

大数据背景下国企人力资源绩效管理创新策略研究

高 洋

济宁广电产业发展集团有限公司, 中国·山东 济宁 272000

【摘 要】在当今信息化快速发展的时代, 大数据技术已经广泛应用于各行各业, 并对企业管理模式产生了深远影响。国有企业作为经济发展的重要组成部分, 正面临着转型升级和持续创新的挑战。大数据背景下的人力资源绩效管理创新策略研究, 是国有企业提升自身管理水平、提高工作效率和竞争力的重要方向。本文将重点探讨大数据背景下国有企业人力资源绩效管理创新策略, 为国有企业在大数据时代的人力资源管理提供有益的参考和指导。

【关键词】大数据; 国企人力资源; 绩效管理; 创新策略

引言

大数据技术在国有企业人力资源绩效管理中具有广泛的应用前景。通过数据分析和处理, 企业可以深入了解员工的工作表现和发展潜力, 从而制定更加科学、精准的人力资源绩效管理策略。这有助于优化员工配置, 提高工作效率, 激发员工的工作积极性, 并为企业实现长期可持续发展提供有力支撑。

1 大数据背景下国企人力资源绩效管理创新的意义

1.1 精准绩效评估

大数据背景下国企人力资源绩效管理创新能够精准绩效评估, 为企业提供了更全面和深入的员工评价体系。通过大数据技术, 企业可以收集和分析员工在工作中产生的各种数据, 包括工作量、质量、效率、合作情况等方面。这些数据可以来自多个渠道, 如员工的工作日志、项目报告、绩效反馈、客户评价、同事评价等, 从而形成一个全面、立体的绩效数据网络。基于这些数据, 国有企业可以建立更加科学和客观的绩效评估模型。通过数据分析工具, 企业可以发现员工在工作中的表现模式, 识别其优劣势, 进而进行精准的绩效评估。例如, 通过统计员工在不同项目或任务中的表现, 企业可以评估其专业能力和贡献程度。此外, 数据分析还可以帮助企业发现员工在工作中遇到的困难和挑战, 为员工提供及时的支持和指导。大数据背景下的绩效评估不仅能够提供对员工绩效的量化评价, 还可以揭示员工的行为和态度特征。通过分析员工在团队合作、沟通交流、创新能力等方面的数据, 企业可以更全面地了解员工的综合素质, 为制定发展规划和激励政

策提供依据。此外, 大数据可以实现绩效评估的实时监测和动态调整。企业可以通过持续跟踪和分析员工的工作表现, 及时发现问题并进行调整。这种实时反馈机制有助于员工在工作中不断改进, 提高工作效率和质量。

1.2 个性化员工发展

大数据背景下国企人力资源绩效管理创新能够个性化员工发展, 这为企业提升人才培养质量和员工满意度提供了重要支撑。通过大数据技术, 国有企业能够全面收集和分析员工的个体特征、工作表现、职业兴趣、技能水平等信息, 从而更好地了解员工的个性化需求和发展潜力。通过分析员工的个体特征和工作表现, 企业可以制定更适合员工的绩效指标和评价标准。这不仅有助于激发员工的工作积极性, 还能让员工更好地理解自身在企业中的角色和贡献。在个性化发展方面, 大数据背景下的绩效管理创新还可以帮助企业实现员工与企业目标的对接。通过分析员工的职业发展需求和企业的战略目标, 企业可以更好地匹配员工的个人发展计划与企业的发展方向。这种对接有助于员工在工作中获得成就感和归属感, 促进员工与企业的共同成长。

1.3 优化人力资源配置

大数据背景下国企人力资源绩效管理创新能够优化人力资源配置, 为企业实现高效运营和持续发展提供了强大的支持。通过大数据技术, 企业可以全面收集和分析员工的工作表现、技能水平、经验积累等各类数据, 从而为企业在不同岗位和职能领域合理分配人力资源提供科学依据。首先, 大数据技术可以帮助企业识别员工的专业特长和潜在能力。通过分析员工在工作中表现出来的技能、经验和

