

大数据时代下的企业管理与人力资源管理

■ 李 娟

(石家庄市平山县卫生健康局, 河北 石家庄, 050400)

一、引言

自步入 21 世纪以来, 信息技术的快速发展使整个社会的经济水平不断上升。在信息技术的快速发展中, 一些与之相关的衍生技术也起到了积极的作用, 如大数据技术已经被社会中的大多数行业应用。在此基础上, 企业在开展管理工作的过程中, 可以积极通过大数据技术来提升企业管理与人力资源管理效率。对企业而言, 若想在激烈的市场竞争中保持良好的发展状态, 就必须重视大数据时代下的企业管理与人力资源管理, 并对其中存在的问题进行妥善解决, 以提升企业的管理效率。

近年来, 信息技术的不断发展使得社会各行业开始广泛运用信息技术, 而大数据本身具有促进企业发展的作用与价值, 因此, 企业借助大数据优势提升自身管理效率是切实可行的。在当前社会, 企业在发展过程中对高质量人才的需求极大, 因此在人力资源管理方面需要不断进行创新, 以保障企业人力资源管理的作用与价值。运用大数据技术来创建一个企业管理与人力资源管理的完整体系, 可以帮助企业解决以往发展过程中存在的问题, 对企业未来的发展有一定的促进作用。

二、大数据时代创新企业管理的重要性

(一) 能够帮助企业在市场竞争中保持竞争力

在当前时代, 企业若能够充分利用大数据技术, 就能够提升自身的管理效率, 在激烈的市场竞争中保持相应的竞争力。此外, 企业竞争力提升的前提是要有将技术转变成经济收益的能力, 有了这一前提则可促进企业的发展。对此, 企业可以积极利用大数据时代的优势来提升竞争力, 巩固企业的发展理念。

(二) 能够满足当前全球市场的实际发展需求

在当前社会发展背景下, 企业在发展过程中对于人力资源的需求是较大的, 人力资源不能被其他资源代替, 因此就需要通过多元化的手段加

强人力资源管理, 并由此保障企业管理的效率与质量。由于信息技术的发展, 企业在信息领域不再受到地域与时间的影响, 能够更好开展人才培养工作, 这给企业带来了极大的发展契机。值得注意的是, 企业需要厚积薄发, 要处理好企业管理的每个环节。

三、大数据时代创新人力资源管理的优势

(一) 能够促进企业管理信息化发展

目前, 在企业人力资源管理中, 有一部分企业仍旧沿用传统的管理方式, 这使人力资源管理受到一定的阻碍, 对员工考核评定的最终结果也会产生一定的影响。而大数据技术融入人力资源管理当中, 可以将员工的评定方式转变成数据化评测, 这种技术手段可以防止人力资源管理受到主观因素的干扰。大数据技术融入人力资源管理有助于提升员工的工作积极性, 也可推动企业管理的信息化发展, 利于实现高质量的人力资源管理。

(二) 能够提升人事管理的效率

在一定规模下的企业, 人力资源管理的工作量与内容都非常多, 借助大数据技术展开人力资源管理可以极大提升管理的效率。在大数据技术支持下, 人力资源管理可以就时间成本与人力成本等展开更高效的分析, 并能科学合理分配员工每日所要完成的工作量, 还可以利用技术分析员工的优势, 进行个性化的任务分配。由此, 在大数据技术下优化人力管理, 既能提升人事管理的工作效率, 又能降低普通员工的工作压力。

(三) 能够帮助企业建立人才管理模型

企业通过大数据技术手段, 能够根据自身发展情况建立一个合理的人才管理模型。例如, 结合企业的实际发展状态、各个部门的工作内容, 可从多个方面进行综合比对, 做好企业人才的合理评价, 并综合多方面的数据形成一个科学合理的人才考核制度, 进而最大程度上发挥人才的作用与价值。如此, 既能帮助企业深入了解人才的优势, 设立与其相匹配的工作岗位, 又能促进企

