

大数据背景下绩效管理企业人力资源创新研究

叶思云

浙江奥康鞋业股份有限公司, 中国·浙江 温州 325100

【摘要】大数据是互联网和信息技术发展的产物, 是通过对数据的分析和处理, 提取数据的信息和价值的一种数据处理技术, 大数据的思维方式与技术使人力资源绩效管理能够快速面对 21 世纪 VUCA 的时代带来的一系列挑战, 通过对大量数据的整理与分析能够从中获取最有价值的信息, 为挖掘人才价值促进员工成长, 为识别高素质高潜能人才, 打造有活力的企业提供有效工具。

【关键词】大数据; 企业人力资源; 绩效管理; 创新

引言

21 世是人才和信息的世纪, 伟大的数据已经成为这个世纪的象征时代。大数据技术影响着社会生产生活的方方面面, 大数据对改善企业内部管理结构具有重要作用; 目前, 我国大多数企业绩效考核的主观性强, 没有客观数据支撑, 本文从企业人力资源管理的主要影响入手, 分析了我国企业人力资源管理中遇到的问题, 在大数据背景下审视企业人力资源绩效管理创新的具体策略。

1 大数据对企业人力资源绩效管理的影响

1.1 实现人力资源的扁平化管理

在大数据背景下, 传统立体、层级式人力资源管理架构逐渐向扁平化方向转变。计算机、局域网、官方平台的存在使得员工能够跨层级、跨部门的无障碍快速传输和获取信息, 促使企业人力资源管理工作效率大幅提高。可以说, 大数据背景下, 企业并不是真的压缩了企业管理层与员工之间的层级架构, 而是借助大数据的力量拉近数据两端的距离, 确保管理层与基层员工之间的联系。在绩效管理各个环节中筛选记录信息, 不仅利于企业人才画像建立, 而且为员工改进成长计划提供重要数据支持。

1.2 将非量化的信息数据化

在传统的企业人力资源管理过程中, 并非所有的数据都可以量化分析, 这使得很多员工的日常表现只能被定性分析或舍弃, 即使它们能够对员工的工作质量和效率产生很大的影响, 这样的情况必然使得企业的绩效管理手段存在一定的漏洞或偏差, 不能更好的培养人才, 不利于企业的长期、健康发展。在利用大数据的情况下, 大数据技术能够帮助企业将一些原本无法量化的信息进行数据化, 为更多员工信息的量化奠定基础。在更多数据可量化的情况下, 企业能够制定出的绩效管理制度和手段可以更贴近人才的成长需求, 从而培养出更优秀、更适合企业的人才, 为提升企业核心竞争力提供人才方面的助力。

1.3 避免人才管理的主观化

在传统的人力资源管理模式, 员工的成长潜力、不足和优势、应匹配岗位等分析工作更依赖管理层的主观臆断, 依赖人力资源部门主管的经验和判断。当管理层的重视方向出现调整时, 人力资源绩效管理也必然随之调整, 从而导致员工感受到的是

频繁的变动, 不利于员工的长期发展。以企业的营销部门为例, 当企业管理层重视老客户的维护时, 绩效管理考核制度中更多强调员工对老客户的维护动作, 用老客户的续约合作、新合作来衡量员工的工作质量; 而当一两年后, 企业管理层看到新客户的开拓不足时, 又会修改绩效管理考核制度, 开始强调员工对新市场的开拓, 用新客户意向、合作来衡量员工的工作质量。这样会使老员工产生不停变动的不安全感, 也不利于企业对员工的综合考察, 影响绩效考核的公平性。大数据的使用能够有效增加企业绩效考核的客观、公平性, 帮助企业更加综合的看待员工的潜力和能力, 更有效地制定绩效考核制度和手段, 减轻人力资源部门的工作难度和压力, 提高企业的人力资源管理效率。

