流动的平台，推动员工合理流向，扶持员工跨领域跨地域成长，给员工带来了广阔的成长空间。另外，可持续发展的理念也影响着培训的走向，企业在培训体系中加入ESG的内容，同时也设立“培训银行”的机制，把培训学分和晋升以及调薪联系起来，调动了员工的参与积极性。

### 3. 绩效管理 with 激励

绩效管理和激励是企业人力资源管理的关键，两者互为补充，共同提高企业绩效。绩效评估的过程强调公平性与透明度，尽量避免人为因素的干扰，保证了评估结果的客观公正。以激励机制为核心的绩效管理是以物质及精神奖励来调动员工积极性和创造力的，它可以分为经济激励与非经济激励两大类。经济激励涉及薪酬、奖金和股票期权，而非经济激励则涉及晋升机会、培训资源和表彰荣誉。

为了提高职工的工作积极性及创新能力，企业试图创新激励机制，例如建立股权激励计划、提供职业发展机会等，以期达到职工和企业共同成长的目的。同时，激励机制的设计需要根据组织的特点以及员工的需求来保证激励措施在符合员工预期的前提下也有利于组织的发展。在实践中，激励手段要多样化，要运用物质激励和精神激励两种手段来适应不同职工的需要，增强激励效果。在绩效管理的激励策略中，公平性被视为核心原则。当企业制定绩效评价和激励策略时，必须确保员工付出的努力能够获得公平的回馈。

绩效管理可以找出员工的长处与短处，对激励机制的建立提供了客观的依据与引导；一个高效的激励策略可以增强员工的工作热情和创新能力，从而进一步优化绩效管理的成果。企业通过绩效管理与激励机制的不断优化，不断改善管理体系、提升员工满意度与绩效表现、提升员工归属感与忠诚度，通过减少员工的流失率，可以促进员工的个人成长和职业发展，从而提高企业的整体竞争力。

### 4. 员工关系与满意度管理

员工关系及满意度管理作为企业良好经营的基础，关系到企业稳定与发展。企业关注员工权益与满意，致力构建员工和谐关系，推动员工主动参与与成长。通过对优秀员工进行评比，颁发奖金，给予晋升机会，从而调动其工作积极性的一种激励手段。为了了解职工对企业管理、工作环境和福利待遇的满意程度，企业经常进行职工满意程度调查，不断优化职工关系管理措施。同

时，建立完善职工投诉处理机制，切实维护职工合法权益、及时化解职工投诉与矛盾、严肃处理违纪问题。在对职工工作管理中，合理分配工作时间、保证职工按要求完成工作任务，同时也为职工职业安全提供必要保障、组织开展各种培训、增强职工职业安全意识与技能、降低职业危害等方面进行了研究。

关注员工个人成长，构建员工培训与开发体系，给员工一个好的培训与开发机会，有利于员工专业能力与个人素质的提高，从而达到个人与企业的共同成长。通过这些措施，形成了尊重职工、注重职工参与的良好风气，强化了职工归属感与忠诚度，增加了职工满意度，从而促进了职工工作绩效与整体生产力的提高，为了达到更出色的组织表现和客户满意度，我们需要确保团队的稳定性和持续的成长。

### 结论

综上所述，大数据在企业人力资源管理中具有重要的应用价值。通过对人力资源管理理论演进的回顾，我们可以看到大数据的应用是人力资源管理发展的必然趋势。大数据在企业人力资源管理应用中具有提供科学决策依据、优化管理流程、提高管理效率和质量等优势。在人才招聘与配置、员工培训与发展、绩效管理与激励、员工关系与满意度管理等具体方面，大数据都能够发挥重要作用，提升企业人力资源管理的水平。未来，随着大数据技术的不断发展和应用，大数据在企业人力资源管理中的应用将更加广泛和深入。企业应积极拥抱大数据，不断探索和创新大数据在人力资源管理中的应用模式，以提高企业的人力资源管理水平，增强企业的核心竞争力，实现企业的可持续发展。

### 参考文献

- [1] 刘颖. 大数据技术在电力企业人力资源管理中的应用研究[J]. 现代企业文化, 2024(30).
- [2] 孙岳峰. 大数据在企业人力资源管理中的应用研究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版) 经济管理, 2023(4): 4.
- [3] 徐红伟. 大数据技术在企业人力资源管理中的应用研究[J]. 2023(S1): 7-9.
- [4] 张龙. 绩效考核在企业人力资源管理中的应用研究[J]. 2025.
- [5] 张建. 企业人力资源管理中绩效考核的应用创新研究[C]// 文化传承与现代化治理学术交流会议论文集. 2024.