

大数据时代事业单位人力资源绩效管理创新探究

顾万利

河南省固始县医疗保障局

[摘要] 伴随着科学技术水平的不断提升,我国已经迈入了大数据发展阶段。与此同时,我国事业单位的发展速度也进一步加快,当前我国事业单位正处于十分特殊的发展环节,人力资源面临着全新的社会考验和挑战,在大数据时代的影响之下,事业单位的人力资源绩效管理模式和方式都发生了较大的变化,若人力资源绩效仍然是采取传统的管理模式和方式,对于事业单位的长远发展来说,是极其不利的,进一步制约事业单位的发展。所以为了有效地提升人力资源绩效管理的水平,人力资源管理部门工作人员必须要基于传统的管理模式之上,进行不断地改进和创新,防止出现隐患问题。本篇文章是在基于大数据时代的视角之下,对事业单位人力资源绩效管理创新进行了深入的探究和分析,对于其中存在的主要问题提出了针对性的解决措施和建议,旨在进一步提升事业单位人力资源绩效管理的质量和水平,促使其能够得到健康持久的发展。

[关键词] 大数据时代; 事业单位; 人力资源; 绩效管理; 创新

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.1905

前言:

在科学技术的不断发展之下,我国已经进入了大数据发展阶段,大众对于自身的绩效管理重视程度越来越高,在此种情景之下,对当下绩效管理模式都提出了诸多的质疑,另外在绩效管理调整方面存在个人的想法和见解。事业单位在开展人力资源绩效管理创新工作的过程当中,必须要从多个角度出发,尽可能地选择与当前时代发展相匹配的管理模式,如若事业单位人力资源绩效管理仍然应用传统的方式开展相关工作,那么可能会导致人员流动性大以及管理困难等诸多问题的出现^[1]。这对于事业单位的成员可持续发展来说,是极其不利的,所以为了充分的保障人力资源绩效管理工作的有效性,必须要做好创新,更多地基于员工的角度上思考问题,寻求单位和员工之间的平衡点,降低员工流动性,推动事业单位可持续发展。

一、当前事业单位在人力资源绩效管理的主要问题分析

(一) 相关管理人员的管理意识缺乏

当前,我国事业单位的人力资源绩效管理工作受到了人民群众的广泛关注。然而,一部分工作人员的管理意识较为欠缺,导致事业单位在人力资源绩效管理的过程当中,暴露出了诸多的问题,主要体现在事业单位人力资源绩效管理方案设计的过程当中,并没有充分的结合当前的数据进行深入的分析,基本上是按照原有的标准和规范制定的,这也致使大部分事业单位所开展的人力资源绩效管理工作不符合实际情况,存在诸多的内部矛盾,问题层出不穷。一部分事业单位员工由于绩效管理方面的问题,出现了工作人员消极怠工的现象。这对于人才培养和发展来说,是极其不利的,会进一步增加单位的人工成本,对于单位的持续发展,也有着极大的制约,人才流失所造成的损失很难在短时间内弥补^[2]。另外,大部分管理人员的管理意识缺乏,存在严重的固化思维,绩效管理墨守成规,创新力度不足。

(二) 管理制度不完善

相关调查研究结果显示,当下我国事业单位在建立人力资源绩效管理制度的过程当中,所采取的标准思维方式都十分的传统,人力资源绩效管理创新工作并没有真正推动,也没有优化和改进关键性的内容及指标,整个事业单位人力资源绩效管理内部发生了较为严重的恶性循环现象,对于人力资源绩效管理发展来说是极其不利的。大多数体现在人力资源管理工作新制度制定的过程当中,过分约束基层人员的行为,而对管理人员和领导层的约束力却普遍不足,呈现出十分明显的两极分化现象^[3]。这种制度对于基层人员来说,带有严重的偏向性,基层人员会产生严重的抵触心理,也会在后期绩效管理的过程当中发生诸多的问题,不利于人力资源绩效管理的长远发展,另外,在相关绩效管理制度制定的过程当中,没有做好意见反馈收集工作,管理制度的改进和优化效果并不明显,内部暴露出了更加严重的问题。

