

# 大数据背景下人力资源管理的现状研究

严强

(重庆交通大学继续教育学院, 重庆市、400000)

**摘要:** 大数据时代的到来给企业管理人力资源的方式带来了根本性的变化。大数据作为一个新概念, 由于其数据源充足、获取能力强、人力资源更新及时、辐射能力强等特点, 在招聘和企业管理中得到了广泛的应用。大数据背景下的企业人力资源管理面临着新的前景和挑战。在未来, 各类企业都应结合大数据优势, 不断完善企业人力资源管理水平。继续加强对工作流程的研究, 利用大数据方法改善企业管理人力资源的方式, 是企业管理不可忽视的选择。云计算这个在信息技术广泛应用的新时代, 信息社会, 信息企业越来越完善。数据以涟漪般的速度快速扩散在海量的数据中, 而全球数据以前所未有的速度增长。

**关键词:** 大数据; 云计算; 人力资源管理

**中图分类号:** F270.7

**文献标识码:** A

人力资源管理向来都是许多公司日常管理的重点。每个公司的核心竞争力主要在于其人才储备上, 这需要对人力资源进行有效性的管理才能实现。目前, 我国经济发展进入一个新时期, 在此期间, 企业之间的市场竞争日益加剧, 对此相应的企业若想在危机四伏和机会无限的市场经济局面下实现平稳可持续发展的关键在于企业人力资源管理工作是否有效开展。大数据时代的蓬勃发展给企业人力资源管理工作带来了新的挑战 and 机遇。如何在这时代的背景下进行企业人力资源管理改革, 是各大企业都需要认真考虑的问题。对此, 本文在基于大数据背景下的人力资源管理的现状研究的现状下, 从如何从人力资源改革与大数据手段相结合的角度分析了大数据背景下企业人力资源管理的改革的要素, 并且最后提出了大数据背景下人力资源管理改革的相关对策, 以促进大数据与云计算在企业人力资源管理中的良性应用

## 1 选题的研究意义。

### 1.1 研究内容

企业的发展离不开人才的支持。合理利用人力资源在当今竞争力强的社会是非常重要的。在大数据时代, 有关人力资源的数据变多了。如果传统的企业管理和采用方法还维持的话传统的企业员工的特定信息(例如工作质量和工作效率)如果不能马上了解对特定的工作人员的潜在期望、专业技术和员工的需求不全面时, 就不能有助于员工合理分配和人格发展。某种程度上是人力资源的浪费。在改革企业人力资源管理的大数据技术应用之际, 对企业全体员工情况的综合理解是有助于企业经营者合理利用人力资源, 提高企业综合管理水平, 促进企业更好的协调发展。

### 1.2 研究目标

本文的研究目标是怎么样有效的结合大数据时代与云计算等一系列新兴的新式管理, 可以大致从以下几个方面介入。

- (1) 在大数据背景下的人力资源管理对于企业的影响和作用研究。
- (2) 如何依托大数据和云计算来改进和调整企业的人力资源管理模式。
- (3) 如何利用互联网与云计算相结合的方式方法来创新人才招聘。

## 2 基本概念

### 2.1 大数据概念及特点

早在 2008 年初, SCIENCE 杂志的封面专栏问题上, 大数据就被定义为“表示人类认知过程的进步, 数据集的规模无限制该方法使用当前技术、方法和理论在可接受的时间内获得、管理和处理数据。”

据 2019 年 Zonke Click 的社长 Penghu wen 说: “大数据的经验和大数据的独特意见将与他的多年来的东西相结合大数据是通过庞大的多维数据来进行数据思考和数据能量的收集, 以资产和价值挖掘为指导用于数据能力和数据应用的数据工程系统和 Peng 认为, 大数据的价值不是数据本身, 而是数据应用所公开的价格数值。大数据在一个方向上不被视为资产和技术, 但作为综合数据思考的工程系统、数据功能和数据应用。只有完全整合这三个层, 我们才能对大数据有全面和深远的了解。”

大数据之所以重要, 是因为所处理的数据的量从样本数据变为完全数据和从存货数据变为传送数据报告说人们必须接受数据的混淆, 必须追求正确性。从数据值的观点来看, 大数据成为当前和将来两方面的新倾向。这不仅仅是战略资产, 也是生产的手段。大数据的价值不仅反映在数据本身的值上, 还反映在数据的相关分析中事实上, 这不是一个简单的收集数据, 而是一个系统性的工程。

