

大数据时代企业人力资源管理变革的思考

李 卫 西山煤电股份公司马兰矿

摘要：随着我国信息化时代的到来，越来越多的企业开始关注信息化对于提升管理效率及收集基础数据等方面的作用，纷纷在企业内部建立大数据库系统，并将企业各项管理与大数据库系统结合，特别是通过建立人力资源管理系统，将企业职工简历、工薪待遇、业绩考核等指标录入数据库，以方便企业管理层、各部门及时调阅，极大地提高了企业人力资源管理效率。本文通过对目前我国企业在大数据时代背景下，人力资源管理内容进行阐述的基础上，提出有关企业人力资源管理的若干变革思考。

关键词：大数据时代；人力资源管理；变革；思考

中图分类号：F272.92 文献识别码：A 文章编号：1001-828X(2018)018-0061-02

目前，我国电子计算机应用及互联网+技术得到了迅猛的发展，多数企业在人力资源管理中选择将人力资源规划、人才招聘、薪金管理、培训与晋升等管理内容与大数据库系统相结合，以此在提高企业人力资源管理效率的同时，可以为企业在人才岗位分配、工资会计核算及职工专业技术提升等方面提供便利，以确保企业拥有专业技术人才，使企业可以健康、有序地发展。

一、大数据时代企业人力资源管理的内容

(一) 大数据时代的定义

所谓大数据系统是指利用互联网、电子计算机将大量的管理数据进行专业化分类、处理，最终形成企业管理层可查询、获取的信息，它可以实现企业管理层、职工在任何地方及任何时间对企业会计核算、仓储管理、现金流量及人力资源等情况的实时监控，为企业决策提供可行的信息支持。

(二) 大数据时代下企业人力资源管理的内容

所谓人力资源管理是指企业根据自身经营发展战略，有计划地对企业人才进行合理配置，最终在保证企业生产经营对人才需要的基础上，充分提升每个专业人才的有效劳动生产效率，充分调动企业员工的主观能动性，以使企业经营目标最终实现。大数据时代下企业人力资源管理是指企业通过建立人力资源管理系统平台及数据库，将企业人才招聘、培训、薪金管理、档案调动等内容与数据库紧密整合，通过大数据库的分析功能，提高企业人力资源管理的效率。

二、大数据时代背景下对企业人力资源管理变革的思考

(一) 大数据时代改革了人力资源规划

科学、合理的对企业员工进行配置、规划不但可以提高企业员工效率，也可减少企业因员工人数过多而形成的人工成本。因此，企业能否通过合理配置人力资源是降低企业经营管理成本及提升整体竞争力的重要因素。一个员工的学历、专业技能与年龄结构如果与工作岗位相适应，则可最大限度地调动该员工工作热情及激发其潜力，可以为企业经营战略的实现贡献出力量。企业在将大数据库系统引入人力资源管理后，企业人力资源管理部门可根据人事管理系统对每位员工数据进行分析，以此作为分配、考核员工岗位及业绩的主要依据，使每位员工被分配到最合适的岗位，以此提高企业整体的劳动生产效率。因此，大数据时代的到来改变了企业配置人才的方式与方法。

(二) 大数据时代改革了企业引进人才机制

企业能否为生产经营管理招聘具有相关专业技能且拥有良好的职业道德的人才，直接关系到企业在未来的生产经营中能否真正实现经营目标。传统人力资源管理模式中，企业人力资源管理部门需将数以百计的纸制简历通过分析、汇总、筛选，为企业人力资源管理部门领导整理出拟面试的人选，在此过程中，企业只能从简历中甄别出简历投递者的基本信息，一旦人力资源管理人员出现差错，将使企业丧失合格的人才。而在大数据时代背景下，企业可以通过互联网及数据库及时调阅招聘人才的学历信息、工作经验及专长、兴趣等信息，并通过数据库系统的笔对、分类功能，将具备某一特定技能的人才汇总在一起，以便企业管理层根据生产经营需要引进相应人才，在提高企业人力资源管理的同时，降低了企业错失人才的几率，使每位人才配置到最合适的岗位。

