

大数据时代企业人力资源管理的问题与策略

张柳艳

国网福建超高压公司, 福建 福州 350001

[摘要]随着信息技术的迅速发展,企业人力资源管理正逐步进入大数据驱动的新阶段。以往,许多企业在人力资源管理中依赖经验和直觉来做出决策,尽管在某些情况下这种方法有效,但随着市场竞争日益加剧及环境的快速变化,其局限性也逐渐显现。如今,借助大数据,企业能获得更为精准的员工数据分析,进而做出更加科学与高效的管理决策。通过对员工行为、工作习惯的实时数据收集与分析,企业能够精确地进行人员配置、优化劳动组织结构,从而提升整体工作效率,并在竞争中占据有利地位。大数据不仅在员工管理方式上带来了革新,同时也推动企业管理模式的深刻转型。本篇文章大数据时代企业人力资源管理中的主要问题及优化策略,重点分析劳动组织和员工管理方面的不足,提出应对策略,包括更新管理理念、构建高效管理模式、完善考核体系等,以期提高企业核心竞争力,适应快速变化的市场需求。

[关键词]大数据;企业人力资源;劳动组织;员工管理;优化策略

DOI: 10.33142/mem.v5i6.14478

中图分类号: F272

文献标识码: A

The Problems and Strategies of Enterprise Human Resource Management in the Era of Big Data

ZHANG Liuyan

State Grid Fujian Ultra High Voltage Company, Fuzhou, Fujian, 350001, China

Abstract: With the rapid development of information technology, enterprise human resource management is gradually entering a new stage driven by big data. In the past, many companies relied on experience and intuition to make decisions in human resource management. Although this method was effective in some cases, its limitations gradually became apparent as market competition intensified and the environment changed rapidly. Nowadays, with the help of big data, enterprises can obtain more accurate analysis of employee data and make more scientific and efficient management decisions. By collecting and analyzing real-time data on employee behavior and work habits, enterprises can accurately allocate personnel, optimize labor organizational structure, thereby improving overall work efficiency and occupying a favorable position in competition. Big data not only brings innovation to employee management methods, but also drives a profound transformation of enterprise management models. This article focuses on the main problems and optimization strategies in enterprise human resource management in the era of big data. It analyzes the shortcomings in labor organization and employee management, and proposes response strategies, including updating management concepts, building efficient management models, and improving assessment systems, in order to enhance the core competitiveness of enterprises and adapt to rapidly changing market demands.

Keywords: big data; enterprise human resources; labor organization; employee management; optimization strategy

引言

传统的人力资源管理模式通常依赖于管理者的经验与直觉,尤其是在招聘、岗位分配及绩效评估等环节,过度依赖主观判断。然而,这种方法在现代企业管理中逐渐暴露出明显的短板。面对瞬息万变的市场环境,企业很难通过传统手段及时调整员工配置与劳动组织,往往导致资源配置低效与员工流动性加剧。同时,传统管理模式在很大程度上忽视了数据分析在决策中的巨大潜力,员工的能力评估往往存在片面性,岗位匹配的合理性也不足,从而影响了企业整体运营的效率。随着信息技术的快速发展,大数据逐渐成为企业管理中不可或缺的重要工具。大数据不仅能够帮助企业实时监控员工的工作表现,更能通过对大量员工行为数据的分析,揭示出潜在的管理问题与优化空间。借助数据分析,企业可以更精准地掌握员工的工作

习惯与能力特点,为岗位匹配提供科学依据,实现人岗最优配置,从而提高劳动生产率与员工的工作满意度。尽管大数据技术在许多企业中的应用取得了显著成效,但不少企业仍面临技术能力薄弱、传统管理观念根深蒂固等障碍,这制约了数据在企业管理中的全面应用。因此,企业亟须对现有的管理模式进行改革与调整,才能充分发挥大数据的潜力。

