

大数据在人力资源管理中应用对国企经济发展的重要性

马思佳（新疆寰球工程公司，新疆 乌鲁木齐 830019）

摘要：在信息技术飞速发展的背景下，大数据已成为推动社会各行业转型升级的重要力量。国企人力资源管理中，传统管理方式逐渐显露出效率低下、决策主观性强等弊端。面对日益激烈的市场竞争和人才流动加剧的挑战，国企迫切需要借助大数据技术，优化人力资源管理流程，实现资源的合理配置与高效利用。大数据以其强大的数据处理和分析能力，为国企人力资源管理提供了全新的视角和工具，使精准招聘、科学评估、离职预测、个性化培训以及人力资源规划成为可能。鉴于此，本文针对大数据在国企人力资源管理中的应用展开详细分析，旨在为国企人力资源管理带来前所未有的变革与机遇，助力国企实现更高质量的经济增长。

关键词：大数据；国企；人力资源；管理；经济发展

0 引言

大数据指的是在一定时间范围内无法用常规软件工具进行抓取、管理和处理的数据集合。国企人力资源管理，指的是在国企这一特定组织环境中，通过运用现代化的科学方法，对与国企物力资源相结合的人力资源进行合理的培训、组织和调配，实现人力、物力经常保持最佳比例的过程。通过大数据分析求职信息与岗位需求的匹配度，实现精准招聘，缩短招聘周期，提高新员工与岗位的适配度，降低因不匹配导致的成本浪费。

传统的绩效评估依赖于主观判断和经验积累，大数据的应用使绩效评估能够基于大量客观数据进行分析，更准确地反映员工的工作表现，为奖惩、晋升等决策提供有力支持。分析员工职业轨迹和学习需求，定制个性化培训计划，激发员工潜能，促进个人成长与企业目标的协同。基于大数据分析的人力资源管理系统，使企业能够有针对性地进行人力资源分配，维护团队稳定。大数据为人力资源规划提供了丰富的数据基础，有助于企业根据市场需求、人才供给等因素制定前瞻性的人力资源战略，确保企业持续健康发展。

1 大数据应用实现精准招聘与人才匹配

1.1 构建多维度候选人画像，实现需求与供给的精准对接

国企在招聘过程中，面临岗位需求多样、候选人背景复杂等挑战，通过收集并分析候选人的教育背景、工作经验、技能特长、性格测试等多维度数据，大数据技术能够自动生成详细的候选人画像。这些画像涵盖了候选人的显性能力，能够深入挖掘其潜在素质与岗位需求的契合度。结合企业内部的岗位需求模型，

系统能够自动匹配最符合要求的候选人，减少人工筛选的时间与成本。比如在招聘高级技术专家时，企业可以运用大数据优化流程，通过行业数据库筛选特定技术领域内专利数量多、引用率高等具备技术实力与行业影响力的候选人；并通过深入分析候选人的过往项目经验，匹配出与企业目前面临的技术难题高度相关性的技术专家，提升该候选人在评估中的优先级；通过精准对接与高效沟通，进行人才的成功引进。

1.2 优化招聘流程，提升招聘体验与效率

国企传统招聘流程中，简历投递、筛选、面试等环节耗时较长，且存在信息不对称的问题。大数据技术的应用，使招聘流程更加高效、透明。通过构建智能招聘平台，应聘者可以随时随地提交简历，实时了解招聘进度与反馈。平台利用自然语言处理等技术，自动解析简历内容，提取关键信息，与岗位需求进行快速比对，初步筛选出符合条件的候选人^[1]。

大数据分析还能帮助人力部门预测招聘趋势，合理规划招聘时间与资源，同时对招聘过程中的各种数据进行实时监控与分析，如应聘者来源渠道、面试通过率等，为招聘策略的调整提供数据支持。同时企业可通过大数据系统支持实现人力资源数字化，对新增员工计划进行分解、调整，形成有效的计划下达、分解上报、审核、生成管理台账，为人员招聘节省人力物力成本。

2 绩效管理与科学评估

2.1 构建全面绩效指标体系，实现个性化评估

国企传统绩效管理依赖于有限的KPI指标，难以全面反映员工的工作表现与贡献，大数据技术使企业能够收集并分析包括工作时长、任务完成质量、团队协作效率、创新能力等在内的多维度数据，构建起一

个全面而细致的绩效指标体系。这一体系不仅涵盖了员工的基本工作成果，还深入到了工作过程中的细节与行为模式，为个性化评估提供了可能^[2]。比如企业可以运用大数据平台追踪员工在特定项目中的工作数据，包括任务完成质量、进度控制，以及与其他成员的协作频次与反馈等；通过数据分析模型计算员工的贡献度与协作效率，量化其在项目中的实际表现与团队价值。

