

# Enterprise Management and Human Resource Management in the Era of Big Data

Hui Jin

Xinjiang Production and Construction Corps Construction Engineering (Group) Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

## Abstract

In the era of big data, the human resource management activities of enterprises need to combine with the relevant concepts of computer technology, break the drawbacks and defects of the original management mode, establish a systematic and scientific management concept and management plan, give full play to the role and value of human resource management, effectively solve the practical problems existing in the internal work of enterprises, promote the sustainable and stable development of enterprises, and lay a solid talent foundation for the sustainable development of the enterprise.

## Keywords

big data era; enterprise management; human resource management

---

## 大数据时代下的企业管理与人力资源管理

金辉

新疆生产建设兵团建设工程(集团)有限责任公司, 中国·新疆 乌鲁木齐 830000

## 摘要

在大数据时代背景下,企业的人力资源管理活动需要结合计算机技术的相关理念,打破原有管理模式的弊端和缺陷,建立系统科学的管理理念和管理方案,充分发挥企业人力资源管理的作用和价值,有效解决企业内部工作存在的实际问题,促进企业的持续稳定发展,为企业的可持续发展奠定坚实的人才基础。

## 关键词

大数据时代; 企业管理; 人力资源管理

---

## 1 引言

随着中国经济增长速度逐渐加快以及科学技术的不断创新,对企业的管理活动提出了更高的要求,在市场竞争压力越来越大的背景下,企业要想获得持续稳定的发展,必须要加强自身的人力资源储备,吸引专业高水平的人员参与到公司建设和发展过程中来。下面主要针对大数据时代企业人力资源管理的相关对策以及相关方案进行探究,希望能够为企业经济发展以及收益的增加提供一定的参考。

## 2 大数据时代背景下企业人力资源管理存在的问题和不足

### 2.1 缺乏专业可靠的人力资源管理人员

从当前企业在大数据时代人力资源管理和整体管理的实际情况可以发现,绝大多数中小企业并没有属于自身的核心竞争力,其运作模式和人才管理模式都是借鉴大型企业的

运营模式来开展,并不符合中小型企业的发展要求以及发展目的,不仅不利于中小型企业的持续发展,甚至还会给中小企业带来一定的风险问题。在大数据时代背景下,虽然一定程度上拉近了企业之间的距离,为企业的发展创造了各种各样的机会,但是如果企业本身并没有充分理解大数据技术,盲目应用大数据技术进行企业的管理和企业人资工作,在一定程度上会浪费大数据技术的作用,影响企业的数据分析和经济效益,甚至会对企业的生产运作产生一定的消极影响,不利于企业创新发展的进程。因此,企业人资管理工作人员需要不断加强自身的专业能力和水平,能够积极应用大数据技术为企业的发展提供驱动力,保证大数据应用的效率和应用的质量,实现大数据技术的高效分析和合理应用<sup>[1]</sup>。

### 2.2 管理观念落后单一

作为企业管理工作的重要组成部分,人力资源管理在一

一定程度上直接关系着企业的发展方向以及发展前景。人力资源管理是企业最主要的管理工作之一,很多企业在成立开始便进行了人力资源管理工作,并形成了相对应的管理理念。管理理念和管理制度在一定程度上约束人力资源管理行为,保证了人力资源管理的质量。随着社会经济的不断发展和信息技术的持续进步,大数据时代的到来使得当前现有的很多管理理念和管理方针已经不符合时代背景的要求,在一定程度上制约着人才管理以及人才的引入。从当前企业人力资源管理实际开展情况来看,相关大数据信息的应用范围比较窄,仅评价非工作的情况或者进行岗位的调整,未能结合企业的发展现状进行合理的应用。其次,信息化技术虽然在信息存储的过程中也得到了了一定的价值,发挥了一定的作用,但是并不能够进行科学的分析,无法有效集合人员的价值和作用将人员分配到最佳的岗位上,在一定程度上造成了人力资源的浪费。另外,受到现代企业管理思想的影响,而且很多现代企业生产活动仍然以机械生产为主,造成企业认为基层员工只是简单的操作机械,对企业本身的发展影响不大,这种对于基层员工的错误认知不利于企业凝聚力的形成,影响企业的可持续发展<sup>[2]</sup>。

### 2.3 未能充分体现人本思想

在经济学知识和人本思想指导下开展并进行的人资强化管理工作为企业的人力资源管理工作。在传统落后的人力资源管理思维的影响和束缚之下,很多企业人力资源管理活动的开展仍然仅仅关注企业的当前的利益,忽视了人本思想的重要意义。企业人力资源管理人员在大数据时代背景下,可以更好更快速的掌握员工的基本信息,但是很多人力资源管理人员并没有利用已经收集到的信息对员工进行个性化和人性化的管理。绝大多数人力资源管理人员在得到信息数据分析的结果之后,便想方设法的让员工为企业创造更多的价值,导致各种各样严苛管理形式和管理策略的制定,违背了企业人力资源管理工作的核心理念,不利于人才的维持,容易导致核心人才的流失。同时也非常不利于员工为企业创造更多的价值,影响企业的工作效率和工作质量,最终结果便是员工的离职<sup>[3]</sup>。

### 2.4 缺乏系统科学的激励制度

在人力资源管理的过程中,人力资源规划不全面、招聘信息不对称、绩效制定不科学都会影响人力资源管理的质量

和管理的效率,不利于挖掘企业人才的潜力,无法为企业创造更多的价值。在进行企业绩效责任制度的过程中,大多以金钱激励方式为主,但是随着人们生活水平的不断提高和员工需求的多样化发展,当前单一的金钱激励制度已经无法起到激励所有员工的作用。如果不够了解员工的真正需求,往往难以达到应有的激励效果,同时还会浪费大量的人力、物力以及财力。其次,在当前企业绩效评定和考核期间,存在绩效考核过于主观的问题,人力资源管理的核心环节之一便是绩效管理。在我国企业绩效考核过程中,依然以上级的评价为主,但是上级的评价往往存在近因效应、晕轮效应、首轮效应以及刻板印象的问题,导致绩效考核的结果过于主观和片面<sup>[4]</sup>。