1 大数据时代企业人力资源变革的意义

1.1 增强企业核心竞争力的关键路径

在企业管理领域,通过对员工绩效、行为模式和技能分布的精准分析,劳动组织效率的显著提升与团队结构的优化得以实现。这一过程中,资源的合理配置与员工发展路径的明确性也被显著增强,从而使企业能够更好地应对市场竞争。核心竞争力的构建不仅依赖于管理层的决策,更受到数据分析结果的驱动^[1]。通过对历史数据的深入挖

掘，高效团队的特征被提炼出来，并转化为可推广的经验模型，使未来的人才招聘与组织调整得以更加科学地进行，也让企业具备了更强的市场适应力与长远发展能力。企业在这种数据支持下，不仅提升了竞争优势，也推动了内部能力建设的持续优化。

1.2 市场竞争中科学决策的必要保障

面对日益复杂的市场环境，传统依赖直觉与经验的做法，逐步被更具科学性的管理模式取代。市场趋势的变化与劳动力动态供需情况，通过大数据分析得以精准掌握，使招聘与资源分配能够更具针对性。不仅避免了因人员不足或冗余导致的效率低下，整体劳动组织的灵活性也得到了大幅提升。企业的资源调配策略，常常因数据分析结果的支持而变得更加科学与有效。员工潜力的评估与短板的发现，不再仅依赖管理者的观察，而是通过数据模型实现了精准识别。基于这些分析，培训计划与晋升路径被设计得更加符合实际需求，确保了员工价值的最大化。

1.3 信息管理秩序与组织互动效率的提升

企业的信息管理秩序，信息的高效流动，不仅对劳动组织的运行产生了直接影响，也使得组织内外的互动更加紧密与顺畅。依托统一的数据平台，各部门之间的信息壁垒被有效打破，而资源的透明化分配也让管理者能够实时获取准确数据，为科学决策提供了有力支撑。部门间的协作效率提高，得益于信息孤岛问题的逐步解决。通过数据的整合与共享，管理层快速访问多维度信息的能力被大幅提升，而员工也因此能更全面地了解自己的发展潜力与未来规划。劳动组织结构的动态优化，在这一过程中得以实现，使企业的整体运作更加高效且具有适应力。与此同时，基于大数据的个性化管理策略，已成为提升员工满意度的重要方式。通过对员工反馈与行为数据的深入挖掘，企业能够迅速发现潜在问题并采取有效措施^[2]。例如，当员工的工作压力过大或职业发展困惑明显时，针对性的支持与激励措施被迅速推出，不仅提高了员工的工作积极性，也使劳动组织的稳定性得到有效保障。

2 当前企业人力资源管理工作存在的问题

2.1 传统理念对新技术应用的制约

在许多企业的人力资源管理中，传统的劳动组织方式依旧占据主导地位，而大数据技术的潜力却未能得到充分发掘。过度依赖经验主义与层级管理模式，使得数据驱动型的管理工具未能有效应用，从而导致资源配置的效率低下。尤其在规模较大的企业中，传统管理理念的影响更加深远，造成了大数据技术在实际操作中难以得以实施，精细化的管理目标未能实现，企业在面对市场变化时也难以迅速做出反应。

2.2 新型管理模式革新的障碍

在人力资源管理模式更新的过程中，企业往往面临着来自既有组织结构与传统观念的强大制约。传统权力结构

对新管理模式的推行产生了较大的阻力，这使得企业在优化劳动组织和员工管理流程时，往往未能突破固有的束缚。一些管理者对改变持抗拒态度，担心既有权力的重新分配，而基层员工则因为对变革缺乏理解，未能有效支持改革。这些因素共同作用，使得人力资源管理模式的革新进程滞缓，影响了企业灵活、高效管理体系的构建。

2.3 战略规划与岗位需求的脱节现象

在许多企业的员工管理中，缺乏以数据为基础的科学规划，导致劳动组织与岗位需求之间的匹配出现了较大的脱节。常见的现象是冗余岗位与关键岗位空缺并存，这种现象的根本原因在于战略规划未能合理考虑岗位需求。由于缺乏系统性和数据支撑，企业在资源配置上往往随意性较大，未能充分挖掘员工的潜力，也无法确保劳动力的合理调配。长此以往，企业不仅未能提升劳动效率，员工的职业发展也受到了限制，进而影响了企业的核心竞争力。

