

大数据背景下企业人力资源绩效管理研究

李晶晶

(湖南交通工程学院, 湖南 衡阳 421001)

摘要: 随着网络技术的飞速发展, 大数据的应用也越来越普遍。在企业的管理中, 通过大数据技术对企业的信息进行整理和归纳, 不仅提高了企业的工作效率, 而且推动了企业的健康持续发展。人力资源绩效管理作为企业管理的重要内容之一, 要能够在大数据时代下进行不断改革和创新, 寻找符合时代发展的路径, 以此来不断地提高企业的管理水平, 提升企业的经济效益, 使企业能够走可持续发展的道路。本文中对大数据时代下企业人力资源绩效管理创新发展的途径进行了一系列的分析, 旨在为提高企业的核心竞争力提供可靠的理论依据。

关键词: 大数据; 企业人力资源; 绩效管理

科技的进步日新月异, 智能化趋势愈加明显。公司是社会的细胞, 是社会发展的推动力量。公司员工是否具备专业精神, 对公司的长远发展来说至关重要。但是公司的发展绝不是一帆风顺的, 而是在管理方面存在不少漏洞。如管理形式滞后于时代发展, 不同的人力资源模块管理没有实现有效调和。面对这些问题, 必须要采取针对性强的措施。公司唯有不断创新, 实现人才培养模式的突破, 才能不断发展。

一、企业人力资源绩效管理创新的意义

(一) 人事管理的公平性和有效性

所谓“不患寡而患不均”, 在企业人力资源管理中, 不公平是大忌, 不公平不仅使员工积极性受挫, 而且容易导致员工人心涣散, 对企业长远发展的负面影响非常明显。而人力资源绩效管理创新着眼于企业员工工作的长期性与全面性, 致力于追求人事管理的公平性。这无疑能够充分调动员工努力工作的劲头, 使工作在和谐、高效的氛围中展开, 从而促进企业的长远发展。

(二) 调动员工积极性, 提高工作效率

通过对大数据的分析, 公司对人事管理进行积极创新, 不仅能够提升公司的公平性, 而且能够增加公司的运行效率。一个公司如果想要稳步长远地发展, 必须要有专业的绩效管理作为基石, 绩效不仅对公司发展至关重要, 而且也与员工的利益息息相关。公司只有充分确保在绩效管理以及服务分配方面的绝对公平满足, 最大限度满足员工的利益, 才能激发员工为公司付出的积极性, 塑造企业形象, 提高运营商管理效率。

(三) 建立适合发展的企业文化

绩效管理创新能够促使企业形成全新的文化, 由于受到大数据的影响, 公司的很多部门都对大数据应用得心应手。如果在此基础上, 我们在人力资源绩效管理方面进行创新, 运用相应的技术, 可以减少直接沟通过程中的沟通问题, 节省沟通时间, 提高工作效率。这样, 员工、员工和经理之间以及员工和客户之间的网络

技术实践可以发展, 保持沟通安静, 促进良好企业文化的形成, 促进公司的可持续发展。

二、运营绩效评估概念的基础

在促进绩效考核创新的前提下, 公司有必要根据自身的人事管理实际情况对自身的绩效考核进行全面的考量, 尽量使其考核体系适应时代的发展。

真实的评估。对员工绩效进行评估, 不能止步于表面, 还要充分考量到各种复杂的实际情况。要根据员工的级别、工作具体情况来确定评估体系, 此外还有必要构建合适的激励机制来鼓励员工让其积极性充分发挥出来。

晋升评估。晋升评估最重要的目标在于激励员工的积极性, 鼓励员工的积极性, 使他们为公司的发展贡献自己的力量, 为公司培养优质的后备人才资源, 实现公司经济效益的最大化。

过程的总体评价。公司在对员工进行绩效考核时, 不能以最终成绩作为考核标准, 而是要充分考量员工在工作的各个阶段所产生的绩效, 而且对于整个工作过程的评价方法也要进行充分考量, 只有严格把控考核内容, 严格使用考核手段, 才能真正促进员工工作素质的提高。

三、中国企业的人力资源管理问题

(一) 创建有效智能管理措施

对于很多企业来说, 人力资源管理目前还处于相对混乱的状态, 未形成有效的智能管理模式, 这显然对绩效管理效率的提高无益。过去很长一段时间绩效管理只专注于员工的绩效这一方面, 这使许多员工的专业服务无法有效发挥出来, 对公司的人才培养产生不良影响。除此之外, 许多公司绩效管理的确定时间是在月底或年底, 员工对此有一定的心理准备显然不利于对员工的实际状况进行评价以及寻找更为专业的高素质人士。

