

# 大数据与人力资源预测分析：基于证据的HR决策新科学

Big Data and Predictive HR Analytics: Evidence-based HR Decision Making

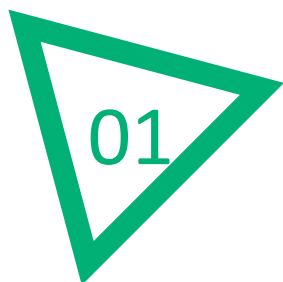
王军宏 博士

北京双高集团人力资本与大数据研究中心

二零一七年六月二日

# 议程

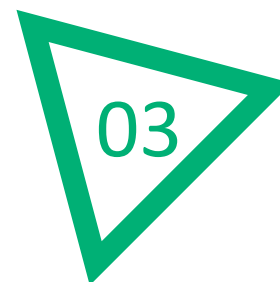
## AGENDA



穿透大数据的神秘面纱



大数据分析：HR决策新范式



实践分享

# 集团概况

北京双高人才发展中心

2000年01月



北京双高国际人力资本集团 2015年



北京双高志信人力资源有限公司

2004年01月06日

北京市领导人才考试评价中心

2004年09月



北京双高志远管理咨询有限公司

2009年03月27日

北京市企业经营管理人才开发与评价中心

2007年03月



乐相国际（北京）人力资源公司

2012年02月21日

北京海外学人中心

2008年12月



北京云中旗信息技术有限公司

2012年08月16日



大数据的四个特征、两种内涵

**Volume**  
数量

**Velocity**  
速度

**Variety**  
种类

**Value**  
价值

资料来源：根据Gartner, IBM, McAfee & Brynjolfsson综合整理

01

# 穿透大数据的神秘面纱

大数据的四个特征、两种内涵



大数据的四个特征、两种内涵

**大数据不仅仅是数据量，更是一系列  
大数据分析技能（techniques for analyzing big data）  
和大数据技术（big data technologies）**

资料来源：综合麦肯锡大数据报告（2011），《互联网+干部读本》（2016），《国务院促进大数据发展行动纲要》（2015）

## 大数据的四个特征、两种内涵

大数据是以容量大、类型多、存取速度快、应用价值高为主要特征的数据集合。现在，大数据正在快速发展为对数量巨大、来源分散、格式多样的数据进行采集、存储和关联分析，从中发现新知识、创造新价值、提升新能力的新一代信息技术和服务业态。