(三) 管理结构和分配机制不科学

在我国事业单位人力资源绩效管理不断改革发展的背景之下,绩效管理获取了相应的成绩。然而由于影响人力资源绩效管理发展的因素众多。所以从总体上看,事业单位人力资源配置依然存在不平衡以及不科学的问题,而这些问题都会对相关工作人员的工作积极性和热情造成不良的影响。其次当前我国事业单位正处于大力改革的发展阶段,特别是人力资源的改革力度较大。在改革过程当中,人力资源的管理结构存在不平衡的现象,激发了内部的员工矛盾,导致员工的离职率较高,从而引起了人才不足以及人才断层的现象,对于事业单位的长远发展是极其不利的。

二、大数据时代下事业单位人力资源绩效管理创新策略分析

结合当下我国事业单位的发展情况来看,虽然我国事业单位在人力资源绩效管理方面暴露出了诸多的问题,然而整体来说都是可以控制的,但是创新力度普遍不足,没有充分的借助大数据的优势,所以必须要对此方面进行有效的改进^[4]。

(一) 丰富和加强数据管理

当前,我国已经进入了大数据时代,因此事业单位人力资源管理工作,应当充分的借助数据化分析,不断地提升管理的水平和效率,管理人员可以利用大数据完善员工的基本信息统计工作,更好地展示员工的相关信息,以便于开展良好的后期管理。其次,事业单位在发展的过程当中会存在员工离职以及新人和工作调动等多种情况,通过大数据系统,把这部分信息及及时的录入和管理,能够提升工作的整体效率。最后,在对相关数据进行完善之后,人力资源工作人员要对员工的贡献率以及员工对人力资源工作的反馈进行充分的分析,借助大数据通过数据信息系统进行更加直观展示,从而对人力资源绩效管理工作的不足之处进行有效的改进。对于事业单位的发展来说,数据统计和分析工作是极其重要的,有助于推动事业单位的进一步发展。

(二) 提升相关人员的管理意识水平

人力资源绩效管理创新工作离不开相关管理人员管理意识水平的提升。事业单位在开展人力资源绩效管理初期环节时,应当让管理人员按照已有的绩效标准收集分析员工对绩效管理的建议和意见,利用大数据技术展开多维度以及多角度的分析,从而探索出最佳科学合理的管理模式及方式^[5]。通过数据分析结果能够充分地展现出事业单位人力资源绩效管理的具体方向,对其中存在的问题进行深入的分析和研究,使得管理人员能够做好改革工作,充分的避免同一问题的反复出现,提升工作的效率,另外,人力资源工作人员的管理意识是一个逐渐建立的过程,所以在管理意识培养的过程当中必须要进行长期的培训,并且增强指导力度,促使相关人员能够进一步提升管理意识。

(下转第3538页)

工的道德素养。基于统计工作的特殊性，会大量出现贪污受贿的现象，如果员工缺乏道德素养，则会带来贪污腐化的问题，这对于企业的持续发展是极为不利的。第三，在统计员工的绩效考核方面，应尽量做到公平、公正；企业应充分遵循“以人为本”的理念，实施柔性统计人才资源管理，这样企业才能更好地顺应时代发展潮流。第四，对管理部门进行法律法规教育，上文已经论述过，统计工作是一项非常繁杂的工程，其关系到员工切身利益，也关系到企业的发展，因此要对工作人员进行思想、行为的监控，在日常的工作中，要切实做到相互督查、相互举报。

四、人力资源管理中统计工作的发展方向分析

（一）建立信息化统计工作平台

信息化统计工作平台的建立能够实现对数据高效收集、整理的要求，并且还可实现资源共享。企业在运营过程中会产生大量数据，而采用系统对数据进行整合，可以提高统计数据资源利用率，并且还可以帮助企业降低成本。要想提高统计工作的数据质量，首先要采取不同的现代化技术，企业要结合自身发展实际，通过构建完备的统计信息平台，实现信息的标准化、系统化管理。

（二）创新统计工作技术

在人力资源管理中统计工作所采用的技术落后是一种较为常见的现象，其主要是受传统统计模式、统计理念等因素的影响，针对此种情况可以根据人力资源管理需求来引入先进的统计技术及统计方法，从而达到对统计工作进行优化、创新的目的。例如，在统计工作中可以采用PID人力资源分类

方法，PID人力资源分类方法在实际中主要是依据统计规律及社会群体特点为基础来对人员进行科学分类，从而针对人才的特点、情况、需求来进行科学的统计划分，在PID人力资源分类方法中能够针对人员不同的情况来进行更为全面的分类统计及分析，这样能够在人力资源管理中更好的针对相对应层次人员其实际的情况及需求来制定人力管理方案，使人力资源管理的质量及效率得到切实提升。

