

# 大数据时代企业人力资源培训与开发的策略

宋成

上海市城市建设设计研究总院（集团）有限公司浙江分公司，浙江 宁波 315000

**摘要：**在大数据时代，企业人力资源培训与开发正面临着前所未有的机遇和挑战。大数据技术的应用为企业精准分析员工培训需求、设计培训内容、评估培训效果等提供了可能。为了适应大数据时代的发展要求，企业需要加大人力资源培训与开发力度，在保证企业经济发展水平不断提高的同时，也能够使员工得到全面、长远、有效的发展，本文将从数据驱动的培训需求分析、精准匹配的培训内容设计、实时更新的培训资源库建设、数据评估与优化、跨部门合作与共享资源、营造学习型组织文化以及员工职业发展规划七个方面探讨大数据时代企业人力资源培训与开发的策略。

**关键词：**大数据；人力资源培训；开发

## Strategies for Enterprise Human Resource Training and Development in the Era of Big Data

Song Cheng

Zhejiang Branch of Shanghai Urban Construction Design & Research Institute (Group) Co., Ltd, Zhejiang, Ningbo 315000

**Abstract:** In the era of big data, enterprise human resource training and development is facing unprecedented opportunities and challenges. The application of big data technology provides the possibility for enterprises to accurately analyze the training needs of employees, design the training content and evaluate the training effect. In order to adapt to the development requirements of the big data era, enterprises need to increase their human resources training and development efforts to ensure the continuous improvement of the level of economic development of the enterprise, and also to enable the employees to get comprehensive, long-term and effective development. This paper will discuss the strategies of enterprise human resource training and development in the era of big data from seven aspects: data-driven training demand analysis, accurate matching training content design, real-time updated training resource base construction, data evaluation and optimization, cross-departmental cooperation and resource sharing, building a learning organizational culture, and employee career development planning.

**Keywords:** big data; human resource training; development

## 引言

大数据时代的到来，要求企业需要加强对大数据的重视，只有这样才能确保企业的长远发展。首先，要在思想上高度重视，加强对大数据时代发展背景下企业人力资源培训与开发工作的认识，在充分认识到大数据给企业发展带来的积极影响的同时，还要深入了解大数据给企业人力资源培训与开发工作带来的新要求<sup>[1-3]</sup>；其次，在工作中要加强对大数据技术的应用，不断创新大数据技术在企业人力资源培训与开发工作中的应用方法<sup>[4-6]</sup>；再次，要不断加强对大数据人才的引进和培养，提高员工对大数据技术运用能力<sup>[7-9]</sup>；最后，要不断加强对员工思想的教育，使其充分认识到大数据在企业人力资源培训与开发工作中所具有的重要作用。

## 一、大数据时代企业人力资源培训与开发的作用

### （一）可以为企业的发展提供更加准确的数据支撑

一方面，大数据技术可以通过对大量数据进行分析，对企业发展中所面临的问题进行全面分析，从而为企业制定科学合理的发展规划提供参考；另一方面，大数据技术能够通过通过对员工不同行为的分析，为企业员工职业生涯规划提供参考<sup>[10-12]</sup>。不仅如此，大数据技术还能帮助企业获取更多信息，进而为企业的发

展提供更加准确的数据支撑。只有这样才能使企业在竞争激烈的市场中保持一定优势。

### （二）可以为企业提供更加高效的培训模式

大数据时代下，企业员工培训的模式也在不断变化。以往的培训模式主要是通过培训师来开展，但是在大数据时代下，企业可以通过大数据技术来开展培训工作，这种方式更加方便、高效。具体来说，企业可以利用大数据技术，分析员工在工作中存在的问题和不足，然后再制定针对性的培训计划，进而提高员工

的工作效率和能力。大数据时代下，企业人力资源培训与开发的模式可以更加高效。以往开展人力资源培训工作时，企业需要花费大量时间和精力来准备培训材料，然后再将这些材料发放给员工进行学习<sup>[13]</sup>。但是在大数据时代下，企业可以利用大数据技术来制定更加科学、合理的培训方案，从而提高培训效率和质量。

### （三）能够提高培训与开发的效率

在大数据时代背景下，企业人力资源培训与开发工作已经不再是单一的培训和开发工作，而是包含了多项工作内容，其中包括了企业员工职业发展规划、员工个人职业生涯规划、企业文化建设以及员工的培训与开发等多项内容。对这些工作内容进行管理时，也可以通过大数据技术来对其进行分析，从而为相关员工提供更有针对性的培训与开发方案<sup>[14]</sup>。此外，企业在人力资源培训与开发工作中也可以通过大数据技术来对企业员工的个人职业生涯规划进行管理，从而使得企业员工的个人职业生涯规划能够更加科学和合理。

