

大数据背景下企业人力资源绩效管理创新

宋晓丽

国能内蒙古电力蒙西新能源有限公司

摘要：为了提升企业的市场竞争力，让自身的人力资源优势得到凸显，需要对人力资源绩效管理工作进行全面优化和创新。基于当前企业人力资源绩效管理过程中存在的问题，进行大数据技术在人力资源绩效管理方面的突破性应用，能让企业的人力资源绩效管理工作迈上新台阶。对当前企业人力资源绩效管理现状进行分析，理清大数据技术运用的具体方向，或可在大数据技术的加持下，制定出更具有可行性的人力资源绩效管理策略。

关键词：大数据；人力资源；绩效管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.09.198

引言

在社会竞争压力不断加剧的时代背景下，央企想要在市场竞标中脱颖而出，除了要进行技术创新之外，还需要对人力资源绩效管理工作引起重视。传统的绩效管理工作虽然能够在一定程度上鼓舞士气，提升企业内部的凝聚力和向心力，让企业的发展建设朝稳定方向前进，但很难让各岗位员工迸发活力，共同为企业建设创新增添助力。因此在大数据技术的应用背景下，进行企业人力资源绩效管理工作的深刻改革，让企业的人力资源管理优势得到全面凸显是很有必要的。央企需要在人力资源绩效管理创新进程中发挥带头作用，主动引入和使用大数据技术，构建更为科学合理的人力资源绩效管理格局。

一、当前阶段企业人力资源绩效管理的问题

1. 绩效管理工作过于落后

在具体的绩效管理过程中，其信息化水平会直接影响到工作质量和效率。只有使用信息技术来完成数据统计方面的工作，才能够让绩效考核环节流程稳步推进，让最终的考核结果变得更加精准，更具有说服力。企业领导需要通过信息化绩效管理方式来制定企业后续的发展规划，并对企业现阶段使用的管理方式和策略进行必要的调整。领导者和管理者还可通过信息化数据，来对员工当前的工作态度和工作中存在的问题进行有效分析，让后续的管理工作更具有针对性。例如在具体的岗位分配和薪资派发过程中，会存在有些岗位员工个人能力远超出当前工作要求，或岗位薪资与岗位员工日常工作辛劳程度不相匹配等方面的问题，管理者需要通过信息化数据的分析和研究，来解决这一系列的问题，提升员工日常工作和薪资酬劳方面的适配度。

但就目前而言，大部分央企的绩效管理工作信息化水平并未达到理想状态，有些企业甚至依然依靠人力来完成绩效管理过程中含量数据的收集和整理工作，这类工作方式的运用不仅需要耗费大量的时间，浪费更多的人力资源成本，也往往难以获得更加精准和直观的数据。因此绩效管理工作形势过于落后，是当前阶段企业

人力资源绩效管理过程中存在的重要问题之一。

2. 绩效考核工作不够合理

在企业人力资源管理的过程中，绩效考核部分的工作是不可或缺的。只有对各岗位员工的绩效情况进行考察，才能充分了解企业员工当前的工作状态，对存续的企业管理机制进行必要的调整和优化，借此来激发各岗位员工工作的积极性。但就目前而言，许多央企的绩效考核制度和 workflows 都存在一些亟待改进的问题，有些企业负责绩效考核工作的人员，在具体考核落实阶段，会以主观臆断的方式来妄自评定考核结果，这会影响到考核的公平和公正。有些企业的绩效考核方式过于单一，最终所呈现出的考核数据普遍缺乏公信力，这也会直接影响到员工日常工作的积极性，甚至会让不同岗位，不同部门员工产生不必要的摩擦。相比较其他类型的企业来说，央企内部的绩效考核工作极易受到人际关系，甚至具体工作职位等因素的影响，这很容易导致企业绩效管理工作质量无法得到保障，继而给企业的发展带来负面影响。