结束语：

人力资源管理当然并不只涉及上面所提及的统计工作这一项内容，完整的企业人力资源管理工作需要综合运用统计学、财会学等多个领域知识，对进行企业人力资源的详细资料、员工分布、内部建设等方面进行研究和处理。在做好基础工作之后，我们才能开展上层企业运行工作，有效的人力资源管理统计工作必定跟先进的人力资源管理方案和人力资源统计设备进行联系。

参考文献：

- [1]孙营营,顾萍,唐凯.浅析激励措施在医院人力资源管理中的运用[J].临床医药文献电子杂志,2017,4(44):8542.
- [2]刘瑾,李俊平.浅谈加强现代医院人力资源管理[J].中国医院管理,2006,26(06):40-41.

作者简介：王文胜（1977.10.23—），男，汉族，河南省南阳市唐河县少拜寺镇少拜寺街，学历，本科，职称，经济师中级，研究方向：人力资源。

（上接第3536页）

（三）完善制度建设

随着事业单位的不断发展，人力资源绩效管理的问题也得到了逐渐的解决，整体上属于上升阶段，大数据技术也充分的避免了相同问题重复出现的概率，提升的管理的效率。对于人力资源绩效管理来说，管理制度构建是十分关键的措施，有着极强的约束力，能够为绩效管理打下良好的基础，所以事业单位在开展人力资源绩效管理制度建立工作的过程当中，首先要对传统的制度进行优化和改良，保证每一项制度的标准性和科学性，例如奖惩标准以及违规标准等。如此一来，更有利于工作人员在制度的建立时发现其中存在的问题进行针对性的修改，并预防新矛盾的出现。另外，在制度建立的过程当中，要增强对管理人员和领导层的约束力，尤其是工作权利这一块，要做好有效的划分和约束，避免事业单位发生内部腐败现象，促进事业单位健康发展。

（四）做好考核工作

绩效考核是人力资源绩效管理中最为关键的一个部分，所以相关人员在制定考核制度的过程当中，要更多的基于员工的角度进行思考和设计，与员工进行沟通和交流，收集员工意见，对不合理的考核制度进行不断完善，激发工作人员的工作积极性和热情。其次在与员工沟通和考核的环节当中，要有效地分析员工的思想情况，及时地引导员工的思想，推动员工的全面发展。

（五）改进管理方式

首先，事业单位必须始终坚持以人为本的发展理念，在开展大数据人力资源绩效管理工作的过程当中，要始终结合单位的具体情况开展工作，做好相应的数据调查，制定更加科学有效的人力资源绩效管理制度，保证各项工作的整体秩序。其次，要做好人员招聘工作，人员招聘对于单位的长远发展有着极其重大的影响，在新员工招聘的过程当中，要全面的分析员工的相关信息和背景，做好数据统计工作^[6]。最后，要做好相关人员的培训和管理的工作，结合大数据对考核制度进行不断

地创新，不断提升员工的专业素养水平，激发员工的创新思维，使员工能够从传统的思维模式当中脱离出来，更好地提升工作业务能力。

三、结论

综上所述，事业单位人力资源绩效管理工作，对于事业单位的未来发展有着极其重大的影响作用。在大数据时代的背景之下，人力资源绩效管理模式必须要进行科学的创新，结合事业单位的实际情况，做好数据管理和分析工作，并借助大数据技术对人力资源绩效管理过程当中存在的问题进行多维度的分析，提出更加科学有效的解决措施，有效地提升人力资源绩效管理工作的效率和水平，促进事业单位的长远发展。

参考文献：

- [1]孙晓鹏.大数据背景下企业人力资源绩效管理创新[J].商场现代化,2020(20):97-99.
- [2]朱小军.大数据时代事业单位人力资源管理变革的思考[J].财经界,2020(28).
- [3]周贤.大数据时代企业人力资源绩效管理创新策略分析[J].产业创新研究,2021(21):147-149.
- [4]于德斌.大数据时代下企业人力资源绩效管理创新发展的途径[J].市场周刊·理论版,2021(32):187-188.
- [5]梁天喜.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略分析[J].商讯,2020, No. 192(02):193-194.
- [6]吴庆刚.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新的思考[J].科技经济导刊,2020, v. 28; No. 732(34):196-197.

作者简介：顾万利（1979.09—），性别：女，民族：汉，籍贯：河南固始，职称：经济师，学历：本科，研究方向：职工医疗保险、人力资源。