(三) 大数据时代改革了企业人才培训制度

大数据时代背景下，企业人力资源管理部门通过对所有员工在考勤、绩效、专业技能等数据分析、对比，以此作为制定员工培训计划的依据，使员工可以最大程度地发挥自身潜能，为企业经营发展贡献力量。员工人力资源管理数据的真实、准确直接关系到企业培训计划目标能否完成。因此，企业应指定专人负责对企业所有员工基本数据进行管理，并根据每位员工情况的变化及时更新数据，以保证分析数据具有可行性，避免因数据差错给员工造成不平等待遇，影响企业员工工作热情及积极性。

(四) 大数据时代改革了企业绩效考核内容

传统人工管理模式下，企业人事部门通过对每位员工的考勤、工作目标完成等情况对该员工作出工作总结，但仅凭借以上指标，很容易出现由于记录错误、考核人员主观判断失误或指标不全面而给员工造成不公平的对待，严重阻碍着企业员工工作的积极性。而在大数据背景下，强大的数据库系统可以为人力资源管理部门从各方面提供员工考评数据，并消除传统人工考核工作中个人主观判断或意愿的影响，使考核结果更加公平。同时，大数据时代也允许企业员工通过软件平台为管理层提出更多可行性建议与意见，调动企业员工参与工作与管理的积极性，提升员工主人翁意识。

(五) 大数据时代改革了企业薪酬制度

公平、有效的薪酬制度不但使企业员工获得自身价值的认可，也可充分调动企业员工工作的热情。因此，企业通过大数据系统平

台，通过对考勤、业绩、完成目标、培训次数等众多数据的分析、汇总，使人力资源管理部门可以筛选出优秀的企业员工，并通过精神、物质方面的奖励，以增强企业员工的归属感和成就感，使企业员工在日常工作中不断增强专业技术水平，为实现企业经营目标贡献力量。

(六) 大数据时代改革了企业与员工之间的关系

企业与员工之间的关系是通过签订劳动合同予以明确的，在大数据时代下，企业通过与员工签订更加人性化的合同，维护了企业员工的合法权益，使企业员工将所有精力投入到工作中。同时，大数据系统中的合同管理模块也给企业在处理职工维权案件时，提供了有力的证据，维护了企业合法权益及提高了企业合同管理效率。

上接(第60页)

2. 对体力劳动者的危害。上面提到延迟退休对不同职业的人有不同的影响，事实上，社会中还有一批体力劳动者，由于工作强度大，对体能要求高，推行延迟退休政策对于企业和这部分人群都很不利。一方面，高龄员工的体力难以与年轻人同日而语，继续雇佣体力不支的老年人会使企业的生产效率降低，企业都是追求经济利润的，最终可能会做出解除劳动合同的做法，高龄工作人员失业后也难以再找到合适的工作；另一方面，高龄员工因身体原因，继续从事高强度的体力活动，对身体健康的危害也是巨大的。

四、延迟退休的国际改革与经验借鉴

总体而言，延退退休是有利有弊的，不过纵观世界各国，已经有很多国家做出了延迟退休的改革，我们可以学习这些国家的延迟退休政策方案，总结归纳，制定出一个最符合我国国情的延退方案。

(一) 国际上延迟退休的改革方案

1. 引入法定退休年龄概念，延迟法定退休年龄。为满足不同人群关于退休年龄的实际需要，绝大多数国家规定了三类不同的退休年龄：法定退休年龄、最低退休年龄和最晚退休年龄。在最低退休年龄退休的人可以领取部分养老金，在法定退休年龄退休的可以领取全额养老金，而最晚年龄可以领取超额养老金。这种做法可以起到对自愿延迟退休的鼓励作用，例如：荷兰，在法定退休年龄 66 岁以后退休的，每延迟一年养老金收益可以增加 6.5%。世界各国退休年龄改革方案最主要的内容就是延迟法定退休年龄。

