

大数据背景下企业人力资源绩效管理创新策略

邓维

(江西理工大学,江西赣州341000)

摘要:社会发展速度不断加快,科学技术的更新换代也在逐渐加快,社会进步与经济发展对于科学技术水平提升起到了重要的推动作用,而现代社会也已经进入了数据化时代,信息技术现在已经覆盖于社会的很多方面。企业人力资源绩效管理作为管理中的重要内容之一,对于企业发展意义重大。本文以大数据为背景,对企业人力资源绩效管理分别从特点、意义、现状和策略四方面展开了探究,希望借此增强管理效果。

关键词:大数据;企业;人力资源绩效管理;意义;策略

身处现在的大数据背景,互联网信息技术在企业中的大力应用,使企业发展有了更多便捷之处,不过伴随而来的还有挑战。企业应该抓住时代发展机遇,管理者积极转变自身理念,正确认识大数据的作用和对企业人力资源绩效管理的影响,就此提升企业的核心竞争力。实际上,因为多方面因素的影响,当下国内部分企业人力资源绩效管理的方式相对滞后,无法跟上社会发展形势,这就引发了很多问题。在这种背景下,企业就需要更新管理理念,结合自身的实际情况,以更为科学的方式优化管理体系,使企业竞争力得到增强。文中将从不同方面对人力资源绩效管理进行分析,探讨有效的管理策略。

一、大数据背景下企业人力资源绩效管理的特点

目前,大数据技术的应用和发展,要求企业人力资源管理方式也要进行优化和创新,不过需要注意的大数据的应用是以传统管理模式为基础的,应用数据化或智能化技术对企业管理结构加以优化,促进人力资源管理模式的快速发展,从而实现预期目标。人力资源绩效管理应用大数据技术,可以保证数据信息的科学性和合理性,给企业管理者提供更加真实的信息,这样更便于人员查阅相关信息,将传统管理中的成本降低。另外在大数据背景下的人力资源绩效管理的智能化水平较高,对人力资源管理方面的数据的收集和分析速度更快,得出的结果可以有效地促进绩效管理工作的开展,以此实现企业的可持续发展,也让企业员工能够凝心聚力。

二、大数据背景下企业人力资源绩效管理的意义

(一)挖掘员工潜力,提高交互式能力

利用大数据技术,能够对企业人员业绩进行有效把握,挖掘其中的内在关系,理解其对员工业绩的影响。这样更有针对性地采取措施,改善工作方法,提高工作人员的工作业绩,激发企业员工的工作热情。通过大数据技术的应用,企业可构建在线评价体系,企业员工可随时线上反馈绩效管理中的不足。另外,员工之间还可以进行深入交流,对工作内容进行反思,及时查漏补缺,以此增强企业凝聚力。

(二)优化组织框架,实现扁平化的管理

立足大数据时代背景,企业借助互联网手段,组织架构呈现出扁平化发展态势。该模式下,员工可跨越管理部门与层次,进行工作交流和沟通,以此提升消息传播速度,提高管理水平。企业对业绩资料进行剖析时,在大数据的辅助下,工作效率大幅提升。

(三)非量化信息数据化,有利于人才规划

一般来说,企业的部分数据信息是难以量化的,大数据技术的应用则可以实现数据化,在对不同数据信息深入分析的情况下,了解员工日常工作的情况。企业管理者通过大数据的信息分析功能,也可对员工表现和绩效之间的关系进行深入挖掘。在以后的

招聘工作中,可以按照这一方案来选择更合适的人才。在信息技术飞速发展的今天,数据资源在企业中的核心地位将会越来越突出,而这也将会成为企业人力资源绩效管理的依据之一。

三、大数据背景下企业人力资源绩效管理现状

(一)绩效考核工作主观性较强

无论是什么领域的企业,都需要对员工绩效进行考评,绩效考核从一定程度上来说对于员工工作有着极其重要的作用。当前,国内许多企业业绩考核有着较强的主观性,并且考核方式相对单一化,往往只包括了管理者评价和员工互评。这种考核方式在数据公信力方面有所匮乏,而且也很容易被人际关系与工作职位等因素影响,从而导致考核的结果缺乏公平性。这种现象对于企业的绩效管理工作影响较大,会阻碍绩效管理工作的优化,对于企业来说更是无法估量的损失。另一方面,如果企业管理者忽略业绩评价的全面性、科学性,仅仅关注数据的完美性,则会极大挫伤个人的工作积极性,甚至可能导致人才流失,使企业蒙受巨大损失。