(二) 评价过程缺乏客观性

目前, 人力资源管理绩效评估的评估过程缺乏客观性, 这导

致绩效管理存在一定的滞后性,很多公司在人事管理上仍然沿用旧的方法,采用管理者之间或管理者之间的考核方式,主观性太强,在绩效管理中,管理者的主观意识起到的作用非常重要。如果管理者因为自己满意某位员工而放松对其工作标准的要求。或者因为不满意某位员工而对其严加苛责,那么显然管理者在评估中出现了严重的问题,这对员工而言是非常不公平的,不利于企业绩效管理效率的提高。

(三) 缺乏科学性

众所周知,人事管理是人事部门的工作,在实际管理工作中,因为受到促销机制的深刻影响,绩效管理者的素质并不高。最终绩效管理缺乏科学性和有效性,同时也是人力资源管理欠缺科学性的一个诱导因素,公司现阶段的人事管理仍停留在传统的管理模式,不能结合不同的因素进行绩效考核,如考虑劳动效率、忽视工作态度等。

(四) 缺乏客观性

在这一阶段,管理者通常根据相应的人力资源数据来评估人员评估结果。但是由于人力资源数据有很强的主观色彩囊括其中,所以,不少管理者对数据的完整性并没有充分地了解,最终导致人员绩效管理主观性强,缺乏客观判断。

四、绩效管理中的创新措施

(一) 改进和丰富数据库信息

基于大数据时代的演进,目前人力资源管理有必要对数据库信息进行更新以保证数据资源的精准性、全面性以及后续应用的高效性。我们不仅要绩效管理内容进行创新,而且要对绩效管理模式进行创新,又要更新管理模式,为了有效推动所有人事管理创新,并为公司数据库收集更高效的信息,公司应及时更新数据库的信息资源,而不仅仅是所有信息,与公司员工有关联、有储备、了解员工,与此同时要确保纸质文件的齐备。保证公司一旦出现问题,能够第一时间查询到纸质文件,确保工作效率。

(二) 改进人事管理方法

企业要不断实现人力资源管理方式的创新,因为时代在不断发展,传统的绩效管理已经滞后于时代发展的需要,而且也与员工的工作实际相脱离,企业要根据实际状况进行具体分析,本文对企业在发展过程中不恰当的绩效管理形式进行了全面分析,最终目的在于确定科学化的人事管理制度,确保绩效管理制度能够反映出员工的真实工作状况以及企业的真实发展情况。作为项目评审的重要组成部分,我们不仅要员工的工作技能进行关注,而且要对员工的人际交往素养等进行关注。其次,公司的绩效评估标准需要及时更新,以确保人力资源评估标准符合每个员工和每个机构的要求;作为初始评估标准创新的重要一环,我们要对专家、企业领导者以及各级员工的意见建议等进行充分考量与有

效吸收,以保证科学地对员工进行评估,助力企业培养高素质人才。

五、结语

本文重点阐述了大数据背景下运营人员管理创新的重要意义,这是企业绩效进行精准评估的基石。调查和考虑了运营人力资源管理中存在的问题和相应的对策,进一步强调了绩效管理对企业人力资源管理的价值,同时也有效解决了中国企业在绩效管理中存在的问题,使管理者能够直观地看到影响人力资源管理正常进展和合理创新的关键因素,因此,企业只能在未来的发展和运营过程中促进可持续发展,充分考虑不同模块的管理和创新。

参考文献:

- [1] 楼芸. 大数据背景下企业人力资源绩效管理创新探讨 [J]. 现代营销, 2019(2).
- [2] 郑淑平. 大数据时代企业人力资源绩效管理创新的思考 [J]. 环渤海经济瞭望, 2018(6).
- [3] 樊荣. 大数据时代环境企业人力资源绩效管理创新研究 [J]. 现代营销, 2017(11).
- [4] 杨吟寒. 大数据背景下企业人力资源绩效管理创新 [J]. 中国集体经济, 2019(1).
- [5] 莫惠茵, 吴植栋. 大数据时代企业人力资源绩效管理创新的思考 [J]. 文存阅刊, 2018(2).
- [6] 韩金峰. 大数据时代企业人力资源绩效管理创新简析 [J]. 人力资源管理, 2016(8).
- [7] 陈铭. 大数据时代企业人力资源绩效管理创新探究 [J]. 企业改革与管理, 2016(24).
- [8] 刘峯. 基于大数据时代企业人力资源绩效管理创新探索 [J]. 经贸实践, 2017(5).
- [9] 王正, 区展玲, 吴幽. 大数据时代企业人力资源绩效管理创新 [J]. 现代商业, 2018(16).
- [10] 王鑫. 论述大数据时代企业人力资源绩效管理创新 [J]. 经贸实践, 2017(17).

作者简介: 李晶晶(1993-), 湖南平江人, 本科, 助教, 研究方向: 人力资源管理。