——国务院《促进大数据发展行动纲要》



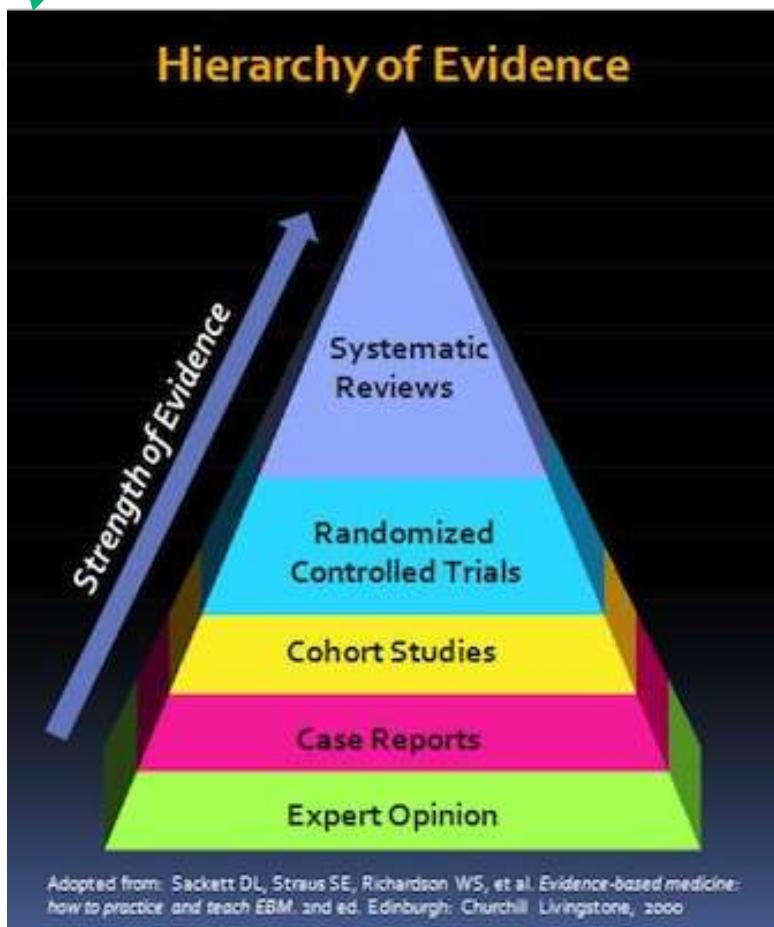


## 传统的人力资源决策

- 以“专家”、“经理”的判断为主
- 更多依赖于经验

## 基于证据的人力资源决策

- 以数据为基础
- 更多依赖于“算法”
- 算法演进速度超越人脑（机器学习）



### 医学研究领域中证据的层次

层次	研究的领域
1a	对随机控制实验研究的系统化综述
1b	具有较低可信度范围的独立随机控制实验
2a	对“小群体”研究的系统化综述
2b	独立的“小群体”研究和低质量的随机控制实验
3a	对病例对照研究的系统化综述
3b	病例对照研究
4	病例系列研究和低质量的队列和病例对照研究
5	专家观点

资料来源：<https://emergencymedicinecases.com/>



柯洁对AlphaGo的崇拜之情如滔滔江水：“在我看来它就是围棋上帝，能够打败一切。以前我很自信，可是在AlphaGo面前就不算什么了，它看到的是宇宙，而我看到的就是一个小池塘，看宇宙还是它去做好了，我就在小池塘钓鱼吧。”

All people decisions at Google  
are based on data & analytics!