业绩,企业可以更准确地判断员工适合的岗位和职责。这种精确的分析有助于企业在招聘和内部调整时选择最合适的人选,确保员工在自己的优势领域工作。其次,大数据技术使得企业能够根据实际需求合理配置人力资源。通过对企业各部门和项目的人力需求和员工供给的分析,企业可以及时调整人力资源配置。例如,通过预测未来项目和任务的用人需求,企业可以提前准备和培训相关人才,避免人力资源的浪费和不足。大数据还可以帮助企业实现员工的岗位轮换和交叉培训。通过分析员工在不同岗位和职责上的表现,企业可以制定员工轮岗计划,提升员工的综合素质和适应性。这种轮岗和交叉培训有助于员工拓宽职业视野,提高团队协作能力,为企业培养复合型人才。在优化人力资源配置的过程中,大数据技术还可以提供实时的员工绩效和工作状态监测。通过对员工的工作时间、任务完成情况、团队协作等数据的分析,企业可以及时发现员工的工作效率和状态问题,并采取相应的调整措施。这有助于保持员工队伍的健康稳定,提高整体工作效率。此外,大数据技术可以帮助企业在人才招聘和晋升中做出更加科学的决策。通过对候选人和现有员工的数据分析,企业可以更加准确地评估候选人的适配性和员工的晋升潜力。这种数据驱动的决策有助于企业选拔和培养优秀人才,为企业的发展注入新动力。

2 大数据背景下国企人力资源绩效管理创新的策略

2.1 构建大数据平台

在大数据时代背景下,构建大数据平台对于国企开展人力资源绩效管理创新至关重要。传统的人力资源管理方式已经难以满足企业发展的需求,缺乏科学性、精准性和灵活性。而大数据平台的构建能够为国企人力资源绩效管理带来全新的思路和方法。构建大数据平台能够实现数据的集中汇总和整合共享。国企内部存在大量分散的人力资源数据,包括员工基本信息、培训记录、绩效考核结果等,通过大数据平台可以将这些数据进行统一收集、存储和管理,实现数据的集中共享,为后续分析和决策提供数据基础。其次,构建大数据平台还能提高数据处理和分析能力。大数据平台具备强大的数据处理和分析功能,能够对海量的结构化和非结构化数据进行清洗、转换、建模和

挖掘,帮助企业发现潜在的数据价值,为人力资源决策提供数据支持。再次,还有利于优化人力资源管理流程。基于大数据平台,国企可以对人力资源管理各个环节进行优化升级,如招聘、培训、薪酬、绩效考核等,实现精细化管理,提高管理效率和质量。构建大数据平台的关键在于以下几个方面:1. 数据采集和存储。首先要建立统一的数据采集机制,将国企内外部的各类结构化和非结构化人力资源数据纳入平台,同时配备足够的存储空间。2. 数据整合和标准化。对采集的数据进行清洗、转换和标准化处理,确保数据的一致性和完整性,为后续分析奠定基础。3. 数据建模和分析。运用大数据分析技术对数据进行模型构建、关联分析、预测分析等,挖掘数据价值,为决策提供支持。4. 数据可视化展现。通过可视化工具将分析结果以图表、报告等形式直观展现,方便决策者快速获取信息。5. 数据安全保障。制定严格的数据安全管理制度,采取加密、访问控制等措施,保证数据的安全性和隐私性。6. 持续优化和完善。大数据平台的构建是一个循序渐进的过程,需要不断完善和优化,跟踪大数据技术发展趋势,及时更新和升级。总之,构建大数据平台是国企人力资源绩效管理创新的重要基础,它能够为国企提供强大的数据支撑,提高管理的科学性、精准性和前瞻性,推动人力资源管理向着数字化、智能化发展。

2.2 数据驱动的绩效评估体系

在大数据时代,数据驱动的绩效评估体系是国企人力资源绩效管理创新的重要策略。传统的绩效评估方式存在一定的主观性和滞后性,难以及时全面反映员工的实际绩效情况。而数据驱动的绩效评估体系能够克服这些缺陷,实现更加科学、客观和动态的绩效评估。构建数据驱动的绩效评估体系,首先需要明确绩效评估的关键指标体系。基于国企的发展战略和人力资源管理目标,通过大数据分析确定影响员工绩效的关键因素,将其量化为可测评的指标,形成多维度、全方位的绩效评估指标体系,覆盖工作绩效、能力素质、发展潜力等方面。其次,需要建立完善的数据采集和处理机制。通过信息化手段如移动APP、传感器、在线考核系统等,实时采集员工的工作行为数据、培训学习数据、客户反馈数据等,并对这些多源异构数据