## 3 大数据时代下企业管理与人力资源管理的 相关策略

### 3.1 挖掘潜在的求职人员

科学技术的不断发展和信息化时代的全面到来,使得每一名社会成员都会在网络上留下一定的信息内容,这些信息内容既包括人们的教育经历、学习经历、成长经历,也包括人们喜爱阅读的内容类别和浏览的信息内容。在大数据时代背景下,通过对这些信息进行系统科学的分析,可以一定程度上的检测人员的能力、兴趣、性格,帮助企业选择最为匹配工作岗位的合适人才。企业人力资源管理工作者可以借助搜索引擎自动匹配适合企业岗位的优质人才,并根据企业的招聘需求以及企业的岗位职责实施科学的分配和管理,使得企业能够清晰准确地了解本身所需要的人才类别。其次,企业可以结合员工的求职意向、职业背景、性格爱好、工作经历及奖惩经历,对员工是否满足企业职位的要求进行系统的判断。大数据技术的应用能够有效降低企业人力资源管理的工作成本,减少人力资源管理工作者的工作量,提高工作成效,改变传统人资招录人才需要依据自身经验的现象,提高人才招聘的精准性和持续性,促进企业的稳定发展<sup>[5]</sup>。

### 3.2 转变落后单一的管理理念

企业在大数据背景下,要想更好地完成人力资源管理工作,必须要对原有的管理理念进行转变和优化。首先,企业管理者需要积极参与人力资源管理及大数据的相关学术会议,通过参与这些学术会议掌握当前人力资源管理与大数据之间的相关理论知识,为后续大数据和人力资源管理的有效融合

奠定坚实的基础。其次,企业还需要应用先进的计算机网络技术,对人力资源管理和大数据的相关理论知识进行不断的学习,提高对大数据和人力资源管理的了解程度,为后续管理工作的顺利开展创造良好的环境。同时,企业还需要提高对原有基层员工的了解和认知,将基层员工放到重点的位置上来,了解绝大多数基层员工的需求,并对原有的管理方式进行调整和优化,充分激发员工的工作积极性和主动性,保证员工的工作效率和工作质量<sup>[6]</sup>。

### 3.3 在大数据技术中融入效能

现在企业的不断发展使得各种各样的人力资源管理理念和管理策略逐渐深入到企业管理体系当中,大数据技术在企业人力资源管理中的融入必须要坚持实效性,需要结合企业的工作实绩及工作要求来开展。如果大数据的应用并不能够为企业发展创造良好的价值,那么大数据本身也不具备价值,人力资源管理活动的制度创新以及理论创新都需要以促进企业的可持续发展为目标,激发员工的创造力和主观能动性,提高员工的生产效益。大数据从目标和内涵来看,最大的价值在于建立企业和员工的利益共同体,激发员工的活力,提升员工对企业的接受度和信任感,使得企业员工可以在展现个人价值的同时,促进企业的持续发展。很多管理者和工作人员在人力资源管理实践过程中忽略了大数据的实效性,过度重视形式方面的创新而忽略了相关作用和价值。例如,在进行大数据技术人力资源培训的过程中,可以结合员工的状态和表现情况对员工的能力短板进行分析,为学生提供针对性的培训服务,提高培训质量和培训效果,充分发挥大数据信息技术的优势,实现人力资源创新管理的目标。

### 3.4 实现人力资源管理的人本思想

在大数据时代背景下可以全面掌握企业员工的信息资料,

帮助管理者更好的了解员工的信息。在人力资源管理过程中,需要注重人本思想的指导和融入,充分考虑员工个人的需求以及自身的能力,实时了解企业员工内部的情况,有效评价员工的综合素养,从而可以为企业员工未来的岗位待遇以及发展空间做出更好的规划,使得员工可以获取更好的企业生存空间,提高员工的工作动力和工作积极性,依托于员工自身的能力为企业创造更大的经济效益。

## 4 结语

综上所述,大数据为企业人力资源管理工作提供了重要的基础保障和数据支持,对于企业未来的发展以及实际经济效益有着至关重要的影响。需要重视人力资源管理与大数据技术的系统融合,充分发挥大数据技术的数据开发、数据分析以及数据处理的作用,激发企业员工的工作潜力和工作主动性,应用系统科学的大数据管理创新策略,促进企业的可持续发展。

## 参考文献

- [1] 罗彦. 基于大数据思维的人力资源管理创新研究 [J]. 纳税, 2018, 12(04): 131.
- [2] 吴查科. 信息技术时代大数据在人力资源管理中的应用——以腾讯为例 [J]. 统计与管理, 2017, 06(08): 69.
- [3] 赵亮. “互联网+”背景下企业管理的创新研究 [J]. 智库时代, 2018, 161(45): 177+188.
- [4] 杨杰. 大数据时代人力资源管理特点及管理方式分析 [J]. 智慧城市, 2017, 15(04): 104.
- [5] 刘梦琼. 基于大数据时代企业人力资源管理变革的相关分析 [J]. 中小企业管理与科技, 2017, 10(30): 23-24.
- [6] 赵娟. 大数据时代下企业的人力资源管理优化方案分析 [J]. 现代经济信息, 2018, 09(06): 130.