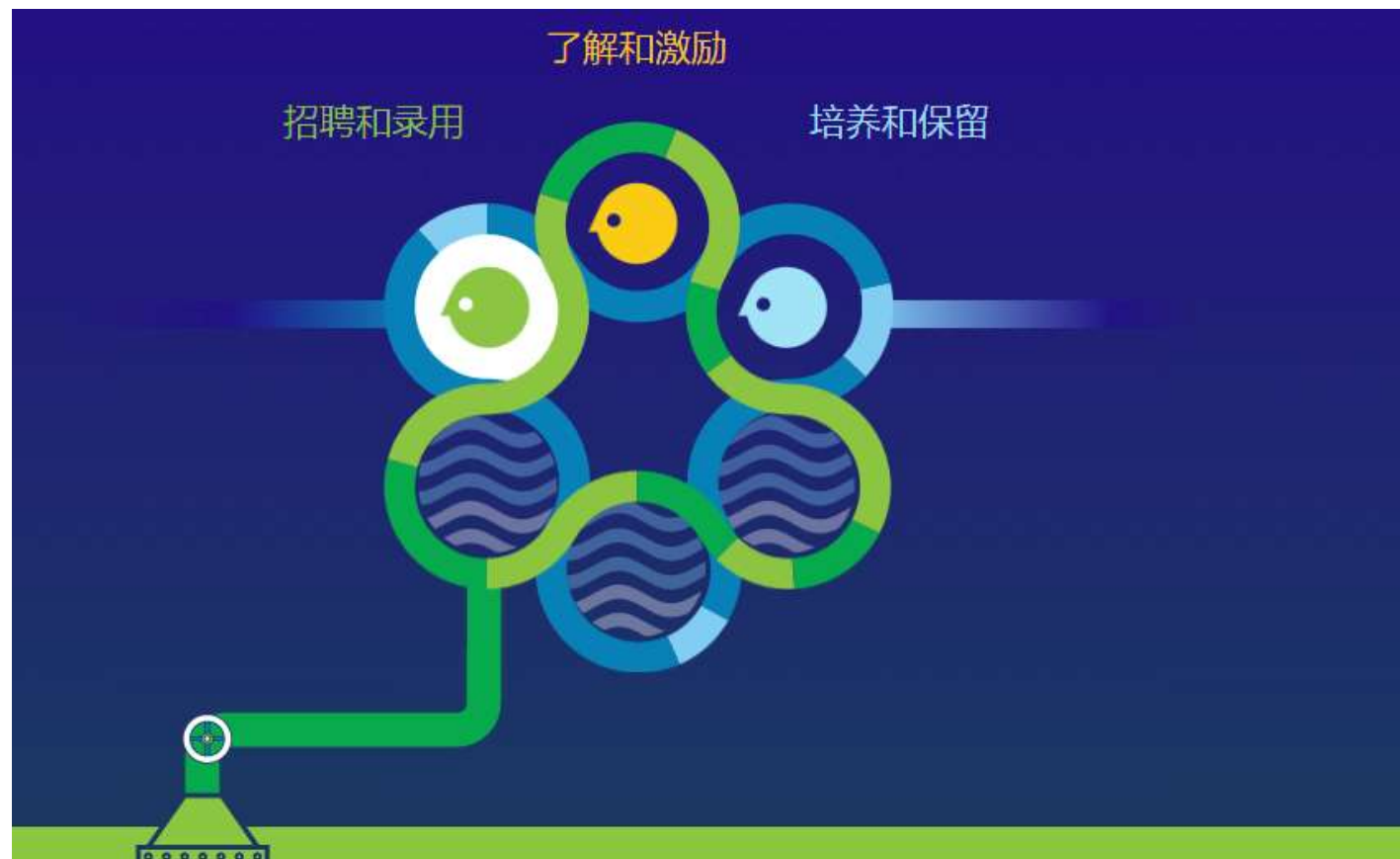
02

大数据分析：HR决策新范式

*...You're Not a Human, You're  
a Data Point...*

**THE WALL STREET JOURNAL.**

## 员工全生命周期管理



资料来源：IBM

招聘与录用：招聘决策过程

候选人搜寻

候选人评价

