

# 大数据时代企业人力资源绩效管理创新

刘忠宇

杭州中车数字科技有限公司 浙江 杭州 310000

**【摘要】**公司的人力资源是其长期发展的基础。随着大数据时代的到来,人力资源创新逐渐成为人力资源管理的重要组成部分。因此,企业需要适应大数据时代的趋势,转变人力资源观念,学会重新审视大数据管理理念的问题,以构建更健康的人力资源体系,提高人力资源效率,更好地支持业务发展。本文分析了大数据在业务发展中的作用、问题和具体措施。

**【关键词】**大数据时代;企业人力资源;绩效管理;创新

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6261.2020.02.445

绩效管理的应用主要是调动员工的进步热情,抑制员工过度的个人行为和工作方法,并培养专业素质和能力。公司绩效评估系统的引入将明确员工的工作方向,鼓励员工的积极性,提高公司的核心凝聚力,并不断提高员工工作的质量和效率。这不仅有助于企业的全面发展和管理的不断改进,而且可以有效地补充企业现代化的发展和规划目标。

## 一、大数据时代,创新企业人力资源绩效管理的意义

### 1.1 利于发现员工潜在能力

在大数据时代的背后,一个重要的步骤是深入挖掘公司员工的潜在实力和工作价值,以确保公司人力资源管理的改革和创新得以实现,这也是公司快速发展的关键因素。在此期间,人力资源可以收集各种数据,进行扩展和开发,并对数据进行深入分析和研究,从不同角度了解员工的需求和规范,从根本上提升员工的积极性和主动性,创建科学、完整的绩效考核体系,有效发掘员工的潜在价值,不断提高工作效率。

### 1.2 利于改善组织结构

在这个阶段,信息技术得到了快速的发展与进步。把大数据技术纳入企业人力资源绩效管理创新运用内容当中,能够从某种程度上增强企业内不同部门、单位间的交流与资源共享,密切部门间协作关系。此外,将大数据技术应用于信息数据处理环节,能够体现突出的高效性与快捷性,切实帮助人力资源管理部门能够第一时间感知与分析到企业发展过程中的缺陷与不足,从而对优化与改善组织结构,营造良好的企业文化给予更加充分的保障,加速塑造企业文化,以此为基础实现核心竞争实力提升。

### 1.3 更合理的人才数据管理方式

对于企业发展而言,在进行人力资源检测时,可通过深层次分析相关信息资源来代替传统人工分析中主观性判断的方式,这就在某种程度上促进人力资源考评公平性与合理性的提升。借助移动互联网技术、云技术以及其他先进技术,企业能够持续寻找到数据之间所隐藏的关联,并且能够在较短的时间内对人力资源进行高效的绩效管理,从而为有关部门缩短冗余的工作时间提供更加有利的条件,并且结合战略实施的视角对绩效管理规划进行持续的优化和完善,从而有效地提升企业人力资源效率与素质,使人力资源绩效得以持

续发展。

### 1.4 完善人才规划

对于企业人力资源绩效管理工作来说,其主要目的就是对企业内部人才进行充分利用,并且从各方面来发挥每一位职工的工作价值与功能。因此,对于人才规划这一管理工作进行创新和改进就显得极为重要。大数据时代,人才规划主导着企业管理工作,要想实现人才规划的合理性与规范性,就能够结合工作人员自身特点与岗位职责进行指向性与针对性培训,有效提升人才对企业发展的效益与作用,同时也是大数据技术为企业人才资源管理服务的一个重要表现。

## 二、当前企业人力资源绩效管理存在的一些问题

### 2.1 绩效考核客观性不强

员工绩效管理是公司管理者评价员工的重要工具。目前,许多公司通过人力资源管理系统导入和生成部门数据,并使用数据库和其他办公软件进行人力资源绩效评估。然而,这种评估方法具有一定的随机性,很容易受到管理者个人想法的影响,在这种情况下,绩效评估的结果是单方面和客观的。

### 2.2 评估数据不明确

绩效考核是员工绩效管理的核心。然而,许多员工忽视了绩效评估的管理,参与热情不高。此外,员工与评估人员没有建立有效的沟通,这使得许多员工在后续评估中缺乏信息。公司没有制定科学的评价指标,评价细节不完整,导致绩效考核和评价体系不科学。

### 2.3 智力水平一般不高

作为基于海量数据的管理工作,人力资源部必须高效地处理各种数据,并根据处理结果进行综合评估。这项工作范围广泛,内容复杂。在工作期间,有关工作人员面临着繁重的任务。如果相关的办公助手软件不先进、不科学,就会使他们的工作复杂化。当许多公司发展 to 一定阶段时,他们往往专注于创造效益,而忽视内部绩效管理,这在处理绩效评估数据方面造成了某些问题,也使得许多创新措施难以实施,并限制了其发展速度。

### 2.4 缺乏高质量技能

在大数据时代,很多企业已经开始了人力资源管理的改革和创新,但在改革过程中,企业传统的人力资源管理受到

了严重的冲击，高素质的管理人才短缺，无法满足企业实际需要。此外，由于管理人员素质参差不齐，不能很好地协调人力资源管理活动之间的关系。另外，部分员工还没有树立正确的职业价值观，不利于促进企业稳定可持续发展。企业人力资源管理难以有效创新，导致工作效果不尽如人意。

