

大数据时代企业人力资源绩效管理创新的策略分析

范利红

海南科技职业大学 海南海口 571126

摘要:在最近这几年中,社会中各种各样信息数据得到了深入的探索,并且在每一个行业中都使得先进应用得到了普及,通过这些现象可以明显的看出大数据时代到来了。在大数据时代下,企业的发展方向需要作出改变,同时企业内部的人力资源绩效管理也应得到创新,只有这样才能使企业的发展顺应时代的发展趋势。本文主要对在大数据时代中对企业人力资源绩效管理进行创新的策略探析。

关键词:大数据时代; 人力资源; 绩效管理; 创新策略

Strategic Analysis of corporate human resource performance management innovation in the era of big data

Fan Lihong

Hainan University of Science and technology, Hainan, Haikou 571126

Abstract: In recent years, various kinds of information and data in society have been deeply explored, and in every industry to make advanced applications have been popular, through these phenomena can be seen clearly the era of big data has arrived. In the era of big data, the development direction of the enterprise needs to be changed, and the human resource performance management inside the enterprise should be innovated, so that the development of the enterprise can conform to the trend of the times. This paper mainly discusses the Innovation Strategy of Human Resource Performance Management in the era of big data.

Keywords: Big Data Era; Human Resources; performance management; Innovation Strategy

引言:

大数据时代的来临必然会使企业的发展出现改变,同时也会使企业的人力资源绩效管理面对更大的挑战^[1]。因此在企业的发展中,将大数据理念切实应用到企业的管理中,并充分的发挥大数据理念的重要价值十分重要。通过在大数据的帮助之下创新企业人力资源绩效管理,进而促进企业的可持续发展,为社会经济的快速进步提供有利条件。

1 大数据在企业人力资源管理中的作用

大数据是IT行业的专业术语,主要指的是无法利用主流的软件工具在合理的时间内进行处理的,能够帮助企业发展的资讯。大数据理念在企业人力资源管理中的作用主要体现在四个方面,分别是企业人力资源管理的网络化、为企业人事工作提供参考、促进人员管理以及职工服务创新以及建立游侠人才数据管理模型^[2]。首先,将大数据理念应用在企业人力资源管理中,可以

有效的实现人力资源管理的网络化,利用大数据的优势不断的拓展与企业人力资源管理有关的信息数据,进而建立一个具有大量信息的数据库,为提升企业人力资源管理有效性提供有力条件。其次,将大数据理念应用在企业的人力资源管理工作中可以为相应人事工作人员提供具体的量化参考,并为工作人员树立一个工作目标,使工作人员在开展工作的時候能够有所依据。再次,在大数据时代中,企业为了顺应时代的发展趋势,应对企业的人力资源管理作出改变,只有突破了原有的管理模式,才能切实拉近企业工作人员之间的距离,进而使企业内部的信息数据能够得到有效的传递,促使所有的工作人员都能积极的参与到企业的管理工作中来,进一步促进企业工作流程的合理调配。最后,利用大数据理念能够为企业的发展建立有效的人才数据管理模型。在大量数据高速产出的今天,数据信息成为企业的核心内容^[3],因此,建立人才数据管理模型能够使大量的信息

通过此模型进行有效的输入以及输出,促使企业数据的快速更新。

2 大数据时代创新企业人力资源绩效管理的策略

2.1 丰富考核数据

企业的人力资源绩效管理能够对企业的发展产生较大的影响,因此对企业的人力资源绩效管理进行创新,并丰富考核数据的产生途径十分有必要,只有这样才能更好的促进企业的发展。通过大数据对企业的人力资源绩效管理进行分析得出,在企业的人力资源绩效管理方面最主要的数据分析就是对人员素质、人员基本数据以及人员的动态数据进行分析,而这些方面的数据都是由企业的人力资源管理部门利用大数据整理的,因此,利用大数据能够促使企业的管理者全面的对人力资源方面进行有效的管理^[4]。得到这些经过整理的数据之后,就可以对企业中所有人员的基本信息进行整合,并建立一个信息数据库,当企业需要用到员工信息的时候,只需在信息数据库中进行查找即可。与此同时,利用大数据建立的信息数据库还可以为企业人员信息的变更提供有利条件,并且相应管理人员也可以更加全面的了解员工的实际工作状态,在一定程度上可以有效的提高工作的效率以及质量。员工的动态数据是由人员的录用率以及人员流动情况等方面组成的,而员工的出勤率以及工作情况组成了企业内部的动态数据,这些动态数据需要企业给予足够的关注,通过利用大数据对这些动态数据进行分析,进而分析出员工对企业的满意度,促进企业对内部展开有效的管理工作。

2.2 制定合理的绩效考核指标

在对企业的工作人员进行管理的时候,首先应制定合理的绩效考核指标,只有这样才能够确保管理工作开展的效果,同时也能促使企业留住更多的人才。基于此,当企业在对绩效考核指标进行制定的时候,要确保绩效考核指标能够全面的反映处员工的具体工作情况。在大数据时代中,充分的利用大数据技术能够在很大程度上提高企业人力资源绩效管理的效果,因此,为了能够使企业人力资源绩效管理效果得到提升,应充分的结合企业的实际发展情况制定科学合理的绩效考核指标。由于在企业中不同的工作部门具有不同的工作内容,所以在制定绩效考核指标的时候也要对不同的工作部门制定有针对性的绩效考核指标,这样才能都显示出企业绩效考核的公平性。与此同时,在对工作人员进行考核的时候还应全方位的体现出工作人员的工作状态以及实际情况,进而能够使工作人员提高对企业绩效考核的认可度