录用决策



## 招聘与录用

## 传统的决策



- 简历
- 面试技术
- 心理测验
- 背景调查

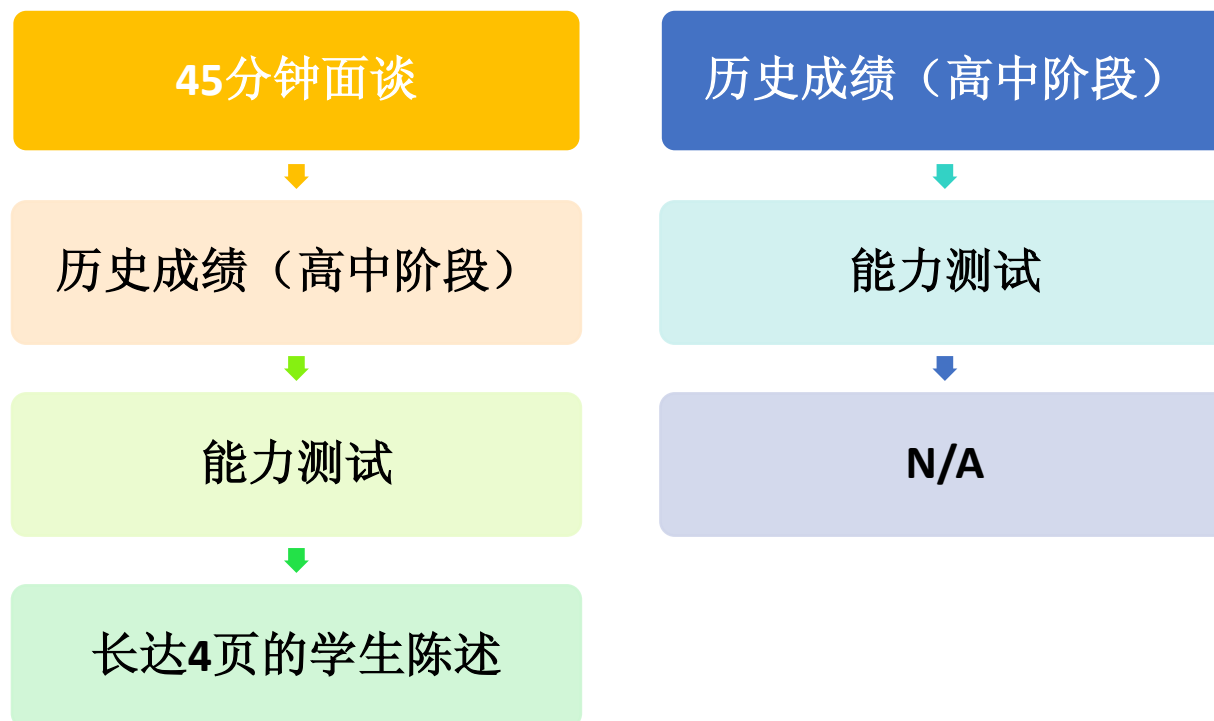
## 基于证据的决策



- 简历精准匹配
- 大数据技术与候选人评价
- 大数据技术与背景调查
- 大数据与候选人绩效预测

## 招聘与录用

场景：

预测新生学年  
末的成绩

