

基于大数据时代企业人力资源绩效管理创新探究

张乐多

(上海志雨贸易有限公司 上海 200333)

[摘要] 我国已经全面进入了大数据时代,这对我国多个行业产生了巨大的影响。大数据时代是未来发展的新趋势,具有科学合理的视角,这对于提高企业的工作效率具有一定的作用。因此,在企业人力资源管理方面,我们必须加入大数据时代的特点,不断开拓创新的工作方法,用崭新的想法契合企业不断走向新的阶段。本文主要针对人力资源绩效管理与大数据之间的关联进行了简单的解析,并探讨了这二者互相融合以后所需要面临的新情况。

[关键词] 大数据时代;企业人力资源;绩效管理;创新

大数据和高科技的到来使得我国多个行业的生产效率有了明显的提高,他们在处理问题方面变得更加科学合理。基于这种情况下,所有企业的管理人员都必须打开自己的大脑,迎接新的思想。只有当他们具备了创新意识,才能够不断的为企业的发展助力,才能够在竞争激烈的市场中屹立不倒。企业管理有一个特别重要的部门——人力资源管理,它里面所包含的绩效管理几乎涉及了整个公司的核心所在,也决定了人力资源的管理质量。因此,当我们在面对新的变化局势的时候,必须要具备创新思维,不断的完善健全绩效管理的体系,为企业的人力资源管理提供良好的推动力,增强企业的发展能力。

一、人力资源绩效管理结合大数据的必要性

1.1 能够激励员工挖掘自身的潜力

大数据能够为我们提供很多的信息资源,这样也更为方便了企业管理人员的备案工作。而备案工作里面会包含整个公司的工作内容以及每个员工的绩效情况,这些数据还能够为公司科学决策提供很大的助益,我们可以从最真实的情况出发,建立一套更为完善健全的管理体系。大数据有一个特别强大的优势,那就是它的分析能力特别强大,可以帮助我们快速的建立起有效的激励机制,当激励机制不适应现实情况的发展时,大数据还能够最短的时间里面发现问题,然后再针对出现的问题做出适当的调整,从而更好的激发出员工的主观能动性,还能够尽量的满足员工的预期期望,充分挖掘员工身体里面所隐藏的能力,提高工作效率。大数据能够长时间为我们提供可靠的数据,让员工变得更加自信迷人,在工作中也愿意积极发挥自己所擅长的能力,再加上有激励机制的巧妙配合,这样便能够很好的提高工作效率,为企业的发展提供源源不断的推动力。

1.2 完备管理机制提高管理质量

人力资源管理需要涉及到很多方面的信息数据,而大数据恰好能够满足这一条件。大数据的信息能够随时随地的共享给每一个人,可以帮助整个公司多个部门连接在一块,让公司内部的信息可以更快的传送。这样便能够不断的完善管理机制,让整个公司的管理结构变得更加合理科学,还能够帮公司不断的引进新的知识体系,从整体上提升公司员工的能力。拥有了大数据的人力资源管理能够顺利的更上一个台阶,当他们在解决很多问题的時候能够有大数据为他们提供源源不断的数据信息,以此来确保能够很好的解决这个问题。

1.3 有助于推动人才计划

大数据所具备的优势是比较突出的,我们可以通过分析绩效管理的整体结构,再加上当时的真实情况对其做出适当的调整,这样更加有利于我们启动人才计划,对公司里面的每个员工进行更为深入的了解,再结合公司未来的发展方向来制定出更加科学合理人才计划,为公司未来的发展奠定一定的基础。

二、目前企业人力资源绩效管理的现实情况

2.1 主观意识超越客观意识

目前企业人力资源绩效管理过程中仍然有不少的主观意识倾向,有不少的管理人员单方面的依靠自己的主观判断来决策,而绩效管理则是由管理人员所决定的。而大数据输出的信息也不被管理人员重视,以致于通过大数据输出的结果并不能起到一点作

用。有一些领导人特点依靠自己的判断,把自己的想法作为最高决策,这样很有可能会挫伤员工的积极性。大数据为我们提供了特别庞大的数据库房,但是这些数据却没有真正得到有效的利用,因此这样处理出来的结果并不能得到认可,也不能充分展示出大数据的功效。

2.2 缺乏管理人才,影响智能化发展

企业想要取得良好的发展就必须依靠工作内容,但是有不少的企业特别缺乏综合型人才。传统的绩效管理比较单调,并不能调动员工的积极性。我们都知道绩效管理与员工的报酬有一定的联系,如果这样的话,很有可能会使得员工对工作不上心,也不在乎工作效率,有比较强的功利心。我们必须结合大数据的特点,努力弥补传统绩效考核的缺点,尽量做到对所有员工一视同仁,对他们做出最为公正客观的评价。

