

大数据时代企业人力资源绩效管理创新研究

于诗瑶

秦皇岛市创业就业训练中心

【摘要】随着大数据时代的到来,企业人力资源的绩效管理工作也在这一时代背景下实现了创新,传统的人力资源绩效管理已经不在适用于现代化企业与时代的发展。因此企业需要在日常运营管理中,重视大数据与云计算技术的应用,以此来保证绩效管理效果,为企业的发展铺平道路。基于此,本文针对大数据时代下企业人力资源绩效管理的创新途径进行下文论述。

【关键词】大数据; 人力资源; 绩效管理; 创新途径

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.03.217

引言

由于我国市场经济的蓬勃发展,企业之间的合作与竞争关系越来越紧密。而企业若想要实现快速发展,保证自身在激烈的市场经济中得以存活,不仅需要明确自身的发展方向,保证自身的业务特色,也需要吸引更多的人才,保证企业各个部分能够得以正常运转。而在大数据发展的背景下,企业的人力资源绩效管理也需要以智能化与多元化作为发展基础,结合大数据信息来进行企业发展以及其他决策内容的制定。但是由于部分企业人力资源管理人员的工作意识的限制,导致管理效果难以得到保障。因此企业需要明确大数据技术对于企业绩效管理的积极辅助作用,结合当下管理体系的不足来进行针对性的整改,以此来为企业发展奠定良好基础。

一、大数据时代企业人力资源绩效管理创新的必要性

管理工作时保证企业各个部门正常运转,维持企业各方面业务活动秩序性与效率性的重要环节,而管理工作模式需要结合企业实际情况以及时代发展来进行优化与创新,才能保证企业的正常运转,为未来发展奠定基础。而企业人力资源绩效管理作为企业管理的重要工作内容,由于涉及的业务系统以及专业知识较为复杂,需要结合员工的合法利益以及考核目标设定等方面来进行相应操作,详细收集员工工作绩效相关的信息内容,确保公正性,确保企业与员工各方的利益都不会受到损害,这就是企业人力资源绩效管理的重要原则。但是在传统的企业生产经营数据收集管理工作中,管理人员需要面对海量的信息内容,并且也需要在各个岗位之间的人际关系进行权衡,保证数据信息的公正性与精准性,难免力不从心。而在当下大数据时代背景下,员工工作绩效的数据信息的收集与整理工作就可以利用大数据与云计算技术来将管理工作中的复杂问题简单化,在有效提升人力资源绩效管理效率的同时,也能够为企业与员工的经济效益带来全面保障,因此企业人力资源绩效管理制度的创新无论是从时代背景下、还是企业与人员的利益保障方面都是十分必要的。

二、大数据时代企业人力资源绩效管理中存在的问题

(一) 分析应用

由于我国大数据技术的应用时间较短,导致在部分企业

中,人力资源部分对于大数据的应用方面还是有着一定的问题,导致大数据与企业发展难以进行有效融合,数据分析结果难以满足于企业发展与员工利益保障的要求,这主要是由于技术管理人才资源的匮乏所导致的。此外,我国大部分的企业绩效管理工作主要是来自相关专业企业或者专业院校所聘请的技术专业人员,其专业能力自然无可挑剔,但是由于这一类型人员对于企业发展情况的了解程度较低,缺乏一定的实践性,这就导致其专业知识储备难以结合企业发展需求以及实际情况来进行合理应用。并且由于大部分的企业对于管理工作效率极其看重,对于数据管理工作的岗位培养并不重视,导致人力资源绩效管理工作难以实现完善创新,无法为企业发展带来有效保障。

(二) 发展战略

当前部分企业在运行过程缺乏明确的发展战略,并且在人才资源培养环节没有针对发展战略来进行针对性的培训,导致企业内部管理人员无法利用大数据技术以及绩效管理数据来开展相应的管理操作,这样不仅会限制企业的未来发展,也会导致人才资源的大量流失。此外,由于现如今我国经济市场的规模不断扩大,业务范围也开始逐渐扩张,使得人力资源绩效管理工作数据量不断提升,而管理人员在面对巨大的信息资源时,很难保证管理人员能够有效抓取具有应用价值的信息,如果不进一步优化人力资源管理工作模式,提升信息抓取效率,就会导致企业在人力战略的制定过程中存在明显的漏洞,难以保证发展战略的精准性,对企业整体的发展带来了诸多方面的限制。

(三) 数据挖掘

绩效考核工作是保证企业领导管理层能够对每个职工的工作状态进行监管,也是进行公平公正的业务能力评估的重要凭据,与员工的薪酬待遇有着极为密切的关系,不仅会影响工作人员的积极主动性与责任意识,也关系到企业的业务能力与营收水平。因此在企业内部实际的人力资源绩效管理工作中,需要对大数据技术作出的结果进行深度挖掘,分析数据背后所蕴藏的逻辑,以此来提升绩效成果的应用水平。但是由于部分管理人员没有对信息资源进行挖掘,反而对于企业的经济效益较为重视,导致人力资源绩效管理工作存在一定的问题。此外,部分企业对于评价报表的分析往往