业未来的更好发展。

四、大数据时代下企业管理过程中存在的问题

(一) 企业管理理念并没有与时俱进

在当前大数据时代下，部分企业的管理理念并没有随时代的发展而与时俱进。尤其是在当前信息技术发达的年代，企业的运行过程与自身的管理方式有着紧密的联系，且管理方式直接影响着企业是否持续发展。但是，一些企业管理思维较为传统，仍然采用过去的企业管理理念，并且对管理方式缺乏新的认知，一味追求眼前的利益，并没有将企业管理作为企业发展的重要基础，这种管理理念对企业今后的发展是有不利影响的。

(二) 企业并没有认识到大数据技术的重要性

在大数据时代下，企业受到的影响较为明显，这使得企业整体的运行管理方式都在逐渐发生改变。但是，部分企业却并没有认识到大数据技术的重要性，也没有认识到大数据技术对自身所产生的影响，认为大数据技术只是社会发展过程中的一个小插曲。这种思想导致企业在后续发展过程中往往缺乏切实合理的决策依据，在管理企业的过程中存在的漏洞也会越来越多，最终会导致企业的发展受到影响。而部分企业没有认识到大数据对未来市场发展的积极作用，必然会失去重要的发展契机。

五、大数据时代下人力资源管理过程中存在的问题

(一) 缺乏人力资源管理创新意识

在大数据时代下，部分企业缺乏人力资源管理方面的创新意识，没有对大数据时代的优势进行积极利用，所使用的还是传统的企业人力资源管理方法，但显然已经无法满足当前企业发展的需求，还会对企业未来的发展产生一定影响。传统的人力资源管理往往是利用人工的方式进行管理，这难免会出现公平性不足的问题。此外，人力资源管理是保障企业良好发展的重要基础，若是不能合理管理人才，企业很容易出现经营危机。

(二) 人力资源管理中的考核制度尚未完善

部分企业在人力资源管理过程中，创建的员工考核标准往往浮于表面，没有很好地针对员工的工作效率与工作质量进行评定与分析。缺乏

完善的考核制度是影响企业发展的一大主要问题。此外，企业内部所参照的考核体系往往是千篇一律的，但是企业中存在多种部门，不同部门所承担的责任与工作内容也是不同的，倘若利用相同的考核标准，难免会出现不公平的现象，很容易打击员工的工作积极性，不仅无法发挥员工的作用与价值，还会出现人才流失的现象。

(三) 缺少人力资源管理专业人才

虽然近年来信息技术的发展十分迅速，大数据给企业人力资源管理工作带来了诸多便利，但是，从实际情况来看，有部分企业负责人力资源管理工作的员工仍缺乏创新意识，部分员工因年龄较大而缺乏对信息技术的了解与认知。在这种情况下，企业不仅无法充分提升人力资源管理的效率，还会出现各种问题。其原因主要与员工虽然工作经验丰富，但是接受新鲜事物的能力不足有关。人力资源管理部门是一个与时俱进的部门，一旦缺乏人力资源管理的专业人才，企业的发展是有较为明显的影响的。

六、大数据时代下企业管理的有效创新策略

(一) 转变企业管理理念，完善企业管理体系

要想充分提升大数据时代下企业管理的水平，首先就需要转变企业的管理理念。企业负责管理的工作人员需要结合当前企业实际发展情况，对外部市场的环境进行深入分析，掌握市场环境的变化规律，然后再利用大数据技术去解决企业管理过程中实际存在的问题，由此满足企业的发展需求。积极转变企业管理理念，完善企业管理体系，可以提升管理人员的敏锐程度，进而能用与时俱进的管理理念促进企业管理质量更上一层楼。

(二) 利用技术预测手段，创新企业管理模式

借助大数据技术，可以分析市场未来的发展走向与实际需求，利于企业后续产品的生产、销售的优化升级。同时，通过大数据技术，企业可以收集用户的喜好，在建立画像的基础上定位用户的需求。此外，企业还可以通过大数据技术对自身的产品进行分析，保障企业各个部门形成良好的合作关系，各部门在未来的发展中能协同共进，发挥“1+1 > 2”的作用，促使企业向着良好的方向发展。