除此之外，某些央企在统筹绩效考核工作的过程中，存在着过于注重数据表面完整性的问题，为了让对外公布的数据变得整齐好看，会忽略绩效考核的整体性和公平性，也会降低数据的参考价值，严重打击企业内部的凝聚力和向心力，导致人才流失现象频发。因此绩效考核工作不够合理，也是当前阶段企业人力资源绩效管理过程中出现的重要问题。

3. 复合技术人才较为缺乏

企业想要实现长远的发展，就需要吸纳大批量的复合技术型人才，但就目前而言，各大高校虽然对复合技术人才的培养引起了重视，但相应人才的培养成果却并不容乐观，社会对复合型人才的需求量仍然巨大，符合企业具体要求的高素质复合型人才仍旧可遇不可求。在信息技术不断发展与创新的现代社会，想要让企业的人力资源绩效管理工作效率得到全面优化，就需要有目的地吸纳精通人力资源管理和大数据技术的复合型人才，但这类人才数量十分匮乏，因此企业即便有心开展

一系列的招聘工作，能够产生的效果也十分有限。故而复合技术人才缺乏问题较为突出，如果这一问题得不到解决，那么当前阶段企业人力资源绩效管理过程中存在的问题就无法获得实质性的突破。

除此之外，许多企业在日常管理过程中，也存在过于注重效益，忽略绩效考核方面的问题，因此其对复合技术人才的吸纳招聘并未引起重视，这很难让企业的人力资源绩效管理创新优化工作提上日程，甚至会从侧面打击各岗位员工的工作热情，进而对企业内部的工作氛围产生负面影响，导致企业人才匮乏现象变得愈加严重。

二、大数据技术在人力资源绩效管理方面的应用

想要让央企的人力资源绩效管理工作得到全面的优化和创新，就需要对大数据技术的引入和使用引起重视，充分了解大数据技术在人力资源绩效管理方面的具体应用方向。

1. 数据采集方面的应用

(1) 应用优势分析

在人力资源绩效管理过程中引入大数据技术，意味着工作人员能够彻底改变原有的人力资源数据采集方式。传统的人力资源数据采集，通常是以问卷调查和绩效评估等方式来进行的，上述几种方式不仅效率较低，而且很容易出现误差，其最终收集的信息数据可覆盖范围也十分有限，无法反映不同部门，不同岗位员工的实际情况。但大数据信息技术的运用则有所不同，大数据技术可通过自动化工具和算法，来全面收集各种类型的绩效数据，相应的数据收集不会受到时间和空间的因素的影响，数据收集的全面性可得到更为妥帖的保障。

(2) 应用场景举例

在使用大数据技术进行绩效管理方面信息采集的过程中，技术人员可通过自动化程序，在最短时间内收集员工的基本个人信息，并对员工的日常工作表现和职业发展规划进行充分地了解。大数据技术还可通过收集和整理员工在日常工作中所呈现出的不同维度能力，为企业领导者和管理者提供更为精准的员工行为和表现视图，帮助企业领导者和管理者分析当前人力资源构建和布置方面存在的问题。除此之外，在大数据技术应用的过程中，人力资源绩效管理方面的工作人员，还可通过自动化程序提取员工日常的电子邮件往来以及员工的会议记录和工作消息，借此来了解企业内部员工当前最常使用的沟通交流模式，并对企业员工的工作态度以及不同部门，不同岗位员工之间的合作关系有更加充分地了解。因此大数据技术在人力资源绩效管理方面的应用是值得引起重视的，这能够让企业的人力资源绩效管理工作效果和质量得到全面地提升。