2.3 对大数据的应用不足

以往的传统绩效管理方法并不能很好的体现出大数据的魅力,更不会花费时间与精力去深入研究大数据。他们一般都是把时间花费在企业各种财务报表和利润分析,对大数据的分析和员工的实际情况却没有真正的落到实处,完全忽视了员工的整体情况,也没有开发员工身上宝贵的隐藏价值。同时,数据、员工以及企业没有真正的融合在一起,也会使得这样的公司丧失现代化的创新思维。

三、大数据时代创新企业人力资源绩效管理策略探讨

3.1 借助数据管理系统,实现信息化管理

人力资源管理部门是一个企业特别重要的部门,它平时需要负责招聘、培训活动、绩效考核、员工报酬等方面的工作。为了确保大数据化的管理方法能够对每一个员工的基本情况有所了解,使他们身上的才华以及隐藏的能力能够被很好的挖掘,我们可以通过使用互联网技术以及公司内部的数据数据库来管理公司的所有员工。为了能够很好的提升公司的工作效率以及未来的发展趋势,我们可以采取以下几种方法:

(1) 通过网络信息技术,在网络上所有的招聘信息网上发布公司招人的消息,特邀有能力有才华的优秀人才来公司应聘,这样便能够扩大公司雇佣人才的渠道,获得更多的优秀人才。

(2) 利用计算机技术把所有来应聘的人员信息进行粗略的筛选,只留下符合标准的人员。这主要是因为传统的筛选方法已经不能匹配现今的发展速度,不能够满足我们需求。因此,利用互联网技术是一件特别有必要的事情,我们可以直接把我们心目中的人才标准发布在所有招聘网上,将所有应聘人员的收集在一堆,然后再根据我们的真实需求对他们进行适当的筛选。最后一关便是面试,让那些被计算机保存下来的人员来到公司进行下一步的面试环节。这样在很大程度上为我们节省了不少的时间与精力。

(3) 让公司里面的员工都去参加相应的培训活动。首先,我们需要对他们工作的基本情况进行深入的了解,按照他们在工作时所表现出来的缺陷进行划分,然后再为他们准备相对应的培训活动。虽然,希望的培训方法也能够达到提升员工工作能力的目的,但是那种方法需要特别长的时间。但是,我们现在使用了互联网,我们可以在网络上为他们进行相应的培训,员工也可以根据自身

的情况来选择想要培训的内容,充分的挖掘他们身上隐藏的能力,提高自己的综合性素养,为企业提供优质的人才。

3.2 创新人力资源绩效管理的方法

在新的大数据时代背景下,为了使企业人力资源绩效管理工作得到顺利的开展,发挥出更好的作用,使得大数据的特点功效能够被更深层次的挖掘。因此,企业人力资源管理必须要变革创新,为了尽快的达到我们预期的要求,我们可以采取以下几种方法:

(1) 推陈出新,创新已有的绩效考核的方法。在以前评定员工具体表现的时候,我们一般都是通过对员工平时工作的行为或者是最后的工作结果来进行评定。虽然这种方法能够达到我们预期想要的结果,但是它依然存在着一定的问题。在大数据时代下,它也应该有所变化。我们可以采用综合评定的方法对所有员工进行绩效考核。现在使用比较广泛的便是合成考评法和评价中心法,这两种方法的功效都获得了我们的认可。

(2) 合理规范绩效考核的标准。如果想让绩效考核工作取得不错的收效,那么合理化的考评标准是必不可少的。一个健全的评判标准能够让这场考评活动发挥最大的功效。

(3) 合理利用 360° 考评方法。企业人力资源管理需要进一步发展的时候,我们可以通过利用 360° 考评方法对它们进行灵活性处理,这也是考评工作全面性的具体体现,我们首先需要对企业工作人员进行全方位的调查了解,并且还需要企业各个阶层对他们手下人员的具体情况进行评估,这样才能够保证我们对他们的了解更为全面,这对测评的全面性也是一种保证。再加上现在互联网技术的发展,我们可以使用互联网技术对所有数据进行分

析,这样还能够为我们降低不少的工作难度。

结语

通过以上的种种分析探究,大数据时代下人力绩效管理的的发展趋势是不能够抵挡的。面对这种新的发展趋势,我们必须不断学习使用大数据,充分发挥出大数据的优势,让各种先进高端技术融入到绩效管理到中。而公司的管理方法也需要有一定的变化升级,这样才能很好的保证该公司人力资源管理的质量有所提高。人力资源的管理是企业管理中最为关键的一部分,它可以决定整个公司的发展情况,也是一个公司自我存在价值的充分展现。基于这种情况,我们必须抱着严谨公正的态度去面对公司人力资源管理工作,而绩效管理又是人力资源管理的核心所在,因此我们必须根据大数据的特点不断的改善绩效管理的机制,这也是企业未来在市场竞争中不可或缺的一部分,是企业未来发展的重要推动力。

参考文献

[1] 王莉莉. 大数据时代企业人力资源管理创新思考[J]. 现代营销(下旬刊), 2017, (11).

