

# 大数据在人力资源管理中的应用与实践研究

旦增曲措

西藏自治区水文水资源勘测局, 西藏 850000

[摘要] 大数据以其高效处理、海量数据、多样性的优势正深刻重塑各行业的管理模式, 传统人力资源管理存在资源配置失衡、决策依赖经验等不足, 这种管理模式未能满足新时代公共服务高质量发展的需求。文章系统探讨大数据在人力资源管理中的应用情况, 对目前应用过程中所存在的问题进行分析, 并提出一系列实践优化方案, 以供参考。

[关键词] 大数据; 事业单位; 人力资源管理; 数据驱动; 精细化管理

DOI: 10.33142/mem.v7i2.19511 中图分类号: F272.92 文献标识码: A

## Research on the Application and Practice of Big Data in Human Resource Management

DANZENG Qucuo

Hydrology and Water Resources Survey Bureau of the Xizang Autonomous Region, Xizang, 850000, China

**Abstract:** Big data, with its advantages of efficient processing, massive data, and diversity, is profoundly reshaping the management models of various industries. Traditional human resource management has shortcomings such as imbalanced resource allocation and decision-making relying on experience. This management model has failed to meet the high-quality development of public services in the new era. The article systematically explores the application of big data in human resource management, analyzes the problems existing in the current application process, and proposes a series of practical optimization solutions for reference.

**Keywords:** big data; government-affiliated institutions; human resource management; data driven; refined management

### 引言

近些年来, 大数据、人工智能等新兴技术已经广泛应用于公共管理的各个领域, 重塑了公共服务的供给模式。作为我国公共服务体系的核心组成部分, 事业单位不仅承担着公共产品的重要职责, 而且要为社会民生提供保障。人力资源管理的水平, 对公共服务的质量与效率有着直接的影响。但是传统管理模式存在诸多问题, 具体而言, 在人力资源的规划环节缺乏科学的数据支撑, 主要依赖于经验判断, 这种客观性的管理导致规划与单位的发展战略脱节。招聘标准不够细化, 难以适配岗位要求与人才能力, 未能充分围绕员工的岗位特点和发展需求实施针对性的培训, 加之考核指标不够科学、激励机制较为单一。在人力资源管理中, 通过应用大数据技术, 能够对全流程的数据进行整理和分析, 以此推进人力资源管理向更加个性化、高效化、精准化方向发展, 以此提高单位的核心竞争力。

### 1 大数据在人力资源管理中的重要性

在人力资源管理中, 通过应用大数据技术能够打破传统人力资源管理中依赖经验判断的局限性, 通过应用大数据技术, 能够对内部人力资源数据以及外部相关数据进行整合分析, 构建完整全面的人力资源数据体系, 及时发现

人才配置失衡、培训针对性不足等潜在问题, 为后续管理决策提供有力的参考依据。在人力资源管理中应用大数据技术, 通过自动化的数据处理可以提高管理效率, 同时也有助于避免因人工操作带来的误差与增加管理成本。事业单位在开展人力资源规划、培训开发、人才选拔等工作时, 通过应用大数据技术, 可以实现人力资源管理的精准化、高效化和个性化, 为人力资源规划、人才选拔、培训开发等决策提供科学依据。

### 2 大数据在事业单位人力资源管理中的应用路径

#### 2.1 大数据在人力资源规划中的应用

在人力资源规划模块, 传统的人力资源规划主要依赖于管理人员的经验, 这种缺乏科学数据支撑的模式无法为单位长远发展提供有力的人才保障。通过应用大数据技术自动采集单位内部员工数量、绩效表现、专业结构等核心数据, 并结合外部行业的发展趋势、政策导向、人才市场供给等多维度的信息, 对未来一段时间内单位人力资源的需求数量、专业结构等关键指标进行精准预测。与此同时, 通过大数据技术对现有员工的发展潜力以及能力素质进行综合性的分析, 与外部市场人才供给特点进行对比, 以此为依据, 制定人才引进、配置等方案, 确保人力资源规

划与单位发展战略高度契合。

## 2.2 大数据在人员配置中的应用

人员配置是单位人才队伍建设的重要环节,事业单位人员主要通过国家统一考试招录。然而,以往传统的人员配置模式存在岗位适配性不足的相关问题,同时也浪费了大量的时间成本、人力资源与物力资源,而通过应用大数据技术,对人员在岗表现数据进行分析。通过构建岗位胜任力模型,结合招录人员的考试成绩、专业背景、综合素质等多维度数据,利用智能算法对人员与岗位的适配度进行精准评估,可以解决以往的岗位适配性不足问题。与此同时,对在岗人员的工作表现、能力特长等数据进行持续采集与分析,如果发现存在人员配置不合理的情况,及时采取针对性的处理措施,持续优化单位内部的人员结构。除此之外,通过应用大数据技术能够对人员配置全流程进行实时监测,确保人员配置工作公开、公正、公平,保障人员配置工作的规范性与科学性。

