

# 大数据时代企业人力资源绩效管理创新研究

闵鹏飞

(湖州市吴兴区众诚职业技能培训学校,浙江 湖州 313000)

**摘要:**近年来,技术的进步使得我国逐步进入了大数据时代,在此背景下,各个行业、领域逐步迎来了新的发展机遇。人力资源绩效管理工作要突破传统的技术局限性,应用大数据技术来实现对人力资源绩效的科学评定,实现量化的绩效考核评价。大数据时代带动了企业人力资源绩效管理理念的转变。基于此,本文分析了大数据时代下企业人力资源绩效管理的必要性,重点分析了绩效管理创新的途径与策略,使得企业的人力资源绩效管理更能够适应大数据时代的发展要求。

**关键词:**大数据时代;人力资源管理;绩效管理;创新

计算机技术、信息技术的发展与应用,使得我国逐步迈入了大数据时代,大数据时代下,传统的人力资源绩效管理理念、方式都相对落后,再加上绩效管理制度的执行与落实不到位,导致企业的人力资源绩效管理无法发挥其应有的作用,无法通过绩效管理来约束企业员工的行为。而大数据时代下,人才是企业重要的竞争资源,通过人力资源绩效管理的创新,能够调动员工工作的创新意识与发展意识,激发企业发展的活力,促进企业的长远发展。

## 1 大数据时代企业人力资源绩效管理创新的必要性

大数据时代下,企业人力资源绩效管理创新具有现实意义,主要体现在以下方面:(1)能够提高企业员工的工作积极性,挖掘企业员工的最大潜力。大数据时代下,最为突出的特点就是各种先进技术的应用。在企业的人力资源绩效管理中,各种先进技术的应用提高了企业的人力资源绩效管理水平,使得在企业的发展过程中,能够充分发挥人力资源绩效管理的最大价值,调动企业人力工作的积极性,促进企业创新。人力资源绩效管理工作中,其基本上囊括了人力的学历、职位与工作履历信息,这些信息随着企业的发展、人才的流动处于动态变化过程中,而大数据时代的到来,使得各种先进的数据处理与分析技术逐步被应用于人力资源绩效管理相关数据的处理上,使得企业的人力资源管理部门能够全面掌握员工的基本信息,改进人力资源绩效管理工作,调动人才工作的积极性与主动性<sup>[1]</sup>。(2)人力资源绩效管理创新实现了企业人力资源的合理配置,提高了企业的人才竞争力。大数据时代下,企业的人力资源绩效管理实现了资源的整合,企业所包含的相关信息都能够实现整合,以数字化的方式加以呈现,建立企业内部的人力资源绩效管理数据库,在该数据库中实现各种人力资源绩效信息的把控。

## 2 大数据时代下企业人力资源绩效管理存在的问题

### 2.1 绩效考核缺乏客观性

大数据时代下,很多企业没有充分认识到人力资源绩效管理在激发企业创造力与发展活力方面的重要作用,企业领导无法应用绩效管理的理念与方式,来综合评价与衡量员工的具体表现,绩效考核缺乏客观性是大数据时代下企业人力资源绩效管理的突出问题。当前,我国很多企业的人力资源绩效管理工作,主要是通过相应的数据库来对相关的人力信息加以评价与考核,这些数据库存在着一定的随意性,导致企业的人力资源绩效考核的客观性不足,一些部门领导在考核过程中,极易被员工的近期表现所影响,无法从员工的长期表现来进行客观、科学地考核,影响了企业人力资源绩效管理工作的顺利进行<sup>[2]</sup>。

### 2.2 智能化程度普遍较低

企业的人力资源绩效管理工作中,包含了大量的人力信息,只有对这些信息实施量化处理,才能够保障绩效评价的完整性、客观性。大数据技术能够对这些海量的信息加以处理、分析,从而使得相关的管理人员获得全面的考核信息。但是,相比较而言,海量信息的处理工作相对复杂,单纯依靠传统的人力处理,往往难以取得理想的处理效果。大数据时代下,虽然一些企业逐步开始意识到人力资源绩效信息处理的重要性,但是,数据处理的智能化程度相对较

低,导致企业的人力资源绩效管理存在着诸多的问题,绩效管理的科学性不足,必须要实施人力资源绩效管理的创新与改革。

## 3 大数据时代企业人力资源绩效管理的创新探索

### 3.1 提高企业领导对大数据的重视程度

思想上的重视程度,会影响企业人力资源绩效管理的实施效果,只有企业领导从根本上重视企业的人力资源绩效管理工作,尤其是要重视对各种大数据技术的应用,只有这样,才能发挥绩效管理的作用,充分发掘员工的潜力,实现企业的创新发展。首先,各个企业要转变其管理观念,遵循现代化的人力资源绩效管理理念,充分认识到大数据技术的技术先进性,加强在绩效管理方面各种大数据技术的应用与投入。其次,在人力资源绩效管理工作中,各个企业需要从自身的实际情况着手,积极引进大数据技术,在大数据管理方面,投入相应的资金与技术支持,加强对各种软硬件设施的引进,为企业人力资源绩效管理提供资金、技术与基础设施支持。

### 3.2 加强人力资源绩效管理信息化建设

对企业的人力资源绩效管理工作而言,大数据技术的应用是时代发展的产物,在一定程度上实现了企业人力资源的管理优化。各个企业在日常的工作中,都需要充分认识到大数据技术对企业人力资源绩效管理创新的重要性,结合企业发展的现状,做好相关的基础设施建设,加快企业的信息化建设。大数据技术的应用中,信息资源是最为重要的要素,对信息资源的整合、存储、利用、分析决定着企业人力资源绩效管理的总体水平<sup>[3]</sup>。绩效管理的信息化建设,需要从以下方面来进行:(1)在人力资源的绩效管理创新中,相关的人力资源管理人员,需要从自身实际着手,逐步构建完善的考核评价指标,使得在绩效管理中,能够结合人力资源的工作情况,实现对相关考核指标的综合评价,使得在人力资源绩效管理系统内,能够对员工的这些考核指标加以有效管理。(2)在企业的人员调配上,充分应用大数据技术,大数据技术能够使得企业掌握人力资源的所有信息,发挥最大的人才价值。

## 4 结束语

企业的人力资源绩效管理,直接决定着企业的总体发展方向,因此,各个企业需要从自身的实际情况着手,使得企业的人力资源绩效管理符合大数据时代下的发展要求,保障企业人力资源绩效管理的创新与改革,促进企业的长远发展。

## 参考文献

- [1]史洁.大数据时代企业人力资源管理创新的几点思考[J].辽宁经济,2019(12):52-53.
- [2]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.
- [3]曾逸群.大数据时代企业人力资源管理创新策略探析[J].现代商业,2019(30):74-76.