

大数据在人力资源绩效管理中的有效应用

尉鹏飞

莱西市公共就业和人才服务中心

【摘要】我国在经过了多年的经济建设与发展后，国民生活水平得到极大的改善。在这样的时代背景中，各企业公司也需要不断增强自身的优势，以在日益激烈的市场环境中保证发展的活力。企业中人力资源管理能力的好坏可以直接影响到企业未来的生存潜力与竞争力。大数据技术的出现与飞速发展为企业中的人力资源绩效管理优化改革工作带来了重要的技术支持。通过大数据技术的引入与应用，能够提高企业人力资源绩效管理的质量，激发企业的竞争活力，提高生产或运营效率，实现企业的长久发展。

【关键词】大数据技术；人力资源；绩效管理；企业公司

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.1814

我国在21世纪后迎来了黄金时期，经济的发展带来的是市场经济下各个行业的竞争关系日益激烈，“内卷”的风气成为了不可避免的发展趋势。在这样的环境背景下，如何提升企业的市场竞争活力，控制不必要的管理运营成本，实现企业的长久稳定发展就成了每一个企业的管理者都需要去思考的问题。企业的人力资源管理水平对于提升企业的核心竞争力有着直接影响作用，通过提高人力资源绩效管理的质量，能够激发企业的竞争活力，提高生产或运营效率，实现企业的长久发展。近些年来，信息技术伴随着市场经济的发展，特别是大数据的出现使得企业的信息化建设进入了新的大数据时代。在大数据技术的支持下，企业可以在人力资源管理的工作中，构建出科学合理的评估体系，对于员工的绩效评价与管理作出标准化的评价。通过大数据技术，可以提升企业的人力资源绩效管理的质量，激发员工的工作热情和自身潜力，实现员工的个人价值，有利于企业与员工的共同发展。

一、大数据技术在人力资源绩效管理中的意义

1 大数据技术有利于保障绩效管理工作的公平公正

企业中进行的人力资源管理工作，是切实关系到全体员工自身利益的重要工作，绩效的管理水平直接影响到员工的工作热情与工作积极性。在企业的人力资源绩效管理中引入大数据技术，既可以减少绩效考核中因为人为主观因素导致的考核标准不清带来的结果判断失误，又可以在企业中为员工营造一个更加有利于主动进取和积极竞争的工作环境与企业氛围。大数据技术的应用能够有效提高企业在人力资源绩效管理中的公平与公正性，为员工制定出最科学客观的绩效管理与考核标准，在满足企业员工个人发展需求的同时，为企业带来更加健康向上的工作风气。

2 大数据技术有利于提升员工的个人潜能与工作效率

企业在激烈的市场竞争中能否长久保持自身的竞争力与发展活力，在很大程度上取决于企业中所有员工的自身价值的实现情况。加入把一个人的全部能力进行量化，以100%为满分的话，那么大多数的情况下，企业的员工只发挥出了30%~40%的个人能力，如果企业能够对人力资源进行更加合

理的配置与科学的管理，可以大幅度提升员工的个人能力，达到80%~90%。大数据时代中，企业的人力资源管理工作可以更方便地利用新技术对海量的人力资源数据细心进行收集与整理，并且对这些数据进行更加细致深入的研究挖掘，在最大限度中发现企业员工的个人价值与发展潜力，完善企业的人力资源绩效管理体系制度，提高全体员工的工作热情与积极性，提升企业的运转效率，促进企业的生产与创收。

3 大数据技术有利于营造积极向上良好企业文化

在这个大数据时代里，我国的计算机技术与互联网科技始终在不断地去发展与完善。而在企业的人力资源绩效管理中引入的大数据技术，可以有效提高企业中各个部门之间信息交流与工作共同的效率，帮助企业的部门合作工作更好地开展，使企业有更好的凝聚力与向心力。通过大数据技术向企业中的各项数据信息提供高效的处理，可以保障企业中的人力资源管理部门能够在企业发展中第一时间发展出现的相关问题，并且制定出有效的解决方案，优化企业的组织管理结构，营造出更加适合企业员工发挥个人潜力的积极向上的企业文化氛围。

4 大数据技术有利于数据化企业中的非量化信息

在传统的员工评价体系中，有些考核指标很难进行量化，只能靠一些上级领导的主观刻板印象来完成对员工的考核评价。长此以往会导致员工把精力放在讨好上级而不是努力完成本职工作中，还会产生一些上级的腐败和打击报复下属的情况的出现，对于企业的正常运营与经济效益会造成严重的损失，甚至影响到企业的行业口碑情况，不利于企业未来的人才引进等工作的展开。而大数据技术在被企业引入应用之后，员工的实际工作成果和人力资源的绩效管理工作能够更好的被结合，通过对人力资源的信息数据进行收集分析之后，能够为很多过去无法被量化的数据信息进行重新科学量化，帮助企业的管理人员制定出更加公平合理的员工考核评价标准体系制度，实现企业的科学化人力资源管理建设。