2. 渐进式改革方案。为达到延迟法定退休年龄的目标，绝大多数国家都设定了几年到十几年不等的过渡期，在过渡期内不延迟退休年龄，过渡期结束后，逐步慢慢提高退休年龄，每年延迟几个月，直至完成延迟退休的目标，整个过程大概持续几年到几十年。

3. 男女退休年龄趋同。各国的改革主要特点之一就是男女退休年龄趋同，在一定年限内达到男女退休年龄一致。当前，例如日本、法国、德国等很多国家都已经规定了男女退休年龄一致的政策，并逐渐延迟到 65 岁以上。

(二) 我国延退的国际经验借鉴

1. 循序渐进逐步推行改革。改革不宜激烈进行，应在改革措施实施之前设立一段时间的过渡期，使劳动者从心理上更易接受延迟

三、结语

大数据时代下，企业应创新人力资源管理模式，通过建立、使用大数据平台、管理系统，避免因工作人员主观判断失误而使企业员工受到不平等对待，通过数据库分析、整理功能，合理配置企业员工岗位，在提高工作效率的同时，降低企业整体运营成本，实现企业健康、可持续发展。

参考文献：

- [1] 李柯. 大数据时代人力资源管理的机遇、挑战与转型升级 [J]. 金华职业技术学院学报, 2015(4):35-40.
- [2] 赵红霞. 当议大数据时代给企业人力资源管理带来的变革 [J]. 现代国企研究, 2015(4):12.

退休的改革方案。采用小步慢推的方式提高退休年龄，每年逐步提高 1 到 2 个月，缓慢地推进改革，以减少改革阻力。根据社会有关报道，我国也是遵循这一做法。

2. 制定弹性退休制度。可以设立三种退休年龄，将退休年龄弹性和养老金领取弹性合二为一，退休越迟，养老金收益越高，通过这种方式鼓励人们自愿延迟退休，以减少人力资源的浪费。同时，弹性退休年龄也兼顾了不同职业人群的退休意愿，体力劳动者可以选择正常或最低退休年龄退休，脑力工作者可以根据自己状况延长工作年限，这一做法对不同职业的人群来说都是有利的。

3. 男女退休年龄一致。在我国，城镇职工法定退休年龄政策还一直延续 20 世纪 50 年代的规定，男职工为 60 岁，女职工为 50 岁，女干部为 55 岁。这种规定起初是体现对女性的照顾，但随着社会环境的变化，50 岁退休对于女性来说是剥夺了她们的工作权利，也使得她们面临过于清闲的晚年生活，实质上仍是不平等的，因此可以参照国际做法，逐渐让男女退休年龄趋同。

五、结语

随着人口预期寿命的延长和出生率的降低，人口老龄化日益成为不可回避的社会问题。老龄化对现行的养老保险制度已经造成了巨大的压力。为了更好地应对人口老龄化，养老保障制度改革势在必行。延迟退休政策的实施对社会经济的影响是辩证的，我国可以依据世界各国延迟退休的改革方案，并综合考虑我国当前国情，把握好政策的利弊影响，制定弹性退休年龄方案，并循序渐进的推进，从而缓和社会矛盾，提高人们的生活质量和幸福指数。

参考文献：

- [1] 曹艳春, 李琦. 延迟退休国际比较与经验借鉴 [J]. 中国劳动关系学院学报, 2017(1).
- [2] 王佳林. 影响推出延迟退休年龄政策的因素及可行性分析 [J]. 经济问题探索, 2015(8).
- [4] 王晓军, 赵明. 寿命延长与延迟退休: 国际比较与我国实证 [J]. 数量经济技术经济研究, 2015(3).
- [6] 郑睿臻, 许志华, 梁海艳. 延迟退休对不同性别的养老保障分析 [J]. 华东理工大学学报: 社会科学版, 2017(5).

作者简介：谢红阳，江苏扬州人，苏州大学东吴商学院。