2. 数据分析方面的应用

(1) 应用优势分析

在完成了原始数据收集整理方面的工作之后，人力资源绩效管理工作人员想要制定更具有针对性的绩效管理方案和策略，就需要对其所收集的数据信息进行必要的分析和研究。由于信息总量过于庞大，信息来源十分繁杂，因此这一部分工作会存在一定难度，如果仅仅依靠人力来完成，需要耗费大量的时间和精力。倘若能够在数据分析的过程中进行大数据技术的应用，那么工作人员便可运用自动化程序和特定的算法，在看似混乱的数据信息过程中找到关联和逻辑，这就意味着工作人员可直接在大数据技术的支撑下充分了解当前人力资源管理的现状，并对人力资源管理过程中存在的弊端进行深入地讨论和分析。因此从这个角度来看，大数据技术的使用在数据分析方面是具有得天独厚优势的。

(2) 应用场景举例

譬如在具体的数据分析过程中，如果进行大数据技术的使用，那么工作人员便可在短时间内掌握某一部分员工的绩效信息和工作满意度，通过对比不同部门工作人员的离职率和迟到早退情况，对不同部门的内部员工工作氛围以及具体发展情况进行必要的分析，这有助于管理者和领导者有的放矢的完成部门管理工作，不仅能够提升特定部门的集体工作效率，提升内部的凝聚力和向心力，还能降低不同部门之间出现摩擦的可能性。又比如人力资源管理工作人员可通过大数据技术的运用，充分了解企业员工参与培训的实际情况，这能够让领导者和管理者进一步掌握企业培训工作的有效性，对企业培训和员工个人能力提升关联度有更全面的理解。工作人员甚至可在大数据技术运用的背景下，对员工的个人工作效率和工作质量进行数据方面的分析和预测，这有助于优化企业内部的人力资源配置，提升企业的市场竞争实力。

三、企业人力资源绩效管理优化创新策略分析

1. 制定更科学合理的绩效管理制度

由于企业的人力资源绩效管理工作会议直接影响到企业未来的生存和发展，因此在大数据技术不断创新优化的现代社会，通过引入大数据技术完成企业人力资源绩效管理工作是很有必要的。在大数据技术充分渗透和使用的背景下，人力资源管理部门的工作人员需要制定更科学合理的绩效管理制度，以激励员工工作积极性为导向，以帮助员工提升个人素养和职业能力为目标，通过量化绩效管理具体内容，尽可能让员工日常工作与企业战略目标区域一致，实现企业和员工的双向共赢。具体而言，人力资源管理工作人员需要结合企业当前的实际发展情况，完成制度创新，借助大数据技术的应用来全面了解员工信息，收集与员工日常工作相关的个人信息，工作能力，信息知识储备信息，专业技能水平信

息,工作经验信息等,并与此同时,尽可能完善员工入职,离职以及档案合同管理方面的各项工作流程,通过信息汇总和整合,来尽可能掌握企业人力资源管理方面的综合情况。在落实各项绩效管理细则操作的同时,让劳动关系变得更加完善,激发员工的潜在工作动力。

2. 设置更完善的绩效考核标准框架

大数据技术的应用在绩效考核标准框架拟定方面是存在一定优势的,因此人力资源管理工作人员需要充分了解大数据技术应用的重要价值和意义,在全面明确企业发展战略的同时,针对不同部门设置更具有针对性的管理要求,在必要的数据分析和研究工作完成后,制定出更合理的绩效考核标准。在具体的考核标准拟定阶段,参与相应工作的人力资源管理人员需要积极参与各类信息化培训,提升个人的信息数据收集和分析工作能力。并且在绩效考核指标拟定过程中,相应工作人员要坚持公平、公正、公开的原则,避免盲目以工作结果为指标,来界定各岗位员工的具体工作能力和工作质量。在大数据技术引入使用的具体阶段,工作人员需要突出过程性评价的重要性,让绩效考核工作更贴合员工的实际工作情况,这能够使得企业的创新发展需求得到进一步的满足,也能够降低企业人才流失的速率。