## 二、大数据时代企业人力资源培训与开发策略

### （一）数据驱动的培训需求分析

利用大数据技术对员工培训需求进行精准分析，有助于提高培训的针对性和效率。通过收集员工在工作中的表现数据、能力模型数据以及市场对人才的需求数据，企业可以更加准确地了解员工的培训需求，为后续的培训内容设计提供有力支持。

### （二）精准匹配的培训内容设计

根据员工不同的岗位需求和能力模型，利用大数据技术实现精准匹配的培训内容设计<sup>[15]</sup>。通过对员工的职业发展规划、岗位职责以及能力现状进行深入分析，为其定制个性化的培训方案，增强培训效果。

### （三）实时更新的培训资源库建设

借助大数据技术，企业可以建立实时更新的培训资源库，满足员工日益增长的培训需求。通过对各类培训资源的整合与优化，实现资源的共享与高效利用<sup>[16]</sup>。同时，通过实时更新培训资源库，确保培训内容与市场需求的同步，提高企业培训的整体效益。

### （四）数据评估与优化

运用大数据技术对培训数据进行全面评估和优化，有助于制定更加精准有效的培训策略。通过对员工参与培训的积极性、培训后的工作表现以及企业整体绩效等方面的数据进行深入分析，评估培训效果，及时调整培训方案，不断提升企业人力资源培训与开发的水平<sup>[17]</sup>。

### （五）跨部门合作与共享资源

促进各部门之间的合作与共享资源，有利于提高企业培训的整体效益。通过跨部门合作，可以整合各部门的培训资源，实现资源的共享与优化配置<sup>[18]</sup>。同时，跨部门合作还能促进员工之间的交流与学习，培养团队协作精神，提高企业的整体竞争力。

### （六）营造学习型组织文化

学习型组织文化有利于激发员工的培训热情和创造力。通过

营造开放、共享、创新的文化氛围，鼓励员工主动学习、积极进取<sup>[19]</sup>。同时，学习型组织文化还可以促进员工之间的知识交流与分享，推动企业成为一个持续学习、不断进步的有机体。

### （七）员工职业发展规划

关注员工职业发展规划，让员工更好地了解自身职业发展路径，从而更加积极地参与企业人力资源培训与开发。

（1）职业目标是指员工在职业生涯中希望达到的目标和成就。明确的职业目标可以帮助员工更好地规划自己的职业发展路径，并为之努力。为此，企业应该帮助员工设定短期和长期的职业目标，并确保这些目标与企业的整体战略和目标相一致。

（2）提升技能对于员工的职业发展至关重要。企业应该提供各种培训和学习机会，如内部培训、在线课程、研讨会等，帮助员工不断提升技能，提高工作效率。此外，企业还可以设立技能评估机制，对员工的技能水平进行定期评估，以便为他们提供更有针对性的培训。

（3）绩效评估是对员工工作表现的综合评价，可以为员工的个人成长提供依据。企业应建立完善的绩效评估体系，定期对员工的绩效进行评估。根据评估结果，为员工制定个人成长计划，提供有针对性的建议和培训，帮助他们改善工作表现。

（4）职业晋升可以激励员工努力工作，提高自身素质。企业应设立透明的职业晋升制度，为员工提供明确的晋升通道。在员工表现出色时，给予他们晋升的机会，并鼓励他们承担更多的责任和挑战。

### （八）提升人力资源培训与开发的效率

为了提升人力资源培训与开发的效率，企业应该积极探索大数据时代下人力资源培训与开发的新思路，根据企业的实际发展情况制定出科学合理的培训与开发策略。企业还可以采用新型的人力资源培训与开发模式，通过不断对员工进行培训，使员工具备更加专业的知识和技能，能够为企业创造更多的效益<sup>[20]</sup>。同时，还可以充分利用大数据技术为人力资源培训与开发工作提供数据支持，使培训与开发工作更加高效。大数据时代下企业人力资源培训与开发工作主要以互联网技术为基础，因此，企业需要对现有的信息技术进行充分利用。例如：在进行人力资源培训时可以采用手机APP、微信公众号等新型社交软件进行操作；在进行人力资源开发时可以采用微信小程序、微信公众号等新型应用软件，以此来提升人力资源培训与开发工作的效率。同时，在进行企业人力资源培训与开发时可以采用云平台技术，通过云平台技术实现人员数据共享、人才交流、人才信息管理等功能。在大数据时代下，企业需要不断加大对员工信息的管理力度，使员工具备更加专业的技能和知识，并掌握现代化技术手段。同时企业还可以充分利用云计算技术来提升人力资源培训与开发效率，对员工开展技能培训时可以采用云计算技术。通过利用云计算技术来对员工进行技能培训和知识更新教育。在对员工进行技能和知识更新教育时可以采用互联网技术和云平台技术。通过网络平台可以将企业内部的各种信息进行共享、交流和管理，使员工具有更加丰富的知识储备。同时还可以利用大数据技术来对员工开展网络课程学习教育。在企业内部开展各种职业技能和职业资格考

