

大数据环境下事业单位人力资源绩效管理创新的思考

陈莉

(西平县不动产登记中心 河南 驻马店 463900)

[摘要]人才对于国家、社会、事业的发展非常重要,尤其是人力资源发挥着至关重要的作用,然而,由于事业单位自身实力较薄弱和外部环境不具优势等多种原因,在事业单位人力资源管理中存在许多问题。本文通过大数据环境下事业单位人力资源绩效管理现状及存在问题展开分析,通过思考找到合理的解决方案。

[关键词]事业单位;人力资源绩效管理;大数据

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.07.545

引言

事业单位目前对于国内经济发展的影响非常重要,是很多大型企业无法替代的,根据相关数据分析,目前成功注册的事业单位已经达到99%,产值可达到60%,年利润可达到40%。事业单位的发展能够顺应社会的需求,同时能够满足大众的要求,促进了人才的培育以及技术的优化,在专业协作领域中也起到了非常重要的作用。事业单位目前可以持续稳定的发展,所以会影响到地区的经济,甚至会影响到国家的经济。

一、事业单位人力资源绩效管理的相关研究综述

事业单位目前人力资源绩效管理的相关文件非常多,不论是国内还是国外,都在针对人力资源绩效管理进行研究,所获得的成果非常丰富,所以本文可以为人力资源绩效管理提供更多的参考,针对人力资源进行定义总结,将其与实际运营发展相结合。另外,事业单位与国家发展息息相关,目前所面临的全新问题,会影响到事业单位的发展,尤其是人力资源绩效管理会直接影响到事业单位的竞争能力。目前所面临的竞争力非常激烈,所以事业单位一定要重视人力资源绩效管理,并且也要对现有的人力资源绩效管理进行优化。对于事业单位来讲,人力资源绩效管理就是关键。市场越来越激烈,竞争越来越强,所以事业单位所具备的优势已经渐渐的被弱化,但是事业单位如果重视人力资源绩效管理,从而将会推翻重重阻碍。

目前事业单位所存在的问题是管理能力较差,所以导致无法快速成长,另外,事业单位大多会使用亲情管理形式,与现代科学化的管理形式会出现很多冲突。工作人员无法享受到更多的待遇,所以凝聚力在不断的下降。以往事业单位一直在采用家长式的管理方式,在招聘的过程中,无法找到合理的人才,同时也缺乏战略观念,未及时对人员进行培训。企业文化以及薪资酬劳对于人力资源会产生很大的影响,想要找出人力资源所存在的危机,首先应该制定相应的对策,根据不同的层次以及角度去建立较为完善的人力资源危机管理系统,同时为其优化以及改革提出更好的建议。

二、事业单位在人力资源绩效管理中的现状分析

(一) 人才流失

目前在国内,事业单位受到很多方面的影响,促使事业单位在社会上的地位不是很高,同时也不具备较强的竞争力。有

很多人才在事业单位中无法发挥出自身才能,所以事业单位的人才流失非常严重,为此带来了很严重的损失。人才的流失,为事业单位强大竞争力带来负面影响。对于管理人员来讲,自身具备特长,工作经验较为丰富,所以在事业单位中是非常重要的力量。针对事业单位进行调查,在事业单位中工作时间最长的流失人员,已经达到18年,然而时间最短的仅仅有一个月。由此可见,杜绝人才流失比融资还要困难,目前配套服务无法满足事业单位的要求,所以这也是发展中的阻碍。

(二) 缺少人力资源绩效管理流程

由于缺乏规范的人力资源绩效管理规程,目前事业单位如果需要人才,就只能到人才市场去寻找,往往人力资源绩效管理的缺乏,会导致无法找到合适的人才,对于事业单位来讲费时费力,并且还造成资源浪费,所以事业单位目前一直无法找到合理的人才。使用科学的方法去招聘人才,主要是以笔试,面试等为基准,在面试时比较简单,很直接,也很节省时间,但是这种方式无法判定一个人的能力。很多事业单位对于人力资源绩效管理不具备专业素养,大多以自身的经验去处事,在招聘时非常重视学历,但是不看重人才的能力,甚至还会以貌取人,就要对于应聘者来讲很不公平。难以保证优秀人才的进入。

(三) 人力资源绩效管理与事业单位的发展战略相脱节

事业单位所设立的人力资源部门,主要就是人事管理,尤其是针对人员进行管理,并不是为了发展才制定的相应策略。所以对于人力资源绩效管理的性质,往往会忽略了其自身的特点,例如服务性质是人力资源绩效管理的重中之重,尤其是在进行招聘以及调配的时候,薪酬等对于应聘人员有很大的吸引力,同时人力资源部门也具有较大的权利,但是人力资源部门从来不会以服务为主要发展策略,往往是通过管理而管理。目前国内一些事业单位将人事部叫做人事科,后期又将其改成人力资源部,同时也给予了一定的权利。可是大多数事业单位还是以管理为主,在执行工作的时候,缺乏战术,尤其是眼光不长远,所以还没有脱离传统的管理方式,在人力资源部门的发展出现脱节情况。

