

基于大数据背景下的企业人力资源绩效管理研究

张亦舒

北京工商大学, 中国·北京 100000

【摘要】大数据时代下,传统人力资源管理的弊端愈加明显。新型应用技术快速发展,并逐渐应用于提升企业内外部的综合竞争力。将传统模式数据化、智能化,不仅有效提高绩效管理效率,同时优化企业内部管理结构,完善绩效管理制度,提高企业人力资源绩效管理的效果。该文基于大数据背景,阐述传统人力资源绩效管理的不足,通过大数据技术对人力资源管理的影响分析提出绩效管理创新方法。

【关键词】人力资源管理;企业绩效;大数据

1 传统企业人力资源绩效管理存在的问题

1.1 绩效考核方式不规范,考核指标缺乏公信力。目前传统企业虽然意识到绩效考核数量化的重要性,并从日常工作中选取纪律性、工作态度、学习能力、沟通能力等公共指标考核员工,区分员工能力。但指标选择偏向大多数企业选择的公共指标,缺乏行业特点与岗位特性。绩效指标的不恰当选择直接影响了员工的考核水平,不仅使得人力资源部门的公信力下降,而且不利于企业内部的良性发展。

1.2 对考核成果缺乏深入分析,数据价值挖掘较少。企业通过绩效情况来决定员工的薪资水平,这是传统绩效最重要乃至唯一的功能。容易被忽略的一点是,绩效量化员工的工作能力与素养,进而通过薪资水平对外表现。从绩效数据里能够更加全面理智的分析出目前企业员工的变化与发展。目前传统人力资源对绩效数据的成果缺乏进一步分析与挖掘,数据背后员工能力的高低变化趋势,工作积极性起伏以及多种因素之间相互影响的复杂,却富含经济价值的因素多被遗忘。企业人力资源部分对绩效数据结果缺乏进一步挖掘与创新,仅囿于模式化考核。

1.3 绩效考核智能化程度低,缺乏高素质复合型人才。过去仅依靠人力资源部门进行绩效考核的情况已经无法满足当前社会及企业的发展。人力资源部门对员工的工作情况了解远不及直线领导,孤军奋战式的绩效考核难以如实反映员工的真实情况。部门领导出于团队和睦以及个人原因,对绩效考核态度消极,敷衍对待,导致人力资源部门普遍少于企业其他部门,同时对新兴技术的快速掌握难度大,并缺乏高素质复合型人才,给更高层次的绩效考核成长带来制约,进一步影响了企业的长远发展。

2 大数据背景下的企业人力资源管理特征

2.1 企业人力资源信息化管理意识不断增强。大数据背景下,我国各企业在投资、生产、管理等方面融合信息化概念,是目前进行战略调整、推进体制变革的重要方向之一。随着大数据技术的不断发展,以及越来越多龙头企业的推广应用,我国企业在人力资源方面逐渐趋向信息化管理。在传统的人力资源管理基础上不断扩宽工作模式,通过系统性整合发现新问题,创造新思路。

2.2 人力资源管理数据信息运用效果日益显著。企业人力资源变革紧紧依托最新发展技术,不断调整,统筹发展。现代化的企业管理模式体现在人力资源信息化模式的应用与实施,例如在招聘环节,人力资源部门通过互联网平台对招聘人员个人信息的收集、汇总、评估、分级来进行更具有针对性的招聘活动,通过信息化手段衡量招聘人员的综合能力与岗位匹配度。

3 大数据背景下对企业绩效管理的影响

3.1 提供了新的绩效思路和方法。在传统人力资源的发展基础上,大数据加持企业合理规避垂直型管理弊端,为绩效考核提供了新的思路。应用信息网络考核使得绩效不再像过去一样受制于层级与个人偏好,通过数据记录规范流程,增加绩效数据的收集效率与质量。员工的真实工作情况在公平、严谨的绩效标准下,结合岗位特征,更加全面真实,绩效结果的参考利用价值值得

到有效改变。

3.2 提升了企业绩效保障与水平。通过大数据分析员工的工作能力,并收集、归纳、分析员工的工作情况,系统性的掌握企业内部各个环节在绩效方面实际情况与发展潜力。对绩效更好的了解与应用,能够有效对企业内部资源进行调整与再整合,并且在稳定促进员工个人能力提升的同时,增强企业内部稳定性。信息化的绩效考核不仅能够有效提高企业整体效率,并且在发挥人力资源作用的同时推动企业稳健发展。

3.3 降低了企业绩效管理的成本。绩效管理是一个系统性工作模式,大数据背景下信息的合理使用能够进一步打破部门间的员工交流的屏障,增加企业内部流动的可操作性,减少重新招聘、培训的人力成本。利用数据整合企业内部的人才资源,在有效的绩效成果里分析成果,降低人力资源管理工作的繁杂程度,高效率高质量的开展绩效工作,提高工作效率从而促进企业经济的良性发展进步。

4 企业人力资源绩效管理创新方法

4.1 扩大绩效数据来源。大数据背景下,企业员工主要考核的数据拥有了更多可能。利用大数据对各项绩效情况展开全面分析与探究,丰富信息资源,做到全方位整合评估,对企业内人力资源信息做到信息化处理。扩大绩效信息来源,即使更新企业的人员变动数据,并规范客观基础数据与人员质量数据,防止出现信息失真,同时为后续的绩效管理打下基础,提升对员工的分析客观性。

4.2 各岗位建立合理指标,高效收集、处理、分析绩效数据。合理的绩效指标能够引导员工树立正确的工作目标,并利于不同部门之间的竞争与流动。人力资源部门可以利用大数据技术,结合岗位特征,更加全面的收集基础数据,通过便利、高效的手段汇总、整合出初步的绩效结果,加之系统的分析即即时调整企业内各部门考核目标制定的合理性、可操作性。

4.3 人力资源部门员工。随着对绩效管理技能要求的不断增高,企业亟需能够进行通过深度数据分析和挖掘来进行绩效创新的人才。学习先进管理技术与方法,增强绩效管理员工对信息网络在日常工作中的使用认同度,不仅能够熟悉利用大数据提高日常工作的效率,还能够拥有自主创新,不断拓宽应用边界的能力。

5 结语

信息化时代,企业须与时俱进,在传统人力资源管理的基礎上依托新技术不断强化绩效水平。大数据时代给绩效管理带来更多新的机遇与挑战,立足于此,合理采用大数据技术不仅能够优化企业内部人力资源管理体制,同时将推动企业稳中求进,走向不断创新的发展路径。

参考文献:

- [1] 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(下旬刊), 2019(11): 183-184.
- [2] 栗嘉璐. 大数据时代背景下企业人力资源绩效管理的新思路[J]. 企业管理, 2019(12): 19-20.