3 大数据时代下企业人力资源管理的改革策略与优化措施

3.1 持续推动人力资源管理理念的更新与革新

随着大数据技术的快速发展，更新人力资源管理理念，尤其是转变传统劳动组织方式，已成为一项刻不容缓的任务。长期以来，企业管理依赖于经验与直觉，决策多由管理者的主观判断决定。然而，传统的劳动组织方式逐渐显露出其在面对现代化高效管理需求时的不足与局限。与传统模式不同，大数据技术以其数据驱动的方式，为企业提供了科学、精准的决策依据，使得管理决策更加高效、及时。过去，企业管理者通常依赖主观经验做出决策，但随着市场环境的快速变化，这种传统的管理方式难以满足现实的需求。大数据的引入为企业提供了实时、全面的员工数据分析，使得企业能够在第一时间掌握员工的工作表现与效率，从而为管理决策提供了更有力的支持。这种基于数据的决策机制，不仅能提高管理效率，也能使决策更加精准、科学。同时，大数据驱动的管理理念有助于提升员工的适应能力与工作主动性。通过数据分析，员工能够直观地看到自己的工作表现，从而激发其自我改进的动力。数据化的管理方式，使得员工不仅可以了解到自己的工作优劣势，还能够通过实时反馈调整自己的工作方式，确保员工的主动性得以发挥，进而推动了企业整体管理水平的提升。

3.2 构建以数据为核心的人力资源管理模式

大数据技术的引入为企业的劳动力资源管理模式带来了深刻的变革。企业传统的人力资源管理模式多依赖于固定的岗位安排与线性考核标准，无法灵活应对复杂多变的业务需求。相反，借助大数据技术，企业能够更加精准地分析员工的工作效率与行为习惯，从而为人力资源的优化配置提供科学的依据。通过大数据技术的分析，企业能够在更细化的层面上了解员工的工作状态与习惯。这种全方位的数据分析，使得管理者不仅能够掌握员工当前的工

作表现,还能预测其未来的工作需求与岗位变化。例如,企业可以通过分析历史数据来预测员工在不同岗位上的适应性,并根据这些分析结果来进行岗位的合理调整。这种基于数据的人力资源管理模式,提高了管理效率,也使得劳动组织更具灵活性^[3]。基于数据的管理模式,不仅能够帮助企业更精准地进行人才配置,还能实时追踪员工的表现,及时调整管理策略。通过对员工表现的实时监控,企业能够快速识别潜在的问题并作出相应的调整,确保了企业能够适应快速变化的市场环境,保障了资源的最佳配置。

3.3 完善员工能力考核体系,确保精准评估

传统的员工能力考核体系,往往存在主观性强、评估标准不统一的问题,容易导致评估结果的偏差。大数据技术的引入,有助于建立更加客观、公正的能力评估体系,从而确保员工在各个岗位上能够得到准确的能力评估。通过智能化考核工具,企业能够全方位收集员工的工作数据,进行深度分析,从而对员工的能力进行更加全面的评估。借助大数据分析,企业能够细化员工的能力评估标准,依据数据结果对员工的各项能力进行精准衡量。例如,通过对员工的工作数据进行分析,企业可以评估其在特定领域的专业能力、沟通能力以及团队协作能力等,不仅提升了评估结果的客观性,还能够第一时间发现员工的优势与不足,为员工的职业发展提供个性化的建议。数据化的考核体系,不仅有助于提升员工的工作积极性,也帮助企业进行科学的人才选拔与培养。员工能够通过数据反馈了解到自身的优势与不足,从而在工作中有针对性地自我改进。与此同时,企业能够通过数据分析及时发现优秀员工,为其提供更多的晋升机会,确保企业内部人才的合理配置。