简单统计方法的结果比14名辅导员中11个的预测还要准确

## 招聘与录用

## 招聘分析框架



## 培养与保留

## 传统的决策



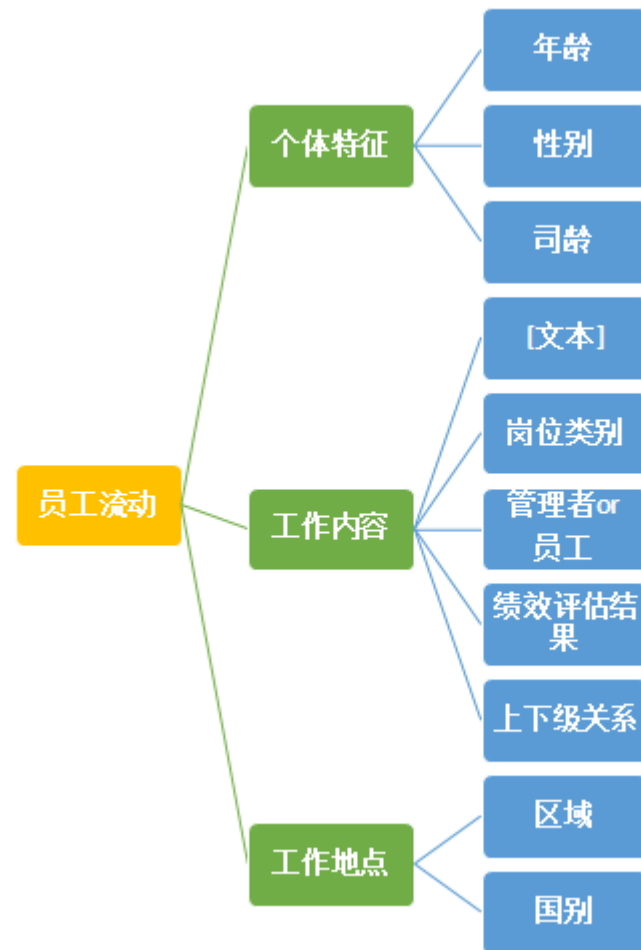
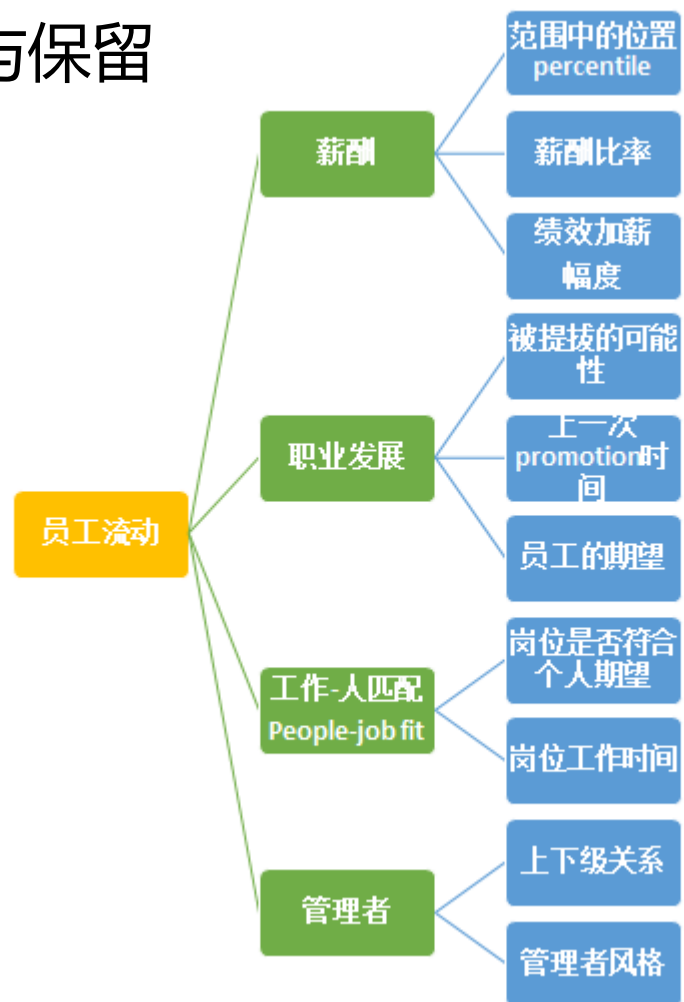
- 经理人基于经验的观察
- 蛛丝马迹的判断
- 主观性更强
- 不适合于大批量员工群体