[2] 樊荣. 大数据时代环境企业人力资源绩效管理创新研究[J]. 现代营销(下旬刊), 2017, (11).

[3] 丁伟. 大数据时代企业人力资源绩效管理创新探究[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2018,

作者简介: 张乐多 性别: 男 出生: 1993.8.4 民族: 汉 籍贯: 沪 学位: 本科学士(研究生在读) 工作单位: 上海志雨贸易有限公司 研究方向: 企业管理人力资源方向

(上接第 165 页)

发和利用教育网络资源。除此之外,在指导意见中也对一些内容进行了说明,说明要在有序化管理原有图书馆的基础上,对知识产权进行金替补的保障和发展,以便能够让图书馆的服务建设,能够和法律法规进行更好的融合,让互联网下的图书馆建设,能够及时的得到相关法律法规的保护;而对于不合法情况下图书信息的复制,或者是未经过允许对图书内容进行传播等行为,要在法律方面不断的加大打击的力度,争取为更好的建设互联网下的图书馆创造一个更好的成长环境,帮助图书馆迅速的成长。

(二) 打造一个专业的图书馆服务团队

对于互联网当中各个先进的技术知识的采取,都离不开先进的人才去完成,基于此种情况下,为了能够和图书馆的功能进行更好的适应,因此将其功能由以往的资源收藏转变为互联网服务,而这这就需要培养出一批专门化人才,也就是有着丰富互联网知识储备的图书馆人才,与此同时作为图书馆方面而言,还需要建立和互联网要求的人才培养相适应的制度,争取打造出一批有着较强管理能力,以及有着强大创新精神的团队,让服务团队更加不但有着扎实的专业知识,同时也有着丰富信息技能。在图书馆内部建立起学习型的组织和制度,这样对于图书馆内部工作人员的学习是非常有帮助的,能够促使其对先进的互联网知识和技术进行更好的学习,从而为更好的发展图书馆打下重要的基础。不但如此,还需要对图书馆的环境进行积极的营造,这对于优秀图书馆员的成长则会起着非常重要的意义,建立起和“互联网图书馆”要求相适应的激励机制和人才培养,才能够为图书馆的长远发展输送更多的人才。要想让图书馆的服务得到更好的变革,一个专业的图书馆服务团队是非常重要的,因此这就需要对人才的管理进行积极的打造,只有这样才能够更好的实现图书馆服务的改变,促进互联网视为模式下图书馆服务进行更高的变革。

(三) 免费开放,促进信息的公平性

作为一个新型的开放性的服务平台,在互联网中有着非常多

的市场信息蕴藏在其中,对于互联网思维而言,信息公平是其的一个重要的要求,同时也是一个基本要求,其对用户获得信息的机会基本上是一样的,同时对于用户平等追求知识的权利也是一样的,这对社会的公正和谐是非常有帮助的。联合国教科文组织在 1994《公共图书馆宣言》中指出:对于公共图书馆服务的权利,每个人都拥有着一样受到服务的权利,这对图书馆服务的主要原则也进行了表明,表明中指出在服务原则上是公正和公平的。我国图书馆服务在 2011 年以来实现了免费。公共图书馆在互联网的影响下,将在建构公民知识文化中发挥着不可或缺的作用。

结束语

现阶段的互联网发展有着非常突出的时代特质,表现出多种产业相结合的发展体系,这就在一定程度上促进了图书馆服务信息在发展的过程中,朝着多元化和全面化的方向发展。基于此,这对于传统的图书馆行业而言就非常关键,主要是因为其到了转型的重要阶段,因此作为图书馆而言就需要将自身的服务品质进行不断的提高,同时对服务的内涵进行进一步的深化,让图书馆的发展链接于其他行业,让社会大众,能够在互联网环境下的图书馆中获得更多的信息和知识,从而整体提高我国国民的整体素质。

参考文献

[1] 吴海媛. 互联网思维下图书馆服务创新体系的构建[J]. 图书馆学研究, 2017(01): 67-70.

[2] 孙永生. 互联网思维下图书馆用户需求服务模式的重构与创新研究[J]. 青岛职业技术学院学报, 2018, v. 31; No. 118(02): 88-92.

[3] 王美桂. “互联网+”思维下的图书馆服务创新策略研究[J]. 科技尚品, 2016(4): 168-169.

[4] 谭莹. 互联网时代下的图书馆服务创新[J]. 现代职业教育, 2017(32): 286-286.