3.4 调整绩效考核指标,增强灵活性与科学性

传统的绩效管理体系常常存在一刀切的现象,所有岗位员工使用相同的绩效考核标准,缺乏针对性与灵活性。在大数据技术的支持下,企业可以更加精准地制定各个岗位的绩效考核标准,根据不同岗位的工作特点,灵活调整绩效考核指标的权重,使绩效考核更具科学性与灵活性。通过大数据技术,企业能够分析各岗位员工的工作表现,从而得出不同岗位对于企业整体目标的贡献程度。这一分析结果能够帮助企业灵活调整绩效考核的重点。例如,对于研发类岗位,企业可能更加注重员工的创新能力与技术突破,而对于销售类岗位,则更看重其销售业绩与客户满意度。基于这些分析结果,企业能够确保每个岗位的绩效考核指标更加符合实际工作需求,避免过于统一的绩效标准带来的不适应性。灵活调整绩效指标,不仅提高了绩效管理的科学性,也增强了企业对外部市场变化的适应性。随着市场环境的变化,企业可以根据大数据分析结果实时调整绩效考核的侧重点,确保企业在不同的市场环境下仍能维持高效运营。这种动态调整的绩效管理,提升了

员工的工作动力,也帮助企业实现了更精细化的劳动组织与资源配置。

3.5 强化绩效反馈机制,提升员工自我调节能力

在传统的绩效反馈机制中,反馈往往发生在评估周期的末期,这使得员工无法及时了解自己的表现并做出调整。借助大数据平台,企业能够实现实时反馈,确保员工在工作中能够随时得到关于工作表现的反馈,从而提高员工的自我调节能力与工作效率。实时反馈不仅能够帮助员工及时识别自己的工作优劣,还能促进其自我改进。在数据化管理模式下,员工能够通过数据平台获得详细的绩效信息,并根据反馈对自己的工作方式进行调整,不仅增加了反馈的透明度,也增强了员工的责任感与主动性,从而有效提高了工作效率^[4]。通过持续的、数据驱动的反馈,员工能够更加明确自己的职业发展方向,增强自我提升的动力。企业通过这种实时、持续的反馈机制,不仅能够帮助员工提高工作表现,还能够增强员工对企业管理模式的认同感与归属感,进而促进企业整体工作氛围的提升。

4 结语

大数据技术的引入,给企业带来了前所未有的管理机遇,尤其在人力资源管理领域,成为提升管理水平的重要工具。通过数据分析,企业不仅能够实时了解员工的工作状态,还能精准预测员工的发展潜力,进而实现人员的合理配置。然而,在实际应用过程中,企业仍然面临着诸多挑战,如技术平台建设滞后、管理观念的传统束缚,以及员工对新技术的适应难度等。这些问题一定程度上制约了大数据技术的普及与应用。企业应加大对大数据技术的投资,强化技术平台的建设,并提升管理人员的数据分析能力,培养具备数据思维的专业人才。同时,企业管理层应积极推动管理观念的转型,突破传统的管理框架,建立灵活、高效的劳动组织结构。只有在技术创新、管理改革与文化转型相结合的基础上,企业才能够真正实现大数据技术的价值,优化人力资源管理模式,提升整体管理水平。

[参考文献]

- [1] 罗翊菲. 浅议大数据环境下的企业人力资源管理[J]. 上海商业, 2023(11): 192-194.
- [2] 徐莎莎. 大数据时代下企业人力资源管理模式创新研究[J]. 商业文化, 2024(18): 146-148.
- [3] 黎燕爱. 基层事业单位人力资源管理中激励机制的应用探究[J]. 投资与创业, 2024, 35(18): 182-184.
- [4] 高辉. 数字经济时代企业人力资源管理发展分析[J]. 商场现代化, 2024(21): 101-103.

作者简介: 张柳艳(1985.5—),女,毕业院校:福州大学,所学专业:电气工程,目前就职单位:国网福建超高压公司,职务:劳动组织与员工管理高级师,职称级别:工程师