试时可以采用网络模拟考试系统。通过以上几种方式对员工开展技能和知识更新教育,不仅能够使员工具备更加丰富的知识储备,还能够使员工具备更加专业的技能和职业资格证书。在对员工开展大数据时代下的人力资源培训与开发时可以采用网络课程学习系统来进行培训教育。

### 三、总结

在大数据时代,企业人力资源培训与开发面临着新的挑战和机遇。通过将大数据技术应用到培训需求分析、培训内容设计、培训资源库建设、数据评估与优化、跨部门合作、营造学习型组织文化以及员工职业发展规划等方面,可以帮助企业提高培训的精准性和效率,培养更多具有竞争力的人才,从而推动企业的持续发展和进步。大数据时代的到来,使企业人力资源管理工作面

临着新的挑战,为了保证企业人力资源培训与开发工作的顺利开展,相关企业需要从以下几个方面入手:第一,加强对大数据时代背景下人力资源培训与开发工作的重视程度,转变传统的人力资源培训与开发理念,建立起适应大数据时代发展要求的企业文化;第二,注重对培训内容和方式的优化。企业需要结合大数据时代背景下的新特点,不断完善企业内部的培训机制和方法,并且选择先进、科学的培训方式,使企业员工能够不断提高自身能力水平;第三,重视对员工信息资源的分析和利用。大数据时代背景下,企业需要重视对员工信息资源的分析和利用,使其能够充分发挥自身工作潜力和价值;第四,建立健全企业人力资源培训与开发管理制度。企业需要加强对人力资源培训与开发管理制度的建设,建立健全一套科学合理、全面系统的管理制度,并且将其落实到日常管理工作中去。只有这样才能保证企业人力资源培训与开发工作得到顺利开展。

### 参考文献

- [1] 苏振鹏. 人力资源开发与培训技巧研究 [J]. 就业与保障, 2023(08):190-192.
- [2] 苏雅宁. 基于人事管理角度谈企业人力资源开发及管理 [J]. 商场现代化, 2023(12):70-72.
- [3] 许桃丽. 基于员工素质培训的企业人力资源开发途径 [J]. 商业2.0, 2023(16):101-103.
- [4] 李恋芸. 论基于“以人为本”视角的人力资源培训与开发 [J]. 中小企业管理与科技, 2023(04):118-120.
- [5] 郭君. 企业人力资源培训创新及开发策略分析 [J]. 商场现代化, 2022(23):102-104.
- [6] 祝剑鹰. 员工培训模式与人力资源开发效果关系分析 [J]. 投资与创业, 2022, 33(17):116-118.
- [7] 卓自玲. 新时期人力资源开发培训策略——以河南省濮阳市为例 [J]. 柴达木开发研究, 2022(02):35-38.
- [8] 王静. 人力资源开发与企业可持续发展 [J]. 人力资源开发, 2021(16):90-91.
- [9] 赵洪澜. 人力资源开发与员工培训的关联性 [J]. 人力资源, 2021(14):62-63.
- [10] 陈文林. 人力资源开发培训存在问题与优化 [J]. 人力资源开发, 2021(11):83-84.
- [11] 朱丽娟. 多元化企业人力资源开发与教育培训分析 [J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021(06):81-82.
- [12] 张晓青. 人力资源培训体系及管理要点分析 [J]. 办公室业务, 2021(09):138-139+192.
- [13] 纪博心. 企业培训对促进人力资源开发的策略研究 [J]. 商业文化, 2021(11):84-85.
- [14] 赖永勤. 企业如何运用培训促进人力资源开发 [J]. 中国市场, 2020(30):75+79.
- [15] 王琼艳. 日本企业职业培训的发展现状以及对我国的启示 [J]. 职业教育研究, 2019(11):92-96.
- [16] 李浩, 蒋晓川, 肖涛. 提升新员工培训有效性的策略分析 [J]. 企业改革与管理, 2019(11):128+131.
- [17] 孙维亮, 代相滨. 论现代化企业人力资源开发与培训 [J]. 现代国企研究, 2018(24):7.
- [18] 罗尊. 企业人力资源开发与培训存在的问题与解决路径探索 [J]. 才智, 2017(20):247.
- [19] 王彦龙. 人力资源开发与培训存在的误区与路径选择 [J]. 商场现代化, 2013(17):119-120.
- [20] 王雷. 高层次人力资源开发与培训企业实施经营战略的重要保证 [J]. 人力资源管理, 2011(06):82-83.