## 基于证据的决策

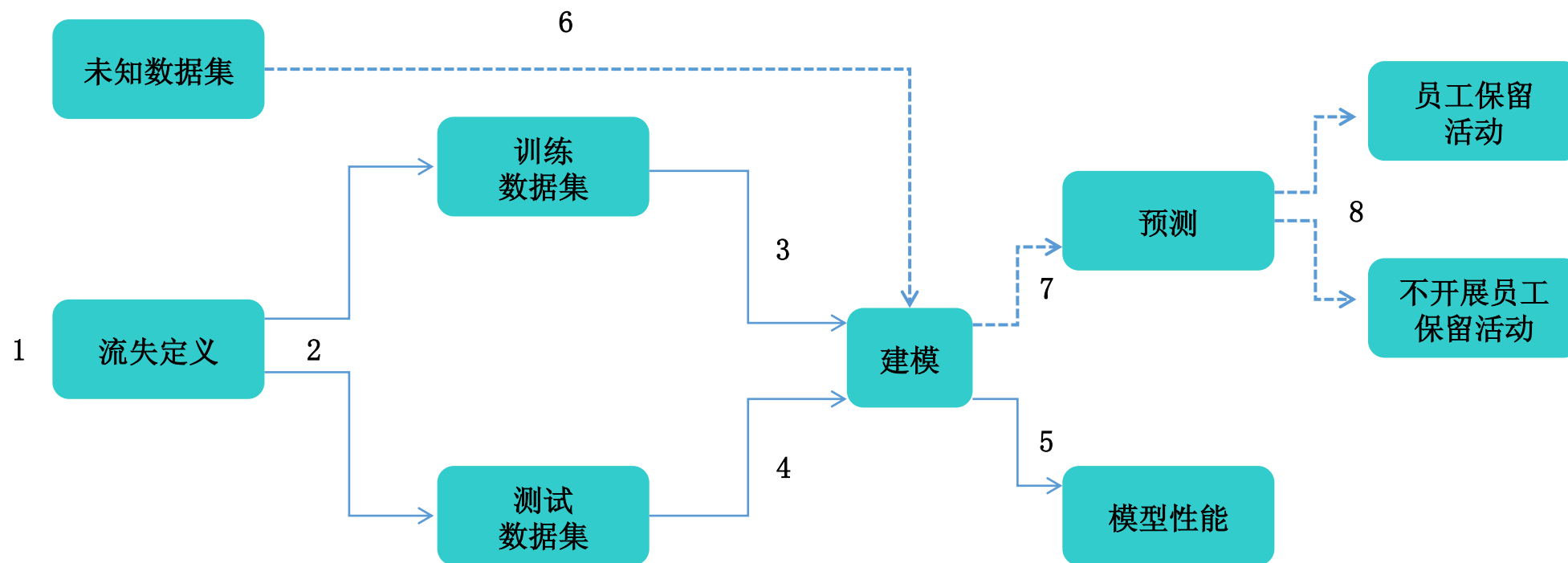


- 基于算法的分析
- 全方位判断
- 客观性更强
- 数据量越大越有效

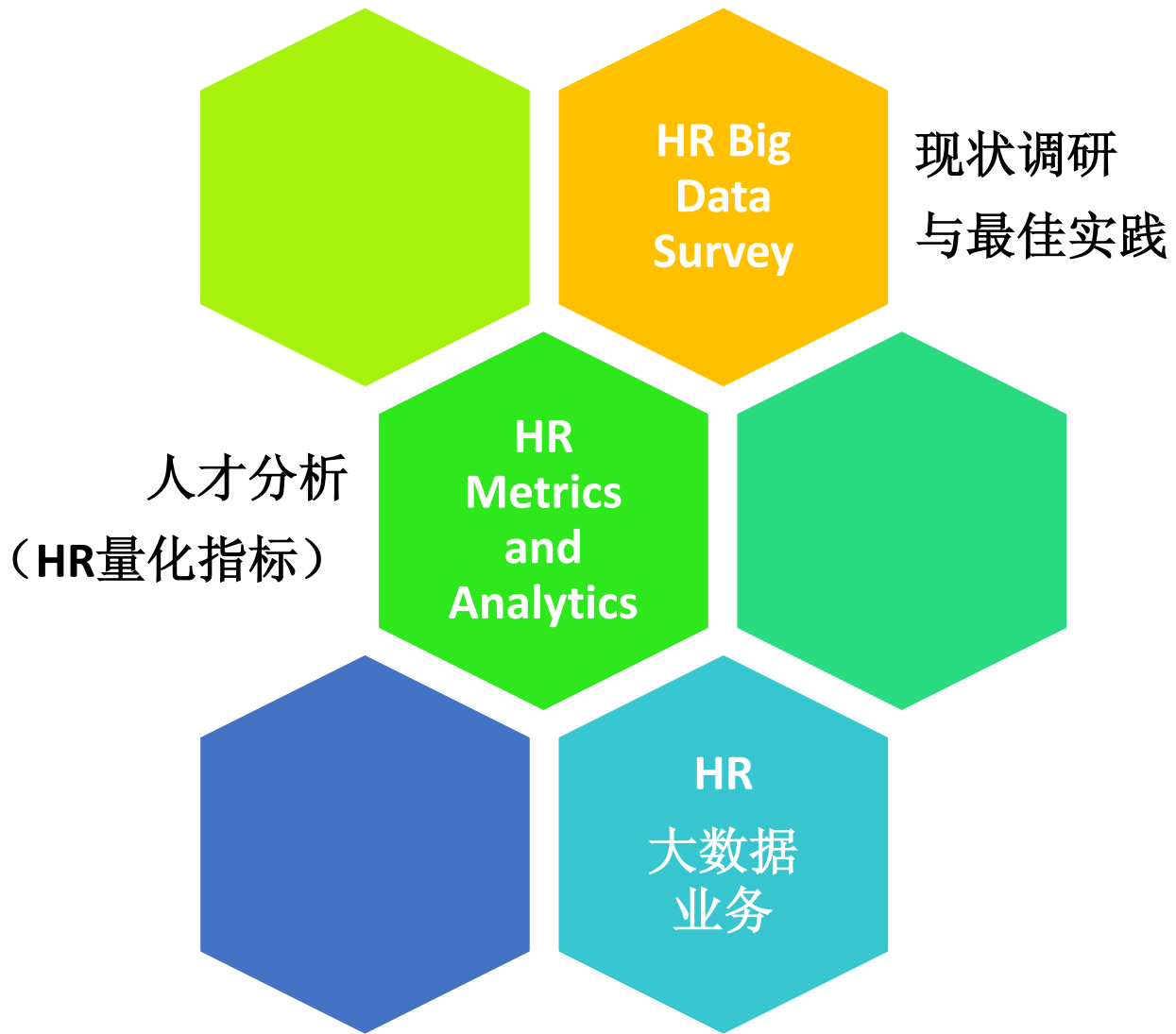
## 培养与保留



## 培养与保留



流失预测的流程



## 结果分享：国内首届人力资源大数据调研

HR大数据，你准备好了吗？

邀请您参与——

2017年度人力资源大数据调研