### 2.2 大数据分析的基本方法

(1) 可视化分析 (AV) ——大数据的用户中有专家、平民用户、儿童等, 是他们对于大数据分析系统最基本的要求就是可视化分析, 因为可视化分析能够直观的表达出大数据的特点, 同时也能够非常容易被用户所理解, 就如同看图表一样简单直接。

(2) 数据挖掘算法 (DMA) ——大数据分析的核心就是用各种数据挖掘的算法在基于不同的数据类型和格式才能更加科学的呈现出大数据本身具备的特点, 也正是因为这些被全球统计学家们所共同承认的各种统计方法才能深入数据内部, 挖掘出公共的价值。另一个方面也是因为有这些数据挖掘的算法才能更加快速的处理大数据, 如果一个算法得用上好几年才能得出结果, 那大数据的价值也就毫不起眼了。

(3) 预测性分析能力 (PAC) ——大数据分析中最重要的应用领域之一就是预测性分析的能力, 从大数据中挖掘出特点, 通过科学的算法建立模型, 之后就可以通过算法模型带入新的数据, 从而预测未来发生的数据。

(4) 语义引擎 (SE) ——大数据分析最普通的应用于网络数据的挖掘, 可从用户搜索的关键词、标签词、或其他输入的关键词、分析、判断用户需求, 从而实现更好的实现使用体验与数据的匹配。

(5) 数据质量和数据管理 (DQMDM) ——数据质量和数据管理方式是一些管理模式的最佳实践。通过标准化、科学化的工具对数据进行处理可以保证数据处于一个预先设置好的高水平的分析结果。涉及以下三个方面:

- ①对用户满意度的兴趣, 将每个客户的使用范围通过数据质量来衡量;
- ②建立全面且高效的数据安全的管理体系, 从多维度来评估数据的质量;
- ③数据质量一般应该是一个综合了应用性、年代性和连贯性等因素的多维概念。

换言之, 数据的质量对数据用户而言是相关的而且特殊的。在数据管理的背景下, 主要目的是评估数据用户的需求并根据这些需求对数据质量做出决策。

### 3 人力资源管理问题

#### 3.1 人力资源管理的工作人员专业素质不高

以人力资源管理的基本业务形态来看,为了提升人力资源管理效果,就必须依赖专业的人力资源管理人才,依赖更多的先进技术来吸引人才,因此需要不断引进和培养高素质的人才,使其可以在事业单位人力资源管理中发挥应有的价值。

然而在大数据技术发展过程中,对于人力资源管理人才的要求更高,人才需要在整体格局之下,不仅要具备专业的素质,还要具备更多综合性素质,保证人力资源管理工作可以稳步开展,因此人力资源管理人才需要掌握更加系统的知识。但从当前事业单位人力资源管理的人才专业素养来看,还存在很多不足,对于人才的信息收集技术能力不足,工作效率较低,不能将人力资源管理专业与大数据有效的结合起来,发挥大数据技术的作用。

#### 3.2 人力资源管理观念的滞后

大数据技术在人力资源管理中的应用,对于企业的人力资源管理部门来说既是新的机遇也是新的挑战,如果能够充分发挥大数据技术在人力资源管理方面的长处,大数据技术将推动人力资源管理更一步的改革,以此提高人事管理工作的效率,从而发挥事业单位管理核心的作用。由此可见,管理者要能充分的掌握大数据技术管理的核心要素。因为大数据技术需要人们去发现和学习,所以有必要改变管理者的传统的观念和思想,让先进的思想理念起到促进作用。这也是对人力资源管理改革的重要因素。

#### 3.3 人力资源管理人员对大数据认识不足

然而想要使事业单位各项事业得以发展,就需要做好人力资源的大数据技术管理工作。但是如今社会中先进的信息技术以不同的形式应用到社会的各行各业当中,并且得到了普及。同时,互联网及大数据技术要深入到各企事业单位的各个管理工作当中。但是,一些企事业单位的人力资源管理部门对互联网和大数据的相关知识了解不深,并且在实际的管理工作中也没有正确的运用大数据管理技术,没有在人力资源管理方面发挥作用当中所发挥的重要作用,导致了对事业单位的人力资源进行管理与大数据仍然处于冲突的阶段。