3. 完成人力资源数据库的建构工作

由于人力资源绩效管理过程中所需要使用到的数据信息太过繁杂,因此想要让人力资源绩效管理工作更具有逻辑性,就需要在大数据技术引入和使用的过程中,尽可能完成人力资源数据建构方面的工作。具体而言,人力资源管理部门需要在大数据技术使用阶段,尽可能扩大员工个人信息收集的渠道,借此来完善人力资源数据库的建构工作,让企业内部的基础信息更新速率得到提升,这也能让数据库中所涵盖收集的信息资料更具有时效性。在扩充数据资源收集渠道的具体操作中,技术人员需要充分了解企业人力资源管理的现状,并充分掌握企业人力资源动态变化情况,并对企业人力资源管理发展趋向进行分析和预测,这能够让后续的人力资源绩效管理工作更具有针对性,进而弥补企业在人力资源管理方面的缺漏,使得企业的综合竞争实力得到进一步地凸显。

4. 全面完善企业员工各类薪酬福利

员工薪酬福利是否到位,会直接影响到员工工作的积极性,甚至会对企业内部的人才流失情况产生重要的影响。因此在大数据技术使用的过程中,人力资源管理部门人员还需要进一步完善企业员工各类薪酬福利发放的流程和制度,基于绩效考核的具体评价结果,构建更加完善的薪酬福利发放机制,让员工个人价值在日常工作中得到进一步的凸显。人力资源管理部门的工作人员可通过分部门数据分析方式的运用,对不同部门的离职

率和员工工作满意度进行对比,在大数据技术渗透使用的具体背景下,进一步了解不同部门员工离职的原因,借此来进行更具有针对性的薪酬福利制度整改。人力资源管理人员可通过大数据技术的使用,来收集整理一系列与员工物质需求和内心需求相关的量化数据资源,通过调整薪酬福利待遇来解决员工的实际问题,确保员工能够获得与其工作量和难度相匹配的薪资报酬。

5. 引导企业树立大数据应用意识

想要让大数据技术在央企的人力资源绩效管理工作中发挥作用,就需要全面提升企业内部员工大数据技术应用意识,让企业各层级、各岗位员工均意识到大数据技术使用的重要价值。因此人力资源管理部门需要发挥带头作用,尽可能学会使用大数据技术来收集有价值的信息资源,并借此来辅助管理者和领导者完成重大决策。除此之外,人力资源管理人员还需要全面掌握不同部门和不同岗位员工的动态信息,借此了解人力资源管理过程中存在的实时漏洞,提升人力资源绩效管理工作的质量,让人力资源逐步成为推动企业竞争的优势项,这不仅能够让各部门员工充分意识到人力资源绩效管理的重要性,还能够让各部门员工正视大数据技术应用的价值。人力资源管理者还可通过大数据技术的使用,来构建信息交流互动平台,这能够让后续的人力资源规划工作变得更为高效快捷,促使企业在人力资源绩效管理方面投入的成本得到更合理地控制,这也能让企业领导层和管理者对大数据技术的应用有更多的关注,让企业在大数据技术融入和渗透的过程中进行必要的改革创新。

结束语

总而言之,在央企的人力资源绩效管理过程中进行大数据技术的使用是很有必要的,这不仅能够让企业在人力资源绩效管理工作中获得新突破,还能够让大数据技术在人力资源管理方面的应用为各类企业所接受,让人力资源绩效管理工作模式得到更全面地创新。

参考文献

- [1] 阮淑娟. 基于大数据的企业人力资源绩效管理创新研究——以A企业为例[J]. 企业改革与管理, 2023, (23): 88-90.
- [2] 陈荔. 数据时代企业人力资源绩效管理创新探讨[J]. 冶金管理, 2023, (23): 6-7.
- [3] 陈馨. 论大数据时代企业人力资源绩效管理创新的策略[J]. 营销界, 2023, (22): 149-151.
- [4] 杨婧超. 大数据背景下国有企业人力资源绩效管理创新途径思考[J]. 商场现代化, 2023, (19): 52-54.
- [5] 袁懿凡. 大数据背景下企业人力资源绩效管理创新路径分析[J]. 商场现代化, 2023, (16): 71-73.