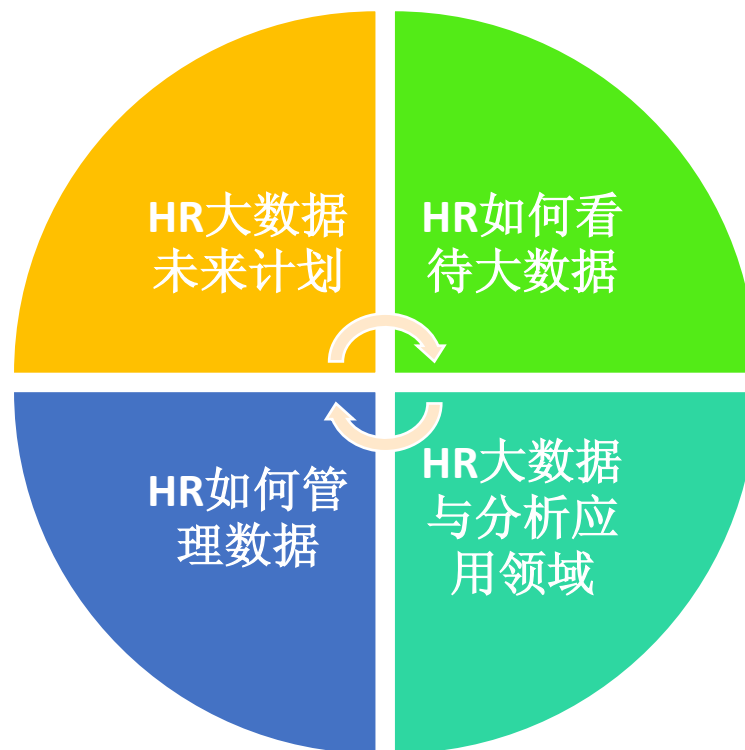
尊敬的HR伙伴们，您好！

“大数据”作为新的颠覆性技术变革，逐步发展且不断渗透到各个行业中，企业的人力资源管理要逐步改善和调整传统的思维方式，运用新的技术提升HR工作效率，节省时间人力成本。

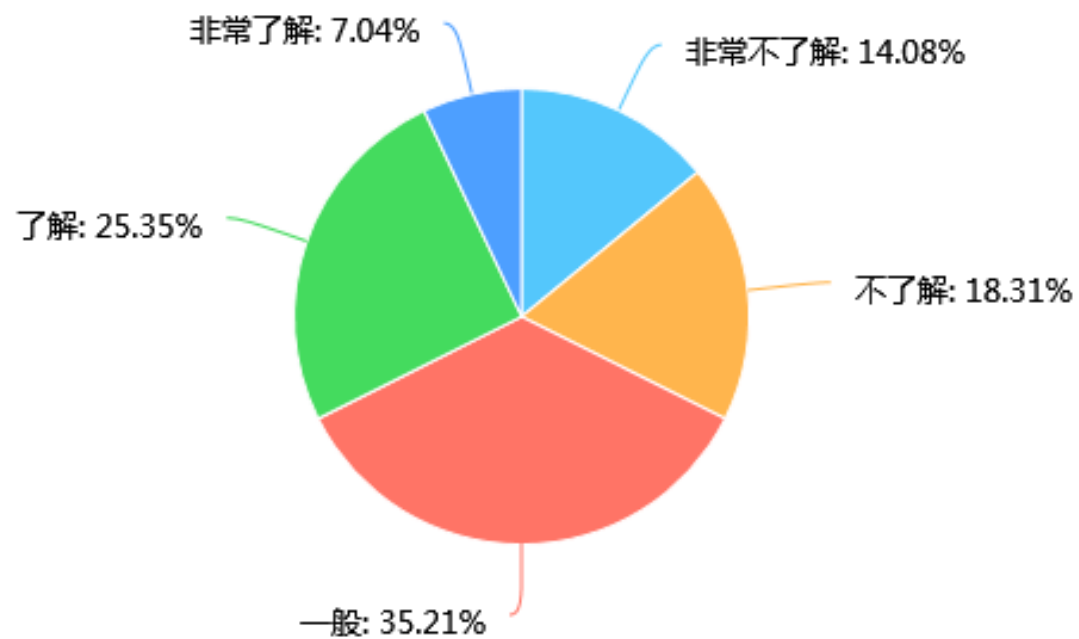
本问卷旨在了解大数据在人力资源方面的应用以及国内企业人力资源大数据与分析的最佳实践。