当前仍然使用传统的管理模式,这也使得企事业单位的人力资源内部管理已不能适应当今快速发展的社会,如果要充分认识互联网和大数据在事业单位人力资源管理中的重要性,首先高级管理人员必须从思想上重视这个问题,这样才能在大数据背景下帮助人力资源管理工作顺利进行。

### 4 大数据技术对人力资源管理创新管理的影响

#### 4.1 大数据时代带来的思想冲击

(1) 大数据技术除了可以提升企业的数据的利用效率,还可以实现有效数据的利用和再次利用,从而大大降低交易成本,提高人们开发自身潜力的空间。

(2) 人们可以把全息信息的纵向历史和横向现实比作低成本或零成本的东西,大数据技术不仅可以在一个新的信息产业中迅速发展,而且它可以和云计算相结合并且也可以和物联网技术以及智能工程技术一同支撑着信息技术的新时代。

(3) 云计算技术让人们能够随时随地的使用各种各样的数据,物联网技术的本质就是万物相连。物联网的核心和基础仍然是互联网。它的客户端可以扩展到任何对象和物品,并进行信息交换和通信。

## 4.2 工作方式的改变

大数据时代下，企业单位人力资源管理必须利用先进的科学技术，大数据为人力资源管理的发展提供了可能性。在人类历史发展过程中，每一次科学上的进步都会影响到社会的变革和发展，大数据技术对于提升事业单位人力资源管理效率，对于提高人力资源管理水平都有非常重要的影响。要把握大数据技术，掌握更多的数据信息，实现数据共享，防止在人力资源管理中形成信息孤岛现象，避免各个部门之间各自为政的问题，将数据信息作为重要的工具，开展人力资源管理过程中可以更有说服力。

因此，大数据技术与企事业的人力资源管理理念是高度一致的，在人力资源管理工作中应该灵活运用大数据就会，使得复杂繁琐的工作可以通过计算机、网络等工具完成，避免出现重复性工作，提高工作效率和工作的准确性，从而使得管理人员可以将更多的时间和精力安排在其他工作内容中。

## 5 云计算的应用

### 5.1 云管理

云管理是指云计算在人力资源管理中的作用。在上述分析中，企业的人力资源管理很难提高，主要是因为公司在创立早期公司的制度和企业文化并不完善。现在是 70、80 甚至于 90 后的领导是企业的领军人物，对其创新的专业观点和价值观对人事管理都提出了新的挑战。而且作为现代化企业，工作进展很快，压力也很大。不断增长的企业部门也提供了许多新的机会。人事管理的另一个困难是由此产生的绩效评估、人员培训和员工流失。基于云计算，用于监控人事流程并分析数据的创业智能。云管理就是在数据、信息和未来研究以及预算和薪酬管理领域提供人事管理服务。对公司情报人力资源做约法，通过对公司人事管理的分析，不断利用约法强有力的情报分析能力和丰富的战备情报，来支持公司的人事管理、人事需求、工作要求、资源、绩效与员工的积极性。

### 5.2 云招聘

云招聘是指利用云计算技术帮助企业招聘人力资源，目前，各大企业和高校正逐步推出“云招聘”，以适应市场经济的发展，为企业提供发展和补给内生动力。

2020 年 3 月，中青媒体对全国 40 多所大学的毕业生进行了就业调查。结果表明大约有 64% 的毕业生更习惯于这种网上招聘的方式，并且表现出更具有可接受性和适应性。还有大约 83% 的毕业生呼吁这种云招聘的方式形成规范化、常态化。大部分网络用户也同意云招聘的新就业模式，认为互联网+云招聘为求职者提供了更多的便利条件，在与传统的线下招聘方式相比，云招聘模式具有供需双方互利的特点。