二、大数据在人力资源绩效管理中的应用

1 借助大数据技术明确绩效管理的工作思路

在企业的人力资源绩效管理实际工作之中，通过引用大数据技术对企业的战略发展目标、实际运营状况、企业客户需求以及企业当前所处的市场环境竞争情况进行持续的深入挖掘探究，明确企业在发展过程中应当遵循的绩效管理工作思路以提高企业的竞争力与人才吸引力。具体来说，就是根据大数据技术的运算分析结果重新对企业的绩效管理体系的整体框架结构进行改善设计，将重点放在分析与设计绩效的考评制度上，确定其他的绩效管理规则。

首先，利用大数据对当前的绩效评价模型重新进行分析，再结合BSC、KPI等考评工具完善员工的考评指标体系；第二，制定出具体的绩效流程和计划；第三，不断细化完善人力资源的过程绩效与结果绩效的评价方法，加强对企业的绩效反馈系统中给出的反馈与意见的落实处理；第四，最终完成企业的人力资源大数据绩效管理制度。

2 不断完善企业人力资源的绩效管理 workflow

企业的人力资源绩效管理工作在大数据的应用领域中还属于技术的应用发展阶段，需要在各个企业中进行推广应用。不论企业的管理者亦或是企业的普通员工，在新的绩效考核管理系统、绩效管理流程以及绩效的反馈模式中都需要适应，以培养适应新制度的工作习惯，这个过程不是一朝一夕可以完成的，需要企业的全体人员共同努力。企业中的大数据人力资源绩效考核管理体制能否在实际的应用过程中取得理想的应用效果，是会受到多种主客观因素共同影响作用的，不仅仅包括了对员工的日常管理，还对企业的工作流程、企业规章制度以及企业的组织结构提出了更严格的要求。只有完善落实好这些工作，才能为大数据技术支持下的绩效管理制度的应用提供有力的保障，为提升企业员工的工作积极性和工作效率保驾护航。

3 改进企业在绩效管理工作中存在的问题

依据市场经济背景下企业的发展与改革新趋势，在进行人力资源的管理工作中需要不断对员工的绩效管理方式进行改进和提升。对于绩效管理工作中发现的问题要具体分析。

首先，企业需要将原有的人力资源绩效考核的工作方式进行重新的评估与改进，对于原先的考核内容中只关注企业员工的个人业绩的情况要进行更改，增加对员工的专业技术水平、员工学历和工作中的人际交往能力等的考核，从多个方面激励员工提升自己的素质，重视综合性人才的培养。其次，对于绩效的考核标准需要定期结合企业的实际发展与运营情况进行更新，切忌“一刀切”的考核模式，对于不同部门、不同岗位的员工应结合其工作内容与工作的实际情况制定与之匹配的考核方式，实现人性化的绩效考核体系。鼓励员工对不合理的绩效考核标准提出改进建议，并针对反馈中

的问题进行详细的调研，及时给予员工答复，如果发现确实存在不足，应及时修改并对员工加以奖励。最后，借助大数据技术建立企业的内部网络与数据库系统，提高企业在人力资源数据信息收集与整理工作的效率，及时发现并改进工作中的不足。

4 继续拓宽企业的绩效管理数据来源

在企业的发展过程中，绩效管理数据的重要性毋庸置疑，人力资源部门会广泛地收集各方面的人力资源数据，并对这些数据进行综合分析，更好地反映企业现阶段人力资源的分配情况。大数据时代中，建立的企业内部计算机数据库，有助于人力资源管理部门能够全方位地了解企业员工的基本需求，明确企业员工的相关信息。但是由于企业中的员工数据变化是一个动态的过程，会随着企业中员工的招聘情况、入职率以及离职率等不断地进行变化。因此，企业需要通过建立内部的大数据管理平台，不断丰富人力资源的绩效管理数据来源，第一时间了解到企业员工的变化情况，了解造成员工离职的原因，及时采取有效措施进一步优化管理模式。与之同时，要引导企业的员工积极主动地服从管理，并适当参与企业管理工作。

三、结语

综上所述，我国在经过多年的经济建设与发展后，人民生活水平得到极大的改善。在这样的时代背景中，各企业公司也需要不断增强自身的优势，以在日益激烈的市场环境中保证发展的活力。人力资源作为当今企业保持自身竞争力的重要战略资源之一，其重要性不言而喻，企业中人力资源管理能力的好坏可以直接影响到企业未来的生存潜力与竞争力。大数据技术的出现与飞速发展为企业中的人力资源绩效管理优化改革工作带来了重要的技术支持。通过大数据技术的引入与应用，能够为企业中的员工创造一个公平合理的工作氛围，激励员工不断提升自我，实现个人价值，为企业创造一个更加具有活力会让凝聚力的工作环境，提升企业的行业生命力与竞争活力，为企业在激励的行业竞争中能够长久发展保驾护航。

参考文献

- [1] 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, 2018(11): 2.
- [2] 霍晓宇. 大数据时代企业人力资源绩效管理创新[J]. 大科技, 2017, 000(020): 253-254.
- [3] 曾诚. 基于大数据时代背景下企业人力资源绩效管理探讨[J]. 人力资源开发, 2019.
- [4] 陈决序. 关于大数据时代企业人力资源绩效管理探讨[J]. 商情, 2019.