

大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略探究

石欣

(周口市联营职业中等专业学校 河南 周口 466000)

[摘要]随着社会的发展,过去的员工绩效管理方式已不再适用。为此,事业单位需要充分利用先进的大数据技术,采取创新的管理策略。在信息和数据的准确辅助下,使得绩效管理工作更加有效。笔者对此进行了分析,具体如下。

[关键词]大数据;时代;事业单位;人力资源;绩效管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2021.04.1974

一、事业单位人力资源绩效管理存在的问题

(一)人力资源管理工作不合理

很多事业单位的人力资源管理工作都非常不合理,而且培训和招聘工作也只是流于形式和表面。同时对于员工的考评也非常不规范,管理更是缺乏一定的合理性、科学性,并且没有建立相应的激励机制。导致很多员工缺乏工作的积极性,逐渐失去了工作的动力。此外,一些事业单位存在重技术、轻管理的现象,甚至通过行政发文的形式来对员工进行管理。不但导致内部缺乏凝聚力,而且人力资源也不能得到科学合理的整合。

(二)人力资源考核机制不完善

一些事业单位的管理者还未意识到大数据技术的重要性,所以未在考核中采用先进的大数据技术,对员工的考评更是不科学、不公平。同时也没有注重培训工作的开展,无法提高员工的工作能力。除此之外,一部分事业单位在激励机制方面也存在诸多的问题,导致员工该有的奖励拿不到,工作积极性也无法得到提升。不但不能提高工作的效率,甚至产生了人才外流的现象。

(三)岗位匹配度不够

因为没有采用大数据技术来收集员工的信息、数据,所以导致了岗位安排不合理、不科学的现象,员工不能发挥出自己的优势与长处。由于员工们不能展示出自己的能力,所以容易打消他们的工作积极性,降低他们的工作热情,影响工作的总体进度与效率。此外,在岗位调配方面,很多事业单位的人力资源管理制度缺乏相应的保障,仅仅只是根据岗位空缺或者工作需要来安排人员。没有根据大数据和信息来分析人才的能力、优势、喜好,无法保证工作的质量。

二、大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略

(一)建立丰富的员工数据库

事业单位要利用先进的技术,建立丰富的数据库,针对实际的数据进行全面分析与研究。同时也要保证数据信息的真实性、准确性,并拓展数据信息所涉及的领域。总的来说,可以按照下面这几点来开展工作:第一,对基础数据信息进行收集,根据事业单位的实际情况引进各种工作人员,而且详细记录人员的信息资料,同时开展数据的差异性调查工作,为后面的人力资源管理夯实基础。第二,对人员的信息进行整理。在管理人员和职位时,需对内部员工的岗位进行适当调整,而且做好记录,方便管理和操控,提高工作的总体效率。第三,保证信息数据的质量。在进行记录的过程中,需依据日常表现了解员工的工作情况,合理评价员工的业绩与成效。因此,事业单位需要构建一个庞大的数据库,丰富数据库的内容,这样才能更好的开展人力资源绩效管理工作。

(二)建立人力资源数据系统

为了促进事业单位人力资源工作的开展和进行,需构建全面的人力资源数据系统,并且引进新的技术,组建一个良好的人力资源管理团队。从而促使大数据技术能得到一定的使用,从而提高绩效管理的成效。第一,事业单位要充分利用先进的大数据技术,根据自身的实际情况以及管理现状,对人力资源绩效管理工作进行改进和创新。同时也要关注新技术,引进能提高工作效率的系统和软硬件。第二,要合理运用大数据技术,对员工团队及其绩效进行科学的考察以及分析,建立一个强大的人力资源管理团队。从而针对事业单位的人才培训和招聘、岗位管理、绩效考核等工作进行完善,或者建立一个内部的大数据平台,聘请专业的技术人员来优化技术。使得内部人

员可实现通畅的信息数据传递,解决信息孤岛的问题。第三,在对员工进行考核时,也要用到先进的大数据技术。站在全局的角度开展绩效规划,做好信息的收集和存储工作,从而起到良好的作用。

(三)强化数据分析的质量

事业单位不同于一般的企业,因为事业单位大多属于非盈利性质的机构。所以其开展人力资源绩效管理的目标在于提高员工的工作积极性,激发他们的各种潜能。在这个过程中,人力资源管理部门需要科学分析他们的工作态度和绩效,采用各种信息技术来研究他们业绩中的亮点和弱点。从而促使他们了解自己优势与劣势,改进不足之处。此外,人力资源部门也要利用先进的技术来收集相关信息、科研成果数据等,这样才能更加科学的分析员工的绩效。不仅如此,还要强化事业单位员工的岗位数据、流动率,采集离职和入职的数据信息,从而方便后期对岗位进行调整与改革。这样一来,不但提高了数据分析的质量,同时也为员工的业绩考评提供了有价值的参考依据。

(四)科学设置部门和工资岗位

在如今的大数据背景下,事业单位要根据所获得的数据和信息,科学的设置部门、岗位以及薪酬结构等。在考核员工的过程中,必须有明确的导向性,不能产生目标模糊的考核体系。而且内部人力资源管理系统中的绩效考评指标也要维持一致,并对岗位和部门进行适当调整。在制定绩效考核标准时,要促使员工参与到其中来,听取员工的意见和建议。所有的制度和条例都必须要向员工开放,让员工了解所有的条例和内容。对于有争议的内容,员工有权进行申诉。通过这样的方式,从而促使他们积极的开展工作,快速达到考核标准。而且绩效考核制度必须作为员工晋升奖励的重要标准,这样才能更好的分析员工的业绩。同时,人力资源部门也要对员工进行合理划分,将他们安排到适宜的岗位上。不但激发员工的工作积极性,也促使事业单位的绩效考核工作落到实处。对于一段时间内业绩考核不合格的员工,可加强对他们的培训,或者将其辞退。

三、结语

综上所述,在如今的大数据时代背景下,事业单位需要改进人力资源绩效管理的方式。将大数据技术融入到工作中,收集和利用各种员工数据、信息,使其作为考评的依据。从而提高人力资源绩效管理的成效,为事业单位的发展打下良好的基础。

参考文献

- [1]王丽楠.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略探究[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021,(06):80-81.
 - [2]费佳妮.基于大数据驱动下的人力资源绩效管理创新研究——以城市轨道交通企业为例[J].质量与市场,2021,(03):82-84.
 - [3]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,2020,28(34):190-191.
 - [4]罗冬妍.基于大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略探究[J].中国管理信息化,2020,23(23):99-100.
- 基金项目:河南省周口市职业教育教学改革研究项目:职业学校电商直播特色专业建设研究实践成果(项目编号zj2020042)