

frilly / January 17, 2015 05:24PM

[企業使用大數據分析決策將成為趨勢](#)

據國外媒體報道，對於大多數企業來說，從客戶服務到人力資源等等多個領域，利用大數據來做出相關決策已經越來越普遍。如今越來越多的企業客戶意識到數據分析做的越出色越有利於用這些數據為企業謀求更多的利益提供支持。有觀點指出，那些視信息技術為企業內部核心資產並且對數據進行仔細分析的企業在效益獲得方面要好於沒有這種意識的企業。

筆者對於大數據的收集以及分析對於企業人力資源部門的幫助做過深入的研究。在筆者看來，企業人力資源部門在面對大數據之時所遇到的真正的問題是如何利用大數據來提升自身的工作效率，而到底應該使用什麼樣大數據以及誰來使用大數據等等問題也是最引起企業人力資源部門關注的。

誰能接觸到大數據？

在一些跨國企業中他們具備在企業全球領導人的辦公室中就可以對企業人力資源信息數據進行整理和分析的能力，而與此同時一些當地的人力資源專家卻無法獲得本地的人力資源數據，因此也就無法做出合理而又及時的決定。通產情況下重要的員工數據都儲存在企業資源計劃(ERP)系統中、人力資源信息系統以及薪酬系統等等之中。在這種情況下接觸到上述數據將會面臨一些挑戰。

誰掌握了大數據收集和分析的技能？

企業人力資源的功能從管理層向真正的商業以及戰略夥伴轉移，而在此種背景下人力資源改革參與者的一些技能就必須發生相應的改變。

對於企業的管理層來說擁有一定的商業頭腦被看作是的一項非常平常的技能。企業人力資源專家們必須明白的一個道理便是他們對企業業務發展的作用就如同其他財務部門、市場營銷部門以及客戶關係部門對企業所施加的作用類似。在大數據背景之下人力資源專家應該多去尋找一些擁有數據分析才能以及經商才能的員工，而過去大規模招人的做法應該有所放棄。

誰能領導這股潮流？

筆者認為企業應該儘早在大數據使用方面進行必要的投資。此前有分析調查結果指出，一家企業或者組織要形成以大數據收集和分析為核心的文化氛圍需要大約5到8年的時間。

筆者在此分享一些能夠幫助企業儘快融入大數據的文化氛圍：

- 1、企業主應該投資組建強大的數據收集和分析團隊，當企業分析團隊能夠掌握數據分析工具的使用辦法之後，其便可以整合企業內部及外部的數據並對其加以利用為企業發展做出貢獻。
- 2、企業領導應該勇於通過大數據分析的結果來做出相應的決策決定，此外他們應該在企業內部大力倡導類似的行為。
- 3、企業人力資源專家應該加強自身概念和數據分析的能力以適應企業大數據化的變化。

FineReport報表免費下載——零編碼做報表、多維圖表、多源填報、許可權管理，完美兼容excel官網：<http://www.finerreport.com/tw/>

Edited 1 time(s). Last edit at 01/21/2015 06:43PM by frilly.