基于这些精准数据，企业能够深入洞察每位员工在团队中的独特角色与优势，制定个性化的激励措施，如绩效奖金、晋升机会或专业培训，规划其职业发展路径，确保激励与发展计划与员工个人特点与企业需求高度契合。

2.2 驱动实时绩效监控与反馈，促进持续改进

国企传统绩效管理存在滞后性，难以及时发现并解决员工在工作中遇到的问题，大数据技术的应用使企业能够实时收集并分析员工的工作数据，实现绩效的实时监控与反馈^[3]。通过构建智能绩效监控平台，企业可以实时掌握员工的工作进度、质量与效率，在发现问题时立即进行干预与指导。平台还能根据员工的工作表现与成长需求，自动生成个性化的反馈与建议，帮助员工明确改进方向，实现持续成长，提高绩效管理的效率与效果，促进企业与员工之间的沟通与信任。

3 离职、退休预测与保留策略

3.1 挖掘员工行为轨迹，构建离职风险预警模型

国企传统离职管理依赖于员工的主动反馈或离职后的调查，难以做到未雨绸缪，应用大数据技术能够使企业能够持续追踪并分析员工在工作中的行为轨迹，包括工作时长、工作状态、任务完成情况、邮件沟通频率等多维度数据。通过运用机器学习算法，企业可以识别出与离职相关的行为模式与特征，如工作参与度下降、沟通频率减少、负面情绪增多等，并据此构建离职风险预警模型^[4]。如企业可利用离职风险预测模型，持续收集并分析员工工作行为、满意度调查、绩效反馈等多源数据，计算员工的离职风险指数，一旦识别出高风险员工，立即触发预警机制。

HR 可针对高风险员工的具体情况，制定个性化干预方案。比如对于因职业发展受阻而萌生去意的员工，提供定制化的培训与发展机会；对于工作环境不满的员工，则考虑调整岗位或改善工作环境，有效降低国企离职率，维护团队的稳定性与凝聚力。同时企

业可根据当前的退休和提前退职的管理政策，针对不同的岗位层级设置不同的离退休临界年龄，根据系统配置规则自动预测统计退休退职人数。为企业人力资源管理的结构调整、干部提拔等做好前瞻性的规划和预警。

3.2 制定个性化保留策略，增强员工归属感与满意度

在预测到离职风险后，如何制定有效的保留策略成为关键。借助大数据技术，企业能够深入了解员工的个性化需求与期望，包括职业发展路径、薪酬福利偏好、工作环境要求等。通过数据分析，识别出不同员工群体的共性需求与个性差异，并据此制定个性化的保留策略^[5]。对于追求职业发展的员工，可以提供定制化的培训计划与晋升机会；对于关注工作生活平衡的员工，可以优化工作制度，增加弹性工作时间与远程办公选项，不仅增强了员工的归属感与满意度，还提高了保留策略的有效性与针对性，为国企留住关键人才提供了有力支持。

4 个性化培训与发展规划

4.1 分析员工能力短板与潜力，定制个性化培训方案

国企传统线下集中培训模式难以满足不同员工的个性化需求，大数据技术的应用使企业能够收集并分析员工在工作中的表现数据、技能测试成绩、绩效评估结果等多维度信息，精准形成人物画像识别每位员工的能力短板与潜在优势。通过利用大数据技术企业可以构建员工能力分析培训平台。通过培训系统可以将以前形式较为单一的线下培训模式变成线上线下均可培训的模式，线上培训在时间、空间上也更为灵活和便利。

培训系统基于员工工作表现、技能测试、绩效评估等多维度的数据，运用智能算法可为每位员工量身定制培训方案，包括培训内容、难度、进度及方式等，确保培训内容与员工实际需求高度匹配^[6]。针对员工岗位需求及能力短板，分析其技术栈与项目需求匹配度，培训系统可自动生成个性化培训建议，并在培训平台数据库中检索推荐相应的专题及课程内容。比如通过分析发现某员工在 AI 算法领域存在短板，但当前项目急需该技能，系统便可以推荐一系列从基础到进阶的在线课程，结合实战演练与资深导师的一对一辅导给该员工。员工按此方案学习技能迅速提升，既满足了项目需求，也为个人职业发展奠定了坚实基础。