### 2.5 大数据技术隐患控制不足

现阶段，所有公司都在研究大数据技术的应用，很难有效避免一些安全风险的出现，这对其人力资源管理产生了重大负面影响。在设计大数据应用方案的过程中，公司无法有效保障用户的安全需求，未建立完善的安全防护机制和应急预案，缺乏必要的网络安全防范措施。此外，还没有形成统一规范的信息安全管理体系，无法将各项数据安全落实到位。数据泄漏频繁，使得实际的绩效管理工作难以保证安全，无法全面有效地管理大数据安全隐患。

## 三、大数据时代下企业人力资源绩效管理创新途径研究

### 3.1 扩大数据收集渠道

在大数据时代背景下，企业人力资源管理离不开数据支持。本文一般指企业人力资源状况、企业人力资源动态变化数据和企业人力资源质量数据，其中员工状况数据是员工的基本状况、职位和工作经历。管理者可以通过分析这些资料更深入地了解基线和人力资源状况，并通过收集有关公司人力资源变化的信息，帮助管理者更全面地了解公司人力资源的变化，从而更合理地进行监控。为了收集此类数据，公司可能会要求员工在加入公司后填写个人数据，并要求各部门经理对该部门的员工数据进行统计，然后人力资源部将员工数据存储在公司的数据库。公司人力资源的动态变化包括公司的招聘率、人力资源的变化率、公司成员的流动以及公司人力资源损失。通过分析公司的招聘比例数据，经理们清楚地了解自己在同一行业的地位。如果一家公司在短期内提高招聘率，这意味着该公司拥有更高的职位，并受到求职者的青睐。公司的人力资源质量数据是指公司员工的个人绩效，即员工的工作效率、员工参与度和人力资源回报率。通过仔细收集和分析这些资料，我们可以获得有价值的信息，帮助公司更有效地实施人力资源管理。

### 3.2 改善公司的组织结构和技能评估方式

在大数据时代，随着公司在人力资源绩效管理方面的创新，他们应该优化其组织结构，即精简不必要的任务，增加能力和任务的匹配，并确保公司拥有良好的组织结构。由于人力资源绩效管理的缺陷，公司可以使用大数据技术构建类似的绩效管理系统，并关注绩效管理记录流程，以确保所有部门和部门能够紧密联系。这有助于管理者获得更全面的知识和知识，以做出更高效、更合理的决策。与此同时，大数据技术的推广使公司能够减少人力资本投资，确保所有部门和各级员工都得到公平对待。借助大数据技术，我们对绩效管理进行评估，形成科学合理的能力评估模型，确保员

工薪酬体系合理，有效激发员工的积极性。此外，企业领导者可以利用大数据技术做出更加理性的决策，在一定程度上确保人力资源管理的公平和公正。互联网技术和云技术使企业能够不断创新绩效管理，获取更全面的信息，并将其与真实的绩效管理相结合，从而显著提高企业绩效管理的效率和准确性。例如，通过收集公司员工的工作内容、工作效率和其他信息，公司将这些信息用作评估其确保公平、公正的人力资源绩效和促进可持续业务发展的能力的工具。

### 3.3 科学制定绩效考核指标

企业应该根据员工的特点以及企业的发展需要，在实际的发展过程中不断的对其进行创新，并制定行之有效且与现阶段社会经济发展相适应的绩效管理工作。设计过程中应该综合多样化发展要素，如职员工作特点，工作能力及实际工作内容来全方位评估与评估。评定实施过程中要根据客观公正的工作态度来评价职工。其中改进后的评估过程包括如下内容：一是适当的调查内容与标准，二是确定所依赖的目标与特定时间，三是适当的调查人员与计划，四是设计科学调查程序，五是设计申诉阶段，等等。还要引导员工树立正确的工作态度和强化岗位加薪等现代薪酬分配体系。

### 3.4 完善绩效考评方法

公司可能会放弃行为和结果导向的绩效评估，引入综合绩效评估，主要包括综合评估方法、图形评估量表方法和评估中心方法。所有综合绩效评估方法都有其自身的特点，例如，图形评估量表包含了广泛的研究内容，包括个人素质特征、工作绩效和员工着装。公司可以根据自己的特点和当地条件选择和设计自己的评估方法。虽然测试人员在选择评估要素和评估人员时会考虑许多因素，例如大数据带来的光环效益，但公司可以通过收集和分析来自不同岗位员工的多个评估数据来减少影响。

## 结语

只有在大数据时代靠科技来改革和创新才能使企业不被时代所淘汰。企业应该积极应对新时代的挑战，不断提升自身核心竞争力。大数据时代的到来使人们的生活方式发生了翻天覆地的变化。同时也给人力资源管理带来了巨大冲击。改变着传统管理模式。企业要想让大数据技术更好地服务于企业，需要对人才以及基础设施进行配置，对管理计划进行进一步的优化。

## 参考文献

- [1] 李贤卓. 大数据时代企业人力资源绩效管理创新[J]. 环球市场, 2017(2): 32.
- [2] 颜悦, 许恩友, 康婧, 等. 大数据时代企业人力资源绩效管理创新[J]. 环球市场, 2017(15): 3.
- [3] 赵迪. 大数据时代企业人力资源绩效管理创新[J]. 劳动保障世界, 2019(36): 2.