## 国内首届人力资源大数据调研：初步结果分享

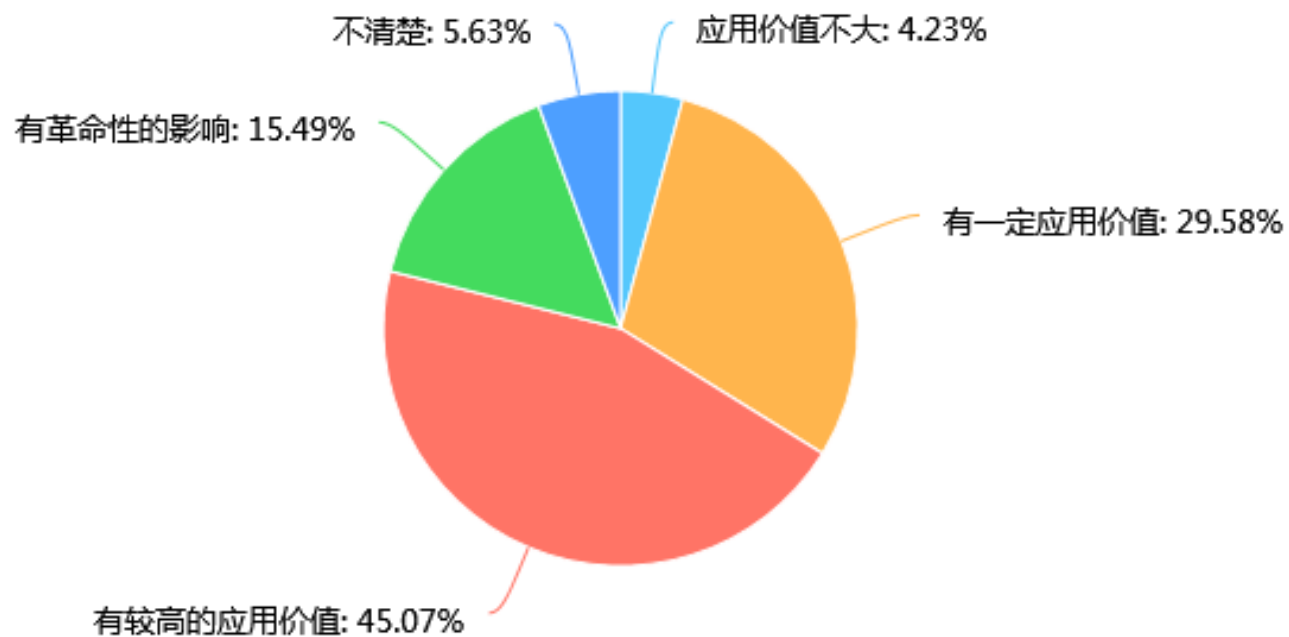


## 国内首届人力资源大数据调研：初步结果分享



您对人力资源资源大数据与分析的了解程度如何？

## 国内首届人力资源大数据调研：初步结果分享



您如何看待大数据在人力资源管理领域的应用前景？

# 致谢



王军宏博士

[junhongwang08@163.com](mailto:junhongwang08@163.com)

13601073161