4.2 预测员工职业发展趋势，规划个性化发展路径

在快速变化的商业环境中，员工的职业发展路径

日益多元化与个性化。大数据技术的应用,使国企能够结合行业趋势、企业发展战略及员工个人意愿,预测员工的职业发展方向与潜力。

通过构建职业发展预测模型,企业可以分析员工的职业兴趣、能力优势、市场需求等因素,为其规划出符合个人特点与企业需求的职业发展路径。还可以根据员工的成长进度与反馈,动态调整发展路径,确保其与员工的实际情况保持同步^[7]。

比如企业可以实施动态职业发展路径调整机制,定期收集员工的绩效评估结果、技能提升情况、个人职业规划反馈等信息;运用数据分析工具综合评估员工的成长进度与潜在需求,识别出其当前发展路径中可能存在的偏差或不足。

基于这些分析,企业的职业发展规划导师对员工进行一对一沟通,共同探讨并调整其职业发展路径,如增加相关培训、调整工作职责或设定新的职业目标,确保每位员工的职业发展路径都能紧密贴合其个人能力与职业愿景,促进员工持续成长与企业经济发展目标的双赢实现。

5 大数据应用于人力资源管理对企业经济发展的重要性

5.1 深度洞察市场与行业动态,提供前瞻视野

面对快速变化的市场环境,国企需要灵活调整人力资源配置以适应发展需求。大数据技术能够帮助企业实时收集并分析市场趋势、行业竞争格局、人才流动状况等外部信息,以及企业内部的人力资源结构、成本效益、绩效表现等内部数据。

通过综合分析这些数据,精准预测未来的人力资源需求与供给趋势,为制定人力资源规划提供科学依据^[8]。企业可以利用大数据分析预测未来几年内特定岗位的人才缺口,提前制定招聘计划、培训计划与人才储备策略,确保企业能够持续拥有满足发展需求的高素质人才。

5.2 智能辅助决策过程,提高战略决策科学性与精准度

在国企传统的人力资源决策中,依赖于经验判断与主观臆测,难以保证决策的全面性与准确性,企业借助大数据技术的智能算法与数据分析工具,能够对复杂的决策问题进行量化分析与评估^[9]。通过构建人力资源决策支持系统,快速获取并整合各类相关数据,运用统计分析、数据挖掘、预测模型等先进技术,对决策方案进行多角度、多层次的评估与比较。在制定

薪酬政策时,企业还可以利用大数据分析不同岗位、不同层级员工的薪酬水平与市场竞争力,结合国企的财务状况与目标发展战略,制定出既公平合理又具有竞争力的薪酬方案,有效激励员工士气的同时,增强国企的吸引力与凝聚力。

6 结束语

人力资源是企业经济发展的第一资源,大数据在国企人力资源管理中的应用显著提升了管理效率和决策质量。精准招聘与人才匹配机制有效降低了招聘成本,提高了招聘成功率;绩效管理与科学评估体系增强了评估的公正性和准确性,激发了员工工作积极性;离职预测与保留策略的实施成功降低了员工流失率,增强了团队的稳定性;个性化培训与发展规划促进了员工个人成长与企业发展的双赢;人力资源规划与决策支持则为企业长远发展奠定了坚实基础。未来,应持续加强数据收集与处理能力,构建更加完善的人力资源管理数据体系,积极探索大数据与人工智能、云计算等先进技术的融合应用,推动人力资源管理向智能化、自动化方向发展,注重数据安全与隐私保护,确保大数据在人力资源管理中的合规使用。

参考文献:

- [1] 李倩. 大数据环境下国企的人力资源管理优化策略[J]. 投资与创业, 2024, 35(7): 146-148.
- [2] 汪军彦. 基于大数据视角的国企人力资源管理路径研究[J]. 国企改革与管理, 2023(14): 89-90.
- [3] 蔡帅. 大数据时代国企人力资源绩效管理创新解析[J]. 中国市场, 2023(29): 110-113.
- [4] 史若晨. 大数据时代国企人力资源绩效管理的创新思考[J]. 畅谈, 2022(16): 45-47.
- [5] 崔晓鹏. 大数据时代背景下国企人力资源管理模式创新路径[J]. 现代营销, 2023(14): 112-114.
- [6] 佟蕾. 大数据时代国企人力资源规划问题及对策[J]. 河北国企, 2024(5): 114-116.
- [7] 牛彪, 王建新. 混改背景下国企超额雇员对突破式创新的影响[J]. 北京社会科学, 2022(10): 107-117.
- [8] 张军辉. 探析大数据下的国企人力资源管理创新[J]. 现代商业, 2022(14): 82-84.
- [9] 鲍瑞瑜. 大数据时代国企人力资源创新管理探析[J]. 知识经济, 2021(8): 64-65.

作者简介:

马思佳(1987-)女,汉族,新疆乌鲁木齐人,经济师,主要从事人力资源管理工作。