2 我国企业人力资源绩效管理中存在的问题

2.1 绩效考核局限于员工本身忽视外部因素

在企业管理过程中, 通常采用管理部门提供数据、人力部门汇总分析、形成表格提交管理层的方式来开展绩效考核工作, 这样管理层在查看员工的绩效考核成绩时不可避免有所倾向和侧重, 导致绩效考核的质量不高, 客观性、公平性有限。除此外, 传统绩效考核方式还有一定的限制, 那就是将全部的考核视角都局限在员工本身, 考核员工的工作积极性、工作质量、工作效率, 却忽视了市场大环境对员工工作的影响, 导致绩效考核面过于狭窄, 进一步影响了企业人力资源绩效管理的客观性。以企业的营销部门为例, 政府对相关产品的政策态度、市场价格波动、客户对产品的认识和需求、员工本身的推销能力都会成为影响产品销售量的重要因素, 单纯强调员工的因素是不全面, 不利于员工积极性。

2.2 绩效管理重结果缺乏过程改进提升

在当下的企业管理中, 绩效考核多是一种人力资源管理的形式, 只出现在月末、季度末、年末的总结会议上, 与员工的工资奖金挂钩。这样的应用形式下, 绩效考核结果只起到了对过往工作的总结、点评作用, 对员工工作的辅助和支持存在滞后性, 能够发挥的价值有限。绩效考核过程中, 企业管理层不应只重视最后的考核结果, 还应当重视员工在完成考核过程中的付出和努力, 否则, 很难对员工进行公正的评价, 也难以有效发挥绩

效管理的价值和作用。

3 大数据背景下企业人力资源绩效管理创新的具体策略

3.1 建立大数据系统的信息收集来源

在企业人力资源绩效管理工作中,需要使用到的数据主要来源于三个层面,第一是员工的基础数据,比如部门、岗位、工龄、基础工资层级等,这些数据基本保持不变,变化的频率也多以年为单位;第二是有关员工绩效的动态数据,包括员工的考勤数据、工作成本参数、工作结果、市场动态等,这些数据的变化速度较快,多以月份、自然周等速度更新;第三是关于这些基础和动态数据的综合分析结果,这份分析结果的变化速度基本与动态数据一致。因此,为了提高企业人力资源管理绩效考核的客观性、公平性、公正性,企业应当扩大对动态数据的收集,拓宽动态数据的来源渠道,不仅关注企业员工本身的数据变化,还要将政策、市场、客户反映等参数纳入其中,将数据更新频率从月、周提高到日,以更大的数据量去提高绩效考核管理结果的价值。

3.2 创新企业的绩效管理方法

企业要充分发挥大数据和信息技术的优势,使绩效管理融入员工的日常工作中,对员工进行更高频的提醒、督促和引导,使员工了解自己的工作进度和努力方向,使绩效管理成为真正的管理手段,而不是工作完成后的点评和总结。企业可以在员工的工作系统中加载绩效管理模块,其中插入员工每个月的绩效管理标准,与员工每天的工作进度相比对,为员工提供照如此进度的月末考核预估,督促员工的日常工作。建设企业绩效管理模块可视化进度看板,使得企业管理层能够及时监控

到员工的异常趋势,加以分析和指导,第一时间解决员工遇到的困难,提高员工的工作质量和效率,提高企业人力资源绩效管理的价值和意义。

4 结语

大数据能够为企业人力资源绩效管理提供的帮助不应仅体现在结果的质量上,还应当体现在绩效管理过程的客观性、公平性、公正性方面,使绩效管理不局限于对员工工作结果的点评,而是从员工工作的过程入手,及时解决员工工作中遇到的问题,提高工作质量和效率,为员工发展提供有利帮助。

参考文献:

- [1] 文剑. 大数据背景企业人力资源绩效管理创新[J]. 知识经济, 2018, (3): 112-113.
- [2] 罗娟. 大数据背景下企业人力资源绩效管理分析[J]. 中国民商, 2019, (12): 154, 156.
- [3] 杨旭光. 大数据背景下企业人力资源绩效管理创新探讨[J]. 现代经济信息, 2019, (15): 50-51.
- [4] 祝志晔. 探讨大数据时代企业人力资源绩效管理创新点[J]. 现代营销, 2019, (11): 183-184.
- [5] 张净茹. 大数据时代企业人力资源绩效管理创新研究[J]. 中国管理信息化, 2019, (11): 70-72.

作者简介:

叶思云(1988—),女,汉族,浙江温州人,大学本科学历,浙江奥康鞋业股份有限公司绩效薪酬经理,研究方向:企业组织绩效战略、宽带薪酬设计、员工生命周期。