(四) 对人力资源绩效管理的角色认识不充分

事业单位的老板根本不重视人力资源绩效管理,所以在

一些事业单位中，并没有建立人力资源绩效管理部门，大多都是由主管领导直接执政。根据事业单位的发展以及市场发展的趋势来讲，人事部目前已经更改为人力资源部，所以还需要兼顾很多的管理工作，但是目前却与其他职能管理无法融合，所以在事业单位人力资源绩效管理，其工作并不是很全面，仅仅是处于管理档案以及工资等。这种操作模式不适合事业单位发展，因此很多事业单位也在尝试着去制定人力资源绩效管理方案，并且也想认真贯彻执行相关规定，可是根据基础内容进行研究，很多都是以考勤，奖励，分配等等为限制，同为难以做到以人为本。想要调动员工的积极性，首先应该规范员工在工作中的行为，才能够促使员工获得更高的素质，根据市场劳动力的需求以及现实的发展，很多员工会受到一定的限制。

三、事业单位人力资源绩效管理过程中存在的客观问题

对人力资源绩效管理的重视不够——每年都有大学生在毕业，所以数量在不断的增加，事业单位所提供的岗位远远无法满足毕业生的数量。在人才市场上有很多求职者，然而这些事业单位由于没有构建较完善的人力资源，所以只能提供较为简单的工作。大部分事业单位没有人力资源规划体系，同时也没有对工作进行分析，所以人力资源绩效管理体系并不是很完善，无法寻找到更合适的人才，所以这也就要求事业单位要重视人力资源绩效管理，工作的认真性会体现实际管理方面。想要完善人力资源绩效管理，首先就要精心准备，事业单位对人力资源的忽视，导致准备不充足，不具备科学性，所以在管理人力资源时，经常会失败。在事业单位中所存在的管理者基本上都是基层做起，可以算得上是草根，所以在工作方面经验非常的丰富，对于业务方面很擅长，但是对于管理却缺乏经验。与事业单位资金以及自身能力的限制，所以无法获得更高的管理能力，往往事业单位对于人力资源绩效管理的活动很轻视，也从未投入过多的资金在人力资源绩效管理中。促使事业单位在开展工作时非常不顺利，才会有很多的根本原因。事业单位在进行预算时非常有限，所以投资比较低。

四、大数据环境下事业单位人力资源绩效管理创新

在信息技术高速发展的当今社会，利用先进信息技术进行人力资源管理是提高工作效率，优化企业内部人员结构的重要方法。信息技术提供了大数据平台，为企业健全人员管理绩效制度、增加事业单位管理力和执行力提供了前提和保障。

（一）绩效管理需做到公平公正

事业单位人力资源绩效管理必须要做到公平、公正、信息透明才能够充分的调动人员工作积极性和热情。在事业单位开展绩效管理，首先要从领导做起以身作则，做好普通职员宣传动员工作，使大家都充分参与到绩效管理制度当中来，提高绩效管理制度执行力。

（二）充分利用大数据技术

利用大数据平台制定科学有效的绩效管理办法，制定工作人员奖惩机制。对于工作态度积极，参与度高绩效评分高的员工要进行奖励。对工作态度敷衍，得过且过绩效评分低的员工给予适当惩罚。合理安排工作，可以有效刺激工作人积极性，使绩效管理方案效果达到最大化。

（三）积极宣传，转化成果

人力资源绩效管理首先要加大力度宣传，需要全体员工共同参与，将成果进行转化，每一位员工可以意识到，人力资源绩效管理非常重要，具有一定的必要性。绩效管理与奖金，工资结合，可提高员工的积极性同时，但与此同时，也会对员工的生活带来影响。绩效考核作为一种评判记录，要真实，其实对于有突出贡献的员工，要适当给予嘉奖。

（四）电子档案，人才培养

事业单位建立较完善的人力资源管理体系，将每一位员工的档案实时收录，并构建动态档案，确保每一位员工的绩效考核成绩都可如实记录，并且具备持续性。在新人入职后，应积极参加职工培训，老员工应该通过专线业务培训，提高自身能力。

（五）优化细则，严格执行

事业单位的内部管理需要不断的优化，并且考核水平也要不断提高。要完善每一项流程。应该做到绩效工资能够合理分配，自主分配，建立具有特色的分配体系，提高内部分配管理的能力，提高每一位员工的积极性以及主动性。

结束语

目前根据国内外的相关资料进行研究，能够体现出在国内外有很多人在研究事业单位目前所面临的人力资源绩效管理问题，现在已经取得了较好的成果，尤其是对于事业单位，目前已经非常重视人力资源绩效管理。同时技术人员对于事业单位的人力资源绩效管理也起到了相应的指导作用。在大部分学者的眼中，人力资源非常的重要，甚至比之物质以及金钱更为重要。目前事业单位的发展方向主要是提升人性化管理，同时也要具备较完善的招聘机制，对薪酬进行合理分配，对于绩效也要进行科学管理。

参考文献

- [1]方敏.经济新常态下人力资源和社会保障工作思考[J].中国商论,2020(11):104-105.
- [2]王均,陈娣.改革背景下大型建筑安装企业投资并购研究[J].商讯,2020(16):109-110.
- [3]程立莲.建筑工程项目人力资源优化配置研究[J].商讯,2020(16):189-190.

作者简介:

陈莉,1976.07.19,女,汉,河南省西平县,本科,中级经济师,研究方向:人力资源。