(二)绩效管理工作智能化水平偏低

现代企业中,人力资源绩效管理是企业经营活动中不可或缺的一环,对企业发展起到了支撑与保证作用。企业通过对员工进行业绩评价,取得相关的统计资料,从而可以用来评判企业职工的工作业绩。通过这些用数字来表达的方法,公司经理们可以清楚地看到他们的工作情况。在实践中,许多公司的经理都会将其用作评价的依据,来调节员工的职位和薪酬状况,使其与员工的工作能力、工资等相匹配,从而强化了企业对现有职工的管理,推动企业的总体经营和发展,真正提升了企业的综合能力。但是,也正因为如此,在业绩管理中生成了大量数据,使得常规统计方法已经不能满足日益增长的数据需求,管理者每天都要处理海量的数据信息,随之而来的就是统计误差问题。由此可以看出,在当代企业的业绩管理中,大数据和智能化的信息科技的支撑作用还未能完全发挥。

(三)绩效考核标准不够完善

不公平的绩效考核方式会给员工带来极坏的影响,目前很多企业仍沿用陈旧的考评方法。比如存在考核标准片面化的问题,管理者仅注重于员工的工作成果和为企业带来的收益,对于员工的工作态度、工作项目的难度缺乏关注,导致结果大于过程,员工的付出和回报也不成正比,这会为员工带来极其不利的影响,造成员工工作态度消极,得过且过。

四、大数据背景下企业人力资源绩效管理创新策略

(一)树立大数据意识,深化自身认知

为保证企业人力资源绩效管理能够与新时期的发展方向相匹配,企业管理者需要树立良好的大数据观念,特别是在人力资源

绩效管理方面,相关部门更要起到表率作用,用工作上的正能量影响员工。大数据为企业人事绩效管理带来了新的契机,管理者可以利用大数据的优点,实现企业内部资源的最优配置,加强公司人事管理。具体来说,可以从以下几点入手:第一,人力资源管理者要树立大数据意识,利用大数据技术搜集更多有价值的资料,而且还要保证资料的准确性与可靠性;第二,人力资源管理者可以利用大数据,全方位采集员工的信息,了解员工的工作动态,比如生成人员流动率、人力资源变动率、企业雇佣完成率等动态数据,对此进行详细分析,发现问题所在,做出相应的对策。管理者还可以根据目前企业职位的变化情况,制定科学、合理的人事管理方案;第三,积极构建大数据平台。该平台的建设可以深化员工的大数据意识,员工在应用过程中也会对大数据有更加深入的了解,保证企业发展战略的客观化。与此同时,该平台还可以在现有的HR管理模型的基础上,持续创新企业业务模式,为企业节约人力资源的绩效管理费用。

(二) 建立绩效考评制度,实现科学评价

企业的人力资源管理工作中,绩效考核体系是最重要的一个环节,通过科学、高效的方法和标准流程,对每位员工进行多层面的全面评价,这有助于激发他们的工作积极性,使他们的综合素质得到明显提高。在这一背景下,企业人事工作人员要适应新时期的发展需要,对其进行持续的改革,建立科学的评价体系,保证所有员工的总体情况都能得到及时和全面地反映。运用大数据,可以精确地输出企业的内部管理事项,并实现抽样分析,而人事业绩管理者应该清楚自己的岗位职责,保证创建的绩效考核体系的透明、科学,使企业管理者和员工代表能够通过有关的设备和设施,对最后的绩效考评数据进行清楚的了解,同时也能根据这些数据的结果,找出企业目前存在的各类问题和不足之处,并给出针对性的建议和意见。对于数据的统计来说,企业的人力资源业绩管理部门可以直接使用该系统自带的统计方法来进行比较,最后得出精确的分析结果,同时也便于工作人员在合理的时机进行作业。在过去的企业管理中,为了得到更加科学、合理的公司战略,经常要召开不停的会议,使管理者殚精竭虑,提出了各种企业管理策略,然后经过多次的讨论和研究,最终形成更符合企业发展需要的战略,但是这样做很费时费力。尤其是人力资源管理部门,他们既是公司的骨干,又是公司发展的关键,因此他们绩效考核体系对公司今后的战略发展有很大影响。因此需要做好充足的准备工作,而过去的评价体系并不能很好解决该问题,需要很长一段时间来适应。如今,通过大数据,可以很好实现此目的,大数据可以给企业管理者提供一系列有关报告,为他们制定长期的战略目标提供强大的数据支持,帮助企业少走不必要的弯路。