进行清洗、融合和标准化处理,为后续分析打好基础。在数据驱动的绩效评估体系中,大数据分析技术扮演着核心角色。可以利用关联分析、聚类分析、预测分析等方法,深入挖掘员工绩效数据背后的隐藏规律和影响因素,实现精准评估。例如,通过关联分析发现不同能力素质对工作绩效的影响权重;通过聚类分析将员工按照绩效表现进行分组,针对不同群体制定差异化的绩效改进措施;通过预测分析对员工的潜在绩效进行预判,为职业生涯规划提供数据支持等。数据驱动的绩效评估体系还能实现评估过程的自动化和智能化。基于人工智能模型,可以自动根据评估指标和数据进行绩效评分和排名,大大提高了评估的效率。通过自然语言处理等技术,还可以对员工的工作总结、培训心得等非结构化数据进行分析,发掘有价值的绩效线索。总之,在大数据背景下,通过构建数据驱动的绩效评估体系,国企不仅能够科学高效地评估员工绩效,更重要的是能够深入洞察影响绩效的根源因素,为绩效管理的精准化和智能化奠定坚实基础,从而激发员工的工作积极性,提高国企的核心竞争力。

2.3 定制化绩效考核方案

在大数据时代背景下,国企实施定制化绩效考核方案是人力资源绩效管理创新的重要策略。传统的“一刀切”式绩效考核模式已经难以适应企业内部差异化发展需求,同时也无法充分激发员工的工作积极性。定制化绩效考核方案的理念是根据不同的部门、岗位、员工特点,量身定制差异化的绩效考核目标、权重和方式,实现精细化管理。实施定制化绩效考核方案,首先需要借助大数据分析技术,深入识别不同部门、岗位的关键成功因素和核心绩效指标。通过数据挖掘和建模,发现不同业务环节、工作性质对应的关键绩效驱动因素,并将其量化为可测评的指标,形成差异化的绩效考核维度和权重体系。其次,需要结合岗位分析和员工个人特征,进一步定制个性化的绩效考核内容。利用大数据对员工的能力素质、职业发展阶段、个人价值观偏好等进行分析,制定与之契合的考核重点和标准。定制化绩效考核体现在多个方面:一是绩效目标的定制。根据不同部门和岗位的战略目标,设置相应的关键业绩指标,确保绩效考核与企业发展战略高度一致。二是考核内容的定制。将业绩导向型指

标与行为导向型指标相结合,并根据不同岗位职责的特点予以侧重和差异化设置。三是考核方式的定制。既包括传统的领导评估、同事评估等,也可以引入新型的数据导向评估,或采取多种方式的综合评估。四是绩效反馈的定制。通过分析员工的个性特征和发展需求,提供有针对性的绩效改进建议和职业生涯指导。在定制化绩效考核方案的设计过程中,大数据分析扮演着重要角色。通过对历史绩效数据、工作行为数据、员工画像数据的分析,能够发现隐藏的绩效影响规律,识别出高绩效员工和低绩效员工的差异特征,为定制化绩效方案设计提供依据。同时,大数据分析还能对考核过程进行动态监测和评估,及时发现问题并作出调整。此外,借助人工智能技术,未来绩效考核方案的定制化程度还将进一步提升,可以自动生成贴合员工特征和企业需求的考核方案。

结束语

大数据背景下,国有企业人力资源绩效管理创新策略研究,为企业在数据驱动下优化人力资源管理提供了新思路。通过运用大数据技术,国有企业可以更加科学地评估员工绩效,制定合理的激励和培养计划,提升员工工作积极性和企业整体竞争力。在大数据的支持下,国有企业可以不断调整和优化人力资源绩效管理策略,以适应市场和行业的快速变化。这种创新策略不仅有助于企业培养高素质人才,而且可以为企业的长远发展奠定坚实基础。未来,国有企业应继续关注大数据在绩效管理中的应用,不断探索和创新,为实现企业的可持续发展和竞争优势提供有力支撑。

参考文献:

- [1] 李旭光. 大数据背景下国企人力资源绩效管理创新策略研究[J]. 现代企业文化, 2019(11): 2.
- [2] 蔡帅. 大数据时代国企人力资源绩效管理创新解析[J]. 中国市场, 2023(29): 110-113.
- [3] 郭娟. 大数据时代国企人力资源绩效管理创新[J]. 管理学家, 2021, 000(005): P. 72-73.
- [4] 孙雯雯, 贾哲. 大数据时代企业人力资源绩效管理创新分析[J]. 现代营销: 学苑版, 2020(5): 2. DOI: CNKI: SUN: X-IXY. 0. 2020-05-113.