对于企业而言，它可以节省招聘成本、可以面试更多符合条件的人选、有更多的机会招聘到优秀的人才。对于求职应聘的毕业生来说，可以足不出户就能参加多个企业的招聘、可以不局限于自己所在的地区的招聘、有更多机会发现好的工作岗位。当然，也有一小部分网络用户对云招聘有所不赞同。因为一方面，云招聘与传统的线下招聘相比，它不仅速度快，成本低，而且覆盖的人也多，但在招聘过程中，准确性不是特别强，互动体验也很差，还存在一定的招聘陷阱，甚至还会出现信息泄露。另一方面，与传统的线下招聘模式相比，云招聘模式存在一定的局促性，它受网络技术和设备的影响，沟通滞后的同时，企业难以对求职应聘的毕业生的背景信息有充分了解并且毕业生对网上招聘的接受和适应程度也良莠不齐，企业人才利用率相对较低。这使得供需双方都无法充分利用“云招聘”的最大优势，总的来说这是由于供需双方缺乏在线思维（云招聘）。

### 5.3 基于云计算的云招聘的优势

#### (1) 提高了企业招聘的效率

云计算招聘模式克服了传统的人才管理弱势和传统的在线招聘的弊端，能够有效地管理分散的企业和细碎化的招聘渠道，能将客户和企业在线招聘渠道、线下招聘渠道甚至流行的电视求职频道与其他招聘平台的在线招聘渠道整合在一个平台上，在根据招聘职位的需要进行简历的智能筛选和匹配。形成招聘需求、网络人才笔试、笔试管理、面试流程管理、动态面试数据库、招聘绩效分析等功能组成完整的云计算招聘渠道，使人力资源管理者从繁琐的工作中解脱出来，从而提高招聘绩效的同时又能提高战略作用。

#### (2) 可满足企业个性化的招聘需求

从海量的简历中搜集到优秀人才再到最后做出决定，云招聘平台可以根据企业招聘的职位需求的变化，快速、方便、动态地配置服务器、网络和应用资源，为企业招聘和选拔人才提供个性化服务。云招聘的高效、准确、个性化地满足了企业的招聘需求，个性化的云招聘服务可以帮助企业考虑换位思考，能更准确地满足企业的需求，提高企业的满意度。成功打造品牌，提升企业在人才方面的核心竞争力。

## 6 大数据背景下人力资源管理创新发展对策

### 6.1 更新观念培养大数据意识

在 5.1 中我发现的大数据时代所带来的思想冲击在结合随着数据时代的变革，使得更多的人力资源被利用可以根据以下几个方面：

(1) 要培养大数据意识和大数据观，增强在大数据观下企业和行业的人力资源管理，要提高企业人力资源管理部门的工作效率和工作模式。人力资源大数据管理部门应注意技术创新，打破传统的招聘观念和束缚，将大数据技术应用在工作和招聘的各个方面，来提升整个企业的人力资源管理的水平。

(2) 企业单位在人力资源管理工作，需要遵循创新原则，并具有一定的战略性思维和前瞻性，在工作中可以从长远角度考虑问题，可以用大数据信息作为决策的依据，从数据信息中挖掘价值，提升企业人力资源管理的质量。

(3) 加强大数据技术的宣传工作，在各个企业部门中形成一种大数据观念，使得工作人员可以认识到大数据技术的重要性，通过大数据技术改变工作模式和工作体系，促进企业人力资源管理向着更好的方向发展。

### 6.2 注重大数据时代的数据保护

在大数据时代中，企业开展业务的条件由作为决策依据的数据决定的，同样也由数据在线整合的信息系统来辅助决定。数据安全创新——数据的安全保障创新，一方面要从法律的角度完善数据安全，完善与数据安全有关的法律法规，防止有人进行盗窃、贩卖等违法行为在违反法律时要有相关的法律机构能够有法律依据进行处罚量刑。在另一方面，大数据安全主要利用的是网络安全防护，使用多种不同的验证方法对于访问数据的个人、企业、政府部门证明其身份。而 2020 年 7 月 15 日的《深圳经济特区数据条例（征求意见稿）》着重于探索个人数据保护，公共数据管理，数据要素市场，数据管理安全等方面。

### 6.3 引进人才提升数据分析能力

(1) 云计算技术的人才招聘系统可以全面地、高效地存储人才数据，并通过冗余存储的方式保证数据的准确性，可以从不同的招聘渠道广泛地收集招聘简历，为企业的招聘工作

提供一个良好的平台。同时对收集到的简历进行统一处理，形成标准格式和智能识别，避免重复输入数据，确保每个人才数据都是有效的。随时更新，易于查找，可以帮助公司及时找到相应的人才简历，并与求职者沟通。

