

大数据云时代人力资源管理新趋势

丁守海

丁守海，1998-2004年在华为技术有限公司工作市场部和人力资源部工作，拥有丰富的管理经验。2004年到中国人民大学读博，2007年毕业留校任教，2014年破格晋升为教授，现为中国人民大学应用经济学院教授、博士生导师，中国劳动学会常务理事，国家自然科学基金委员会工商管理学部评委，兼中国邮政、正大集团等多家企业管理顾问。著有《人力资源管理实操十一讲》、《公司治理与股权激励》。

一、大数据时代人力资源管理模式的变化

- 1、传统人力资源管理主要依赖靠人的经验，经常出现偏差
- 2、大数据时代人力资源管理更靠数据理性，解决信息不对称问题
- 3、大数据下人力资源管理的三层系统：数据层-分析层-应用层
- 4、大数据在人力资源管理三支柱模型中的应用

二、大数据时代信息不对称问题将得到极大缓解

- 1、传统人力资源管理面临的最大问题就是 B 与 C 的信息不对称
- 2、大数据时代社交媒体与各类网站的深度融合
- 3、案例：FACEBOOK 与翰威特的融合
- 4、B 端与 C 端的信息可能会打通——以区块链的应用为例

三、大数据使招聘更高效

- 1、大数据告诉我们目标人才在哪里，广告往哪里投放
- 2、利用大数据挖掘目标人才的应聘诉求，更精准地设计招聘策略
- 3、面试前的 AI 基础
- 4、AI 人才画像
- 5、AI 背调

四、大数据与人才测评及组织发展

- 1、讨论：企业的最大竞争力是什么？
- 2、人才梯队建设的核心任务就是批量复制人才
- 3、利用 AI 人才测评，为组织能力复制提供指引——以迭代测评法为例
- 4、利用 AI 为各类人才制定个性化培养方案

五、大数据与人员调配

- 1、人力资源的最大浪费是人岗错配
- 2、利用大数据对人岗适配度进行动态评估
- 3、模块化调配与内部劳动力市场

六、利用大数据精准把握员工诉求，有效激励员工

- 1、有效激励的关键是精准捕捉员工诉求，但员工诉求越来越难把握
- 2、利用大数据精准捕捉员工诉求——以伞为例
- 3、根据员工动机，有的放矢地制定激励手段

4、大数据下激励手段的创新

七、利用大数据留人

1、员工留存分类管理法

2、留存员工关键在预防

3、利用大数据预判员工的离职风险——以薪酬落差为例

4、前置性留人手段的设计