也侧重于收益利润，对于绩效信息并不予以重视，导致在阶段性时间内员工工作绩效中的不足也难以得到有效处理，对于企业的未来发展而言也会埋下诸多的隐患。

（四）绩效考核

目前来看，企业绩效考核工作往往都是在女排在年末或者是月末的时间段，而将员工评价工作也只重视于近期，并没有从长远角度对员工的工作状态进行客观评价。而在大数据时代背景下，人力资源绩效考核需要对员工长期表现进行考核，并对相关绩效数据进行深度分析，以此来保证管理工作的有效性与公平性。但是在实际情况下，企业人力资源绩效管理在应用大数据技术的过程中往往会因为人为干扰因素而导致数据信息的不完整，很难实现大数据技术背景下对工作绩效的精准评判，再加上考核性指标较多等原因，大数据的应用效果其实并不理想。

三、大数据时代企业人力资源绩效管理创新的措施

（一）提升管理数据收集

企业需要在大数据技术的指导下加强人力资源绩效管理的创新，加强数据管理的搜集效率，利用先进技术来加强绩效数据的智能化分析，以此来保证日后各个业务工作环节的开展质量水平。此外，管理人员在搜集数据之前还需要对其类型以及组成要素进行全面解读，主要从人员基础、动态变化、质量水平这三个方面进行分析。而在数据统计的过程中，管理人员还需要对目前绩效管理措施中的问题，结合参考数据以及分析结果进行科学判断，利用大数据来了解员工的实际情况，尤其是内部员工流失情况进行分析，结合员工调动记录以及流失等数据信息进行针对性的规范管理，以此来保证人力资源管理数据的完整性与可靠性。

（二）完善人力资源管理

在员工绩效管理开展的过程中，企业领导层需要结合大数据以及具体管理情况来加强先进信息技术的引用，并以此来建立起完善的管理操作平台，将现有的管理模式以及工作流程进行优化，这样不仅能够帮助管理人员提升工作效率，也能够为企业整体绩效管理水平的提升带来有效保障。此外，企业还需要明确绩效管理工作的目标以及核心内容，以此来制定出完善的发展目标，落实正确的制度改革方向。并且还需要加强资金方面的投入，让各个员工的实际绩效数据信息都能够完整地记录在管理平台并整合，提升整体的监督管理作用，而大数据本身就具备信息跟踪与补充方面的优势，因此企业需要加强大数据技术的应用，加强对内部员工的绩效信息管理，保证统计结果的精准性，从而为企业发展奠定良好基础。

（三）合理制定薪酬机制

薪酬是每一位员工能够为企业发展与业务活动发挥价值的重要原因，也是能够有效调动员工工作积极性的因素，但是薪酬的支出也需要企业花费大量的成本，因此为了能够保证企业与员工双方的利益，就需要意识结合职业评估内容

来对具体薪酬激励指标进行相应的分析，以此来保证计算效能。此外，还需要结合工作时间、业务效率等方面的评估要素来进行综合分析，及时发现员工在工作职能方面的表现情况，具体情况具体分析，始终围绕着绩效信息内容进行智能化的统计，以此来保证薪酬制度的公平性，提升员工对于本职工作的认可程度。

（四）制定长期考核体系

绩效管理工作需要企业能够在大数据技术的发展趋势下，结合大数据对该工作制度的影响效果来进行实际的绩效考核，并加强工作机制的创新，结合员工自身的职业发展规划来进行参考，以此来全面提升绩效管理工作的规范程度，为后续一系列的管理工作带来全面保障。因此，企业需要在大数据设计的帮助下将绩效管理工作的评价以及内部各方面业务工作进行有效结合，针对员工的不同阶段与不同工作环境下的绩效进行综合统计，以此来全面了解员工实际的工作情况。此外企业还需要结合绩效统计以及科学评价的方式来及时纠正员工在执行任务的过程中存在的问题，例如在思想层面、工作技巧方面等，并开展完善的工作培训环节，保证各个员工能够尽快掌握工作技巧，明确自身职能，并进一步落实绩效监管，以此来保障企业内部人才团队的工作效率与质量。

（五）创新绩效管理模式

企业应当紧紧跟随大数据时代的发展步伐，对企业内部技术体系进行优化，结合自身发展目标与导向来进一步优化绩效管理模式的创新，为管理工作的执行带来良好的条件。此外，企业还需要对绩效数据的智能统计与分析的精准程度进行分析，保证其参考价值，并且在进行考核的过程中也需要对其考核质量进行相应规范，以此来建立起完善的考核工作体系，拓展绩效管理的覆盖面，明确工作原则，采用分阶段的考评方式来针对不同岗位的不同环节进行针对性的评估，以此来将考核标准及其方案进行进一步的细化。

四、结语

综上所述，企业人力资源的绩效管理工作对于企业的生存发展有着至关重要的作用，因此企业管理人员需要加强工作制度的创新与改革，利用现代化科学技术，结合企业发展实际情况来进行创新，同时还需要对相关路径的绩效管理进行严格管控，对工作人员的行为进行有效约束，制定出完善的薪酬制度来鼓励员工的积极态度，以此来提升企业的人才资源储备，推动企业发展。

参考文献

- [1] 栗嘉璐. 大数据时代背景下企业人力资源绩效管理的新思路[J]. 管理观察, 2019(36): 19-20.
- [2] 田小文. 大数据背景下企业人力资源绩效管理的创新方式[J]. 企业改革与管理, 2019(22): 55-56.
- [3] 李雪. 浅析大数据时代企业人力资源绩效管理创新[J]. 明日风尚, 2019(04): 174.