(2) 为了实现科学的、系统的来提高企业分析招聘人才的能力根据第 5.3 章云计算应用的基础上发展统一的内部管理系统。第一，与企业内部人事管理部门联系明确所需的职位类别与职位要求，并发布招聘信息。第二，通过社交网站、论坛、招聘 App、微博、微信等行业和地区性网站支持让企业形成“大招聘渠道”并整合公司的人事网站、电子邮件或三大招聘网络等渠道接收简历，以便规范处理，统一格式。

(3) 通过企业需要的职位类别和要求确定所需人才的招聘资格，云招聘系统将对求职者的简历进行初步审核，以剔除那些不符合职位要求的候选人的简历。对符合条件的候选人进行初选，批量的发送初步审核通过的通知，在进行在线具体审核，进行二轮筛选将得到求职候选人的能力和素质等指标数据。通过电子邮件、短信、微信等沟通平台，向企业的面试官发送符合相关职位要求的求职者信息的短信，企业统一组织面试，并将面试结果反馈给个人。不同的企业可以根据不同的职位要求定制招聘流程。

## 6.4 落到实处升级人力资源管理系统

大数据时代，根据本文前面的详细分析企业要人力资源管理必须要发展知识、培养大数据的意识观、大局观，还要制定与企业战略方向一致的人力资源管理战略或者计划，为企业发展提供强有力的人力资源保障。企业的人事管理系统要通过互联网大数据不断进行数据的修正和更新。以此优化现在的操作流程，促进员工工作热情，提高企业人事管理的工作效率，特别注意的是人力资源管理系统与其他信息系统的有效结合可以为商业决策或计划提供数据支持和服务：

(1) 新时代企业必须要提升人力资源管理在企业经营中的比重，要改变传统观念，扩大人力资源管理的工作范围，要让人力资源管理部门在中小企业中起辅助服务作用，为中小企业做出巨大贡献，那么就必须要做到以下两点。

① 人力资源管理部门不仅要与其他部门合作，特别是要和直接管理部门相互配合与支持，而且要得到公司全体员工的帮助和支持，如技能培训开发、绩效考核、招聘人员等工作，其工作对象不仅仅是部门本身，而是整个公司的员工，如果员工与公司任何一个部门不合作，那么工作进度就会受到阻碍，造成工作完成效果不好，不能为公司的发展做出重大贡献。

② 企业高层管理者应更加关注和重视人力资源管理工作，摒弃传统的管理理念，赋予他们更大的权力、信心和丰富的人力资源，使他们在企业中发挥更大的作用。

(2) 建立一套完整的人力资源管理的规划体系是要以企业本身的发展战略目标确定，因此企业有必要根据企业未来对人才进行规划，建立一套完善的人力资源规划。为了促进企业的可持续发展，公司的人力资源部门根据岗位培训的相关要求对员工进行定期培训，来提高员工的整体素质，为企业创造更大的价值。招聘高层次的人才，根据公司职位的需要和岗位特点进行工作分配，避免浪费人力资源，同时也为员工创造一个合适的工作平台，给员工一个展现自己的舞台，进而激励员工的工作积极性和创造性这对公司来说无疑是一笔巨大的财富；根据长期的战略目标和市场发展的实际情况，制定适合公司发展的长期战略规划。

## 7 结语

大数据时代，企业的人事管理已经从经验路径发展到更加科学的数据分析和管理的。借助

大数据,将公司内的员工的选拔、培养、使用和留存数据量化,这意味着这些资源的管理在战略层面上不断发展,更加精准。随着大数据时代的到来,无数传统的人力资源管理模式和方法被颠覆。我国人事管理大数据时代的研究目前开展的比较广泛,对企业人事管理的考察也越来越少。在史前研究的基础上,通过理论分析对“大数据”一词进行了定义,并确定了研究范围。在此基础上通过实践研究,分析大数据时代人事管理的发展和需要解决的问题。并且要明确大数据人力资源管理:第一、人力资源管理成本相关的数据处理。第二、传统人力资源管理是一个老模式,管理问题大;第三、在大数据时代下人事管理的数据量巨大,数据量及其分析和预测趋势的能力是巨大的。时代是在不断变迁的企业要充分认识到大数据时代背景下的人力资源管理变革的重要性在变革过程中的作用企业需要对现有的管理观念、管理机制、管理水平进行深入地反思,结合大数据对人力资源管理工作的要求,不断调整现有的模式。在大数据时代提供的信息支持中优化人力资源管理环境和变革强化企业的管理水平。