## 2.3 大数据在培训开发中的应用

培训开发是提高员工专业技能、适配岗位需求的关键环节,然而,传统的培训模式主要采用“一刀切”的模式,这种培训模式相对单一,未能充分调动员工学习的积极性。通过应用大数据技术采集员工的绩效数据、岗位信息、职业发展规划,能够对员工的培训需求进行精准的识别,对不同岗位员工的能力短板进行明确,在此基础上制定科学针对性的培训内容,使培训更具实用性和针对性。同时采用线上线下相结合的培训模式,以此满足不同员工的学习需求。通过运用大数据技术能够跟踪员工培训学习的效果,并进行分析,及时调整培训方案,确保培训效果。

## 2.4 大数据在绩效管理中的应用

绩效管理可以激发员工工作的积极性,同时也是提高单位整体效能的重要手段。事业单位的薪酬主要根据职位的高低进行明确划分,传统的职称评聘期间对员工的业绩表现、工作能力等方面缺乏精准的数据支撑。通过应用大数据技术可以全面采集员工的履职表现、工作业绩、群众的评价等多维度的数据,以此确保考核数据的真实性、客观性。利用大数据技术围绕单位的发展策略以及财务状况,优化完善薪酬体系,为员工的岗位晋升、薪酬调整等提供重要的数据参考,真正的发挥出绩效管理的激励导向作用。

## 2.5 大数据在薪酬福利管理中的应用

薪酬福利管理是维护员工的权益以及提高员工归属感的重要保证。然而传统的薪酬福利管理主要采用“平均主义”的分配方式,这种薪酬管理模式形式较为单一、薪酬水平的定位缺乏科学依据。通过应用大数据技术能够采集同类型、同地区事业单位的薪酬数据,并充分围绕单位

的发展战略目标与财务状况,构建科学的薪酬分配模型,实现“多劳多得、优绩优酬”,并根据市场的变化进行动态的调整。除此之外,结合员工的职业发展需求,年龄等相关数据,制定针对性的福利套餐,为中老年员工提供健康保障相关福利,为年轻的员工提供职业发展相关的福利。通过大数据技术搭建监管平台,对薪酬发放的情况进行实时监控,进一步提高员工的归属感和满意度。

## 2.6 大数据在员工关系管理中的应用

员工关系管理不仅可以提高团队的凝聚力,而且有助于维护单位的和谐稳定。然而,传统的管理模式在人工关系管理方面主要依靠人工沟通,这种管理模式未能及时、全面地掌握员工的真实想法以及诉求,未能更好地解决员工的诉求。在员工关系管理方面,通过应用大数据技术搭建多样化的沟通渠道,员工可以通过线上的形式及时上传自身的意见和诉求,并能够及时响应,妥善解决员工的诉求。除此之外,通过运用大数据技术能够对员工的情绪状态、工作行为进行整理与分析,在此基础上为员工提供更加精细化、个性化的情感关怀,同时通过运用大数据,能够对员工的离职风险进行提前预判,及时采取有针对性的措施予以挽留。

## 3 大数据在人力资源管理应用中存在的问题

目前,大数据技术在各个领域得到了广泛的使用,但在人力资源管理中仍面临一些突出问题。多数事业单位并未构建起完善的人力资源数据管理体系,在数据采集环节呈现出碎片化的特征,导致数据重复录入、数据口径不一致等问题,对后续数据统计以及分析的准确性造成了严重的影响。部分事业单位的安全数据管理缺乏完善的安全防护机制,面临着篡改、泄露等风险。其次,大数据的应用场景不够深入,目前多数单位人力资源管理的大数据应用主要停留在基础的数据统计、招聘筛选等浅层式的环节,未能通过大数据分析精准识别人力资源规划、绩效考核、员工培训开发管理的痛点。除此之外,单位缺乏专业的人才,对大数据技术的应用多流于表面,难以充分发挥大数据的技术优势。

## 4 大数据在事业单位人力资源管理中应用的实践优化策略

### 4.1 完善数据管理体系,提升数据质量

事业单位应该积极投入充足的资源,构建完善的数据管理体系,对现有的业务流程进行全面的梳理,以此推进大数据的实效落地,同时需对各部门在人力管理中的职责进行明确划分。并从数据整合、标准统一、安全保障三个方面入手,为大数据应用提供可靠支撑。首先事业单位人力资源应该搭建统一的数据管理平台,整合各部门的相关