(三) 强化激励机制,调动员工积极性

加强对职工的激励,可以充分调动职工的积极性和主动性。通过对大数据的分析,可以有效地提升企业的工作效能,建立合适的激励制度,可以推动企业更好、更快地发展。当前大部分企业都存在着招聘难、人员流动率高等问题,究其根源,就是因为企业缺少完善的、科学的激励体系,激励体系的引进,能很好地解决掉那些诸如工作懈怠等问题。在过去的人事绩效管理工作中,因为业绩数据不完整、不完善,很难通过对大数据的有效运用来保证激励制度的有效性。人才是企业的战略性资源,对企业人员的成长和发展有着重要的作用。一名优秀员工应该具有很强的专业技能和全面素养,能够为公司的发展发挥重要作用。在此过程中,企业要让职工得到合理报酬,如果薪酬待遇不够高,就会使员工

的工作积极性受到很大影响,从而引起公司与职工之间出现矛盾。企业人事业绩管理人员应该把大数据技术作为重点,采用更智慧、更规范的奖励办法,针对业绩好的员工,为了调动他们的工作积极性,增强他们对工作的专注程度,使其激励他们继续改进和提高自己,就要从激励方面入手,选择员工感兴趣的激励方式,为其进行物质或精神奖励。与此同时,执行激励制度的时候,人力资源业绩管理者可以通过大数据的帮助,使操作变得更加简便,更全面地了解到员工的全部信息,根据数据的状态,制定相应的奖励计划。通过高效的激励方式,可以使员工的创新能力和整体能力得到提高。在实践中,要根据员工的工作特点和个人特点,采取差异化激励措施,保障职工的利益。

(四) 重视人才培养,及时补充人才

随着大数据的飞速发展,企业的人力资源绩效管理方式也在持续地进行着革新与改进,越来越多的新的管理方法也随之出现,但是许多员工对这种先进的管理方法还没有完全掌握,致使企业的人力资源绩效管理工作跟不上新时期的发展,进而影响了企业的市场竞争力。因此,要想使企业的人事绩效管理的质量和成效得到切实地提高,就需要对人才的培训给予足够的关注,也就是要强化对员工的培训,并对其进行优化。只有这样,才能造就出高素质的复合型人才,才能为企业的可持续发展奠定坚实的基础。一是要加大人才培养力度,对有关人员进行系统和专业的培训,让他们掌握大数据技术的有关理论、操作和使用方法,可以对有关的资料进行正确的搜集和整理,对各种数据资料进行专业的分析,同时对大数据环境下的人力资源绩效评价的标准和方法有很好的理解,这样,才能真正地提升企业的人才素质。二是要进一步完善用人机制。可以通过大数据技术,全方位地发掘出符合公司发展需要的人才,同时,求职者也可以通过有关的招聘软件、网站等获得有关企业的资料,对企业的岗位要求、薪酬待遇、企业文化等方面有清晰认识,并在线上进行深入交流,增强相互间的认识,这种公开透明的招聘方法,可以使双方的交流更加顺利。

五、结束语

综上所述,从企业的角度来说,人力资源绩效管理在企业管理中的作用不容忽视,企业想要实现持久发展,就需要加强人力资源绩效管理。大数据时代的到来,给企业绩效管理的优化提供了更为先进的技术手段,这可以提升企业管理与生产经营效率。本文结合目前存在的问题,特别提出了树立大数据意识,深化自身认知;建立绩效考评制度,实现科学评价;强化激励机制,调动员工积极性;重视人才培养,及时补充人才的建议,希望发挥大数据的作用,促使企业人力资源绩效管理逐步实现信息化、数据化。

参考文献:

- [1] 钟文浩,陈胜军.大数据时代下企业人力资源绩效管理创新发展的途径[J].中国商论,2020(6):23-24.
- [2] 王陈.大数据背景下企业人力资源绩效管理创新探讨[J].现代商贸工业,2020,41(7):58-59.
- [3] 王浩涵.大数据时代企业人力资源绩效管理创新[J].环渤海经济瞭望,2020(2):119.
- [4] 贾超杰.大数据时代企业人力资源绩效管理思路探索[J].财富时代,2020(3):76-79.
- [5] 冯艳娟.大数据背景下企业人力资源管理结构调整优化策略研究[J].商业经济,2020(3):105-106.