总而言之,大数据时代事业单位人力资源管理变革已经成为一个必然发展趋势,只有在互联网技术支撑下,加大对人力资源管理模式及管理方法的改革与创新,提高对广大员工的重视度,进一步完善各项管理机制。同时,企业的管理者还需要从根本上改变思维理念,从传统的管理模式中解脱出来,以大数据思维去思考问题,才能为企业的持续性发展奠定基础。

#### 参考文献

- [1]邓晓诗浅析电子商务人力资源管理现状[J].新西部,2018(30):7373.
- [2]王斌电子商务系统内的人力资源管理模式解析[J].电子测试 2019(9):197198.
- [3]王定红大数据时代的循证式人力资源管理[J].人力资源 2019,3(319):157.
- [4]“Big data: science in the petabyte era”[J].Nature.455(7209)2018,1:1136.
- [5]李勇辉大数据概念辨析及应对措施[J].互联网天地 2017(1):1114.
- [7]夏东晓何忠诚《中美旅游网站比较研究》[J].桂林旅游高等专科学校学报 2017,(6):107110.
- [8]杨杰,浅论数据挖掘技术在企业人力资源管理中的运用[J].企业管理 2018:162.
- [9]吕本富大数据预测研究及相关问题[J].科学促进发展 2019(10):6065.
- [10]张庆红,李朋波.国际人力资源管理的研究现状、现实驱动与关键问题分析[J].中国人力资源开发,2015,0(24):6-11.
- [11]吴真松,张丹.粗糙集理论在旅游研究领域的应用及评析[J].旅游论坛 2015.7(4):1721.
- [12]严宇平,孙迎新国内电网企业云计算成熟度模型及实证[J].微型机与应用,2018(19):14.
- [13]陈德萍.人力资源成本结构透视[J].江西财税与会计,2019(04):4041.
- [14]吴中兵.企业人力资源成本分析[J].兰州学刊,2017(02):3334.
- [15]陈莉玥大数据时代人力资源管理创新模式研究[J].现代商贸工业 2018(17):2425.
- [16]李强.大数据时代企业人力资源管理变革策略探究[J].经营管理者,2016(7):142.
- [17]崔艳.大数据时代背景下企业人力资源管理的变革分析[J].人才资源开发,2017(12):246-247.
- [18]廖婷婷,刘娟.创新人力资源管理信息化建设[J].人力资源,2019(22):126.

- [19]陈伟凡 . 企业人力资源管理信息化的改进策略分析 [J] . 营销界 , 2019 (46) :249-250.
- [20]张凤 . 企业人力资源管理信息化建设的创新途径探索 [J] . 中国商论, 2020 (11) :83-84.
- [21]王少华, 姚望春. 员工培训实务[M]. 北京: 机械工业出版社, 2008.

## Research on the current situation of human resources management in the context of big data

Yan Qiang

(College of Continuing Education, Chongqing Jiao Tong University, Chongqing, 400000)

**Abstract:** The arrival of the era of big data has brought fundamental changes to the way enterprises manage human resources. As a new concept, big data has been widely used in recruitment and enterprise management due to its sufficient data sources, strong access ability, timely updating of human resources, and strong radiation ability. Under the background of big data, enterprise human resource management is facing new prospects and challenges. In the future, all kinds of enterprises should combine the advantages of big data to continuously improve their human resources management level. To continue to strengthen the research on workflow and improve the way of human resources management by using big data methods is an important choice for enterprise management. Cloud computing is a new era in which information technology is widely used. In the information society, information enterprises are becoming more and more perfect. Data spreads rapidly in massive amounts of data at the speed of ripples, while global data grows at an unprecedented rate.

**Keywords:** Big Data; Cloud Computing; Human Resource Management

**作者简介 (可选):** 严强, 重庆交通大学继续教育学院工商管理专业 2021 年自考本科生。