信息,破除数据孤岛,实现数据的互通互联。并对数据的共享边界、管理职责、流转流程进行明确划分,确保数据动态的更新以及高效应用,加强完善数据的共享长效机制。其次,规范数据的标准体系,对数据的采集格式、分类编码、统计口径进行明确的统一要求,通过制定统一的事业单位资源数据管理细则,以此确保各个岗位、各部门之间所采集的数据规范一致。最后,筑牢数据的安全防线,通过综合运用数据加密技术、部署入侵检测系统、防火墙等技术手段,加强完善数据安全管理体系,以此提高系统的安全防护水平。对数据的安全管理职责进行明确,可有效防范数据泄露、损毁、篡改等风险。定期开展安全评估与以及漏洞排查工作,及时发现存在的安全隐患,及时整改,加强完善安全应急处理预案,确保在突发安全事件时能够第一时间响应,降低损失。同时,加强员工数据安全意识培训,规范数据使用行为。

#### 4.2 深化应用场景,推动与业务深度融合

为了能够充分发挥大数据应用的价值,应该深化大数据的应用场景,推动大数据与人力资源管理业务工作的深度融合。事业单位应该打破传统的管理思维,深刻认识到人力资源管理已不再是传统意义上简单的人事管理,而是涉及单位战略规划、人才开发及绩效评估等多方面的综合性管理体系。在人力资源管理中全面的融入大数据技术,将大数据技术应用于人力资源规划、绩效优化、培训开发等关键领域中。例如,将大数据应用于培训开发环节,能够及时、全面地了解各业务岗位的能力要求以及员工的技能短板,在此基础上,科学制定针对性的培训内容,充分挖掘员工潜能,增强培训效果以及员工的专业能力。在战略规划方面应用大数据技术,可以对人才供需情况进行多维度、全方位的分析,并围绕自身的业务发展趋势以及公共服务领域的新形势需求,提前规划人员的招聘、培训与晋升路径,确保人才的供给能够满足单位发展的需求。其次,单位需打破数据壁垒,积极推动数据与业务深度的融合,实现数据的互联互通、高效联动,确保人力资源可以更好地服务于业务发展。在整合员工绩效数据、群众的满意度、业务办结质量等数据,通过应用大数据技术构建全方位的岗位管理体系,精准定位服务过程中存在的短板,不断优化人员配置,不仅有助于提高窗口服务的工作效率,而且有助于提高窗口服务岗位管理的质量。除此之外,通过大数据技术对人力资源管理的各个环节的运行情况进行实时监测,及时发现管理中存在的问题,制定针对性的整改措施,优化人力资源管理流程,通过以大数据分析结果为依据,可以推进人力资源管理向科学、精准、高效的

方向发展。

#### 4.3 强化人才培养,提升大数据应用能力

单位需要根据自身的实际发展需求,通过激励、培养、引进等多种形式,建立兼具人力资源管理能力和大数据技术的复合型人才队伍,从而不断提高自身的大数据应用水平,以此确保人力资源管理大数据应用落地见效。围绕自身发展规划以及人力资源管理工作的实际情况,构建完善的大数据应用培训体系,组织在岗人力资源管理参加专项培训活动,在培训过程中,着重讲解大数据的基础技术应用、数据可视化工具的使用,以及大数据与人力资源薪酬管理、招聘等业务的融合应用,从而提高工作人员的专业技能。同时,制定针对性的人才引进策略,以此吸引专业的人才加入,为大数据的应用工作提供人才基础。在激发工作人员工作的积极性和主动性,加强完善激励机制,通过将大数据应用能力融入人力资源管理考核体系中,对考核的标准以及奖惩方法进行明确划分,对于工作进展较为缓慢或工作不力的人员及时进行督促整改,反之,对于工作中表现突出的人员给予职务晋升、表彰奖励等,以此激发工作人员的工作热情。

#### 5 结论

人力资源管理应用大数据能够有效破解传统管理中薪酬体系设置不合理、人员招聘与培训非标准化等痛点问题,在人力资源管理的各个环节中利用大数据技术可以提升企业管理水平,实现科学化、精细化、智能化管理,使单位更好地适应社会发展需求,提供更优质的公共服务。

#### [参考文献]

- [1]付秀.现阶段机关事业单位人力资源管理存在的问题及解决对策研究[J].中国管理信息化,2024,27(23):136-139.
- [2]申云凤,王栓萌.大数据背景下人力资源管理专业人才培养模式创新研究[J].产业创新研究,2024(21):181-183.
- [3]洪德艳.机关事业单位人力资源管理存在现状及对策分析[J].视界观,2020,(6):0325-0325.
- [4]于强.大数据背景下人力资源管理决策的精准化路径研究[J].微型计算机,2025(9):31-33.
- [5]徐丽,何刘珍.人力资源管理数智化转型探索研究[J].安徽冶金科技职业学院学报,2025,35(2):89-92.
- [6]王萌.事业单位人力资源管理模式的转型与重构[J].四川劳动保障,2025(5):32-33.
- [7]李朋.基于大数据分析的员工个性化培训需求诊断与方案制定[J].IT 经理世界,2025,28(10):90-92.

作者简介:旦增曲措(1987.12—),西南民族大学人力资源管理专业毕业,现就职于西藏自治区水文水资源勘测局。