七、大数据时代下人力资源管理的创新策略

(一) 转变人力管理思想，重点应用信息技术

在企业开展人力资源管理工作的过程中，应该转变人力资源管理思想，重视大数据技术所产生的作用与价值，借助大数据技术凸显人力资源管理的优势。对此，企业应该加大人力资源管理的资金与资源投入，购入相应的信息技术设备，让人力资源管理工作从人为开展转变成技术性开展。人力资源管理工作人员则需要结合当前企业实际发展情况，制订科学合理的人力资源管理方案，通过大数据及时对企业的人才需求进行分析，将人才安置在与之相匹配的岗位上，由此逐步提升人力资源管理工作的效率与质量。此外，企业还应该通过大数据技术成立一个专门服务于人力资源管理工作的平台，进一步加强对企业人员的管理，提升员工的福利待遇，让员工提升自身工作积极性的同时也积极提升自身的工作能力。

(二) 制订完善的考核制度，促进企业综合发展

对于一个企业来说，拥有完善的员工考核制度是保障企业稳定发展的重要基础。企业人力资源管理应该结合当前企业的发展特点，对各个部门与各个岗位员工进行全面分析，深度了解各部门各岗位的工作内容与岗位职责，并以此制订差异化的考核制度。在这个过程中，人力资源管理可以通过大数据技术对同一行业其他企业人员的福利待遇进行了解，通过这种方式来判断企业待遇的合理性。此外，人力资源管理还应该制订相应的奖惩机制，通过大数据技术的接入，来判断员工的工作效率与工作质量，并根据不同的结果进行奖励与惩罚，这种方式能够充分提高企业员工的积极性，可以进一步满足企业员工的工作需求，能使员工对企业产生强烈的归属感，能让企业吸引人才的能力变得更强。由此可见，制订完善的考核制度，能够充分促进企业的综合发展。

(三) 创建管理团队，保障企业未来发展

企业高质量的人力资源管理离不开一个优质的管理团队。因此，企业应该积极创建优质的人力资源管理团队，通过这种方式保障企业的未来发展。对此，企业应该首先对当前的时代发展特点进行分析，从多个方面综合选择人力资源管理。而管理人员除了需要掌握常规的管理

技术与管理手段之外，还需要对信息技术有一定的了解，在此基础上充分利用信息技术制订科学合理的人力资源管理方案。最后，企业也可以通过信息技术发掘员工身上的优势，并安排与之相契合的岗位，为企业的发展储备人才。

(四) 利用大数据技术，深度挖掘人力价值

在当前社会背景下，企业要想积累更多的资本，就必须切实关注企业员工的发展情况，将企业与员工的发展目标充分结合起来。企业在发挥人力资源的作用与价值时，应该积极利用大数据技术，由此提升员工的积极性。在员工职业发展能力与发展期望相互结合下，企业可以为员工提供相应的培训教育机会，让员工提升自身的工作能力，这样不仅能够使员工积极配合人力资源管理，还能持续提升自身工作能力。在大数据技术支持下，企业还能避免培训资源浪费，防止部分员工在接受培训时出现思想方面的问题。

(五) 依托大数据建立信息平台，提升管理效率

企业人力资源管理涉及的内容较为复杂，因此，在开展人力资源管理工作时，可以依托大数据技术创建信息管理平台，通过平台提升管理效率。以往的人力资源管理主要由人力部门进行，与其他部门的关联性较小。因此，在建立信息平台过程中，应着重加强人力资源管理部门与其他部门之间的互动交流，通过大数据技术实时观察员工的工作情况，平台也可以向员工开放一定的权限，如在平台上员工可以查询自己或同事的工作情况，由此逐步提升管理效率。

八、结语

为进一步促进企业的发展，企业需要顺应大数据时代的市场发展趋势，积极利用大数据技术开展企业管理与人力资源管理，以此提升企业的运行效率，使企业员工与工作岗位相契合。在考核员工时要利用更加公开、透明的方式，以此满足员工对公平考核的需求，实现对员工的高质量管理，激发企业员工的工作热情，提升企业的价值，让企业在大数据时代下获得高质量的发展。

【作者简介】李娟，女，汉族，河北石家庄人，大专，中级经济师，河北省石家庄市平山县卫生健康局，研究方向为人力资源。