^[5]。除此之外,仅仅制定合理的绩效考核指标还远远不够,应将绩效考核的最终结果与员工的薪资待遇联系在一起,进而提高员工们的工作积极性,并为员工们提供充足的工作动力,促进企业的可持续发展。

2.3 深入探究信息数据,建立培训制度

在通过获取丰富的考核数据对企业员工进行工作中情况的考核过程中,需要人力资源管理部门的工作人员对这些丰富的数据信息进行深入的探究,进而全面的掌握工作人员的基本情况以及工作特点,然后再对工作人员进行合理的调配,为企业的有序运行奠定基础。与此同时,还应为企业建立一套培养制度,通过培养制度来提升工作人员的综合素质,并充分的发挥出培养制度的重要价值,培养出能够在工作中创造出更多经济收益的优秀员工。基于此,企业的管理人员应提高对企业业绩信息的重视程度,通过对企业的业绩信息进行分析,进而得出客户对企业服务的满意度,促使企业的管理者制定出正确的决策。在对企业人员培养制度进行制定的时候,应充分的站在大数据的分析视角之下对企业员工的优势以及不足展开分析工作,进而对能力相对薄弱的工作部门采取具有针对性的业绩提升措施,有效的提高企业整体的业绩。例如,当某个工作部门中员工缺少必要沟通能力的时候,企业可以采取具有针对性的培训措施对工作人员开展培训工作,在此过程中,企业相应管理人员可以通过大数据对工作人员学习状况的分析获取员工实际的学习情况,并合理的调整相应培训方案,与此同时,还要将员工的具体学习状况加入到企业人力资源绩效考核中,促进员工在企业中的成长。

2.4 优化工作团队

在企业的运营管理中,只有持续不断的创新才能促进企业的可持续发展,并使得企业的工作团队得到优化。由于在企业的人力资源绩效管理工作中,会涉及较多的工作部门,并且具体的工作流程也比较繁琐,因此需要对企业的工作团队进行优化。在大数据时代中,通过利用大数据中相关的科学技术建立一个完善的员工管理系统,进而为企业管理者了解员工工作状况提供便利。与此同时,充分地发挥出员工管理系统的重要作用,促使企业中的每一个部门都能够在员工管理系统的管控下,合理的利用人才资源,并对每一个员工进行有效的绩效考核,减少企业在人员管理方面一些不必要的资源浪费情况发生,切实做到节省资源,达成企业管理的目标^[6]。除此之外,企业的管理者还可以充分的结合大数据分析

出的历史信息，进而制定出适合于大多数员工的绩效考核办法，促进员工全面掌握绩效考核工作。

2.5 创新工作理念

在企业开展人力资源管理工作的時候，如果想要有效的提高实际工作的效率以及质量，应积极的创新工作理念，使得工作理念与大数据一样得到优化。在人力资源管理工作开展时，由于部分管理人员缺少对工作的长信，并且极大的忽视对自身创新意识的提升，进而促使企业的人力资源绩效管理工作中出现各种各样的问题。基于此，积极的创新管理工作的理念，并提高相应管理人员的创新意识十分重要。在大数据时代中，企业人力资源绩效管理工作中创新与管理思路的创新并不能只作为一种口号，应切实的作出行动，并使企业的人力资源工作人员与企业中其他的工作人员站在同一角度上共同的承担工作的责任，与此同时，还应对工作人员们的工作职能进行进一步的优化，提高对企业员工信息交流的重视程度，并在实际的工作中对其进行优化。在工作中为了能够更好的激发工作人员的工作热情，并充分的调动工作人员的工作积极性，应是企业的人力资源绩效管理工作中具备必要的公平性，首先明确具体工作的内容以及目标；其次指引管理工作朝着正确的方向前进；最后充分的发挥出管理工作的重要作用，在提高员工工作效率的同时，提升企业的整体业绩。基于此，不断地创新企业人力资源绩效管理工作的理念，对有效促进企业的可持续发展具有重要作用。

3 结束语

以上，在大数据时代中，企业想要在社会中站稳脚跟，并使企业内部的到有序的管理，提升企业的整体业绩，获取更多的经济收益，应对企业的人力资源绩效管理提出跟高的要求，积极的将大数据理念应用在企业的人力资源绩效管理中，通过丰富考核数据、制定合理的绩效考核指标、深入探究信息数据，建立培训制度、优化工作团队已经创新工作理念等策略，促使企业的人力资源绩效管理工作中得到创新、优化，进而使企业的绩效考核工作能够得到顺利的开展，利用大数据的优势促进企业快速发展。

参考文献：

- [1]宋鹏.大数据时代企业人力资源绩效管理创新——评《人力资源管理系统与企业绩效：理论与对策》[J].科技管理研究, 2022, 42(1): 27-28.
- [2]肖泽.大数据时代下企业人力资源绩效管理创新路径[J].人才资源开发, 2022(2): 85-86.
- [3]龚莹.大数据时代企业人力资源绩效管理创新的策略分析[J].知识经济, 2022, 607(10): 3-5.
- [4]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.
- [5]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(7): 58-59.
- [6]谢磊.基于SWOT分析的大数据企业人力资源绩效管理优化研究[J].统计与管理, 2020, 35(7): 69-73.