

基于大数据的中小企业管理研究

王 振,王宏元

(黑龙江科技大学,黑龙江 哈尔滨 150027)

摘 要:互联网的迅速发展使得企业在经营管理过程中更多的借助大数据达到预期的管理水平,而绩效管理是人力资源管理中不可或缺的一部分,在这种形势下,中小企业在绩效管理时便可借助于大数据来完成,颠覆了传统的绩效评价往往在具备一定规模的企业才被重视的现象。中小企业绩效管理的好坏直接关系到企业的管理水平,本文旨在绩效管理过程中,中小企业的绩效管理如何更好的依托于大数据,并对典型的绩效管理问题找到解决方案。

关键词:中小企业;绩效管理;大数据

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.04.000

1 引言

21世纪以来,大数据被广泛应用于企业管理,多样化的数据带来了先进的管理方式,并迅速应用到中小企业的发展与创新中。虽然我国中小企业发展迅速,但管理水平仍然存在许多问题,改变企业的业务管理模式是中小企业面临的一项重要问题。绩效管理作为企业人力资源管理的核心要素,合理利用大数据构建良好的绩效评价体系,并创新绩效管理方法,是中小企业在市场经济中得以生存的重要支撑。

2 中小企业绩效管理中存在的问题

2.1 绩效管理体系不健全

长期以来,中小企业队人力资源管理方面缺乏投入,员工绩效管理仅仅是凭借任务完成程度来评价,因此中小企业企业的绩效管理仍处于萌芽期,缺乏绩效管理的实战经验,甚至没有形成完整的绩效评价体系。许多中小企业的绩效考评方式仅仅是照搬书上的理论,或者是参照知名的大企业的管理方式,就会导致许多问题的出现。

2.2 绩效评价主观性强,考核不全面

量表法是中小企业常用的绩效考核方法,将员工的本期绩效数据汇总之后做成表格的形式,通过对表格各项数据的分析,由直线经理得出最终考核的结果。中小企业多为直线制的领导方式,人力资源部门绩效考评的过程中话语权较低,难以发挥作用,直线经理难免会将自己的主观性代入到绩效考评中。同时由于绩效指标的不明确,导致考核工具覆盖面不广,只针对特定的考核方面,如果增加考核工具的数量,又会加大绩效评价的难度。

2.3 绩效考核运用不当

企业实行的绩效考核的目的是提升员工自身的效能,进一步提升企业的经济效益,不能只注重绩效管理本身,重点是将绩效管理去反馈到人力实践中,在绩效管理中,中小企业管理者要制定考核指标,通过考核指标来收集到部门的考核数据。并以此来确定考核结果,许多中小企业在获取考核结果后,绩效评价数据就丢弃了。缺少对考核数据的整理与分析,也没有对考核的结果做出预测与分析,并且在绩效考评的过程中往往会忽视其他人力资源管理职能的配合,与绩效管理挂钩的仅仅是奖金与津贴,忽视了员工自身的成长,同时对于绩效考评的结果难以形成配套的员工培训体系。因此,中小企业的绩效考评结果往往难以得到有效利用。

3 基于大数据的绩效管理策略

3.1 强化绩效管理体系

通过现代化的网络技术媒介,企业的绩效管理体系也得以强化和转变,中小企业通过搜集与本企业相似度较高企业的绩效考评模式,并与其对比分析,可以有效避免生搬硬套,转化为对成功经验的吸收。进而加强企业绩效管理体系运作的监控。同时还应注重对绩效管理工作的改进,加强与员工的交流,按照有关的规章制度,通过科学的方案调整,提高绩效管理水平。

数据的使用效率提高之后,可以提升信息传播的速度和效率,

更好的收集员工的反馈意见,选择较为合理的绩效考核方法,平衡记分卡法、关键事件法、360度测评法的综合运用。并完善管理机制,在考核的过程中,企业要明确企业的目标、合理规划人力资源,绩效管理要严格依照相关制度执行,用完善制度保证绩效管理工作的系统性与完整性。

3.2 建设自动化、专业化的绩效考核模式

在大数据时代,通过大数据的收集,中小企业也可以有效的掌握员工各个时期绩效数据,经过长时间的数据收集,发掘这些数据之间的内在联系。大数据所具有的预测技术和机器学习为预算绩效的自动分析提供了可能,机器基于长期数据的分析基于大量的数据,对评价指标的各项结果进行系统性的机器分析,并对绩效结果报告设定统一的格式和内容,由机器评价后直接生成格式统一、类别丰富、内容齐全的评价报告,绩效评价的客观性得以提高。在绩效管理的过程中,应用程序的智能化学学习来也会提高预测结果的准确性。而智能化的评价方法的评价结果并不是最终结果,通过培养综合性人才,既掌握绩效数据的收集,又对绩效管理有一定的认知,将人工与机器相结合,改变原有的管理体制,可以极大的因为评价人员主观标准不同而带来的评价差异,提升中小企业公司的绩效考核水平。

3.3 绩效评价结果的分析运用

企业考核者必须向被考核者反馈绩效考核的结果,在大数据背景下,员工的行为信息可以被完整的记录下来,所反馈的结果是员工提升自身能力的的数据支撑。通过对员工绩效数据的分析与预测,可以对公司的人力资源进行有效分析,将绩效评价的结果运用到公司经营治理的各个模块。比如,将反馈结果与人员培训相结合,对绩效结果综合分析后可以发现某一员工的长处与不足,通过分析员工行为来做出针对性的培训方案,可以有效弥补短板。

4 结束语

大数据背景下的企业人力资源绩效管理为中小企业带来了机会,中小企业应该顺应时代的发展,合理利用大数据进行管理模式创新。绩效管理应该对传统的手段进行改进,并将绩效改进的结果运用到企业的其他模块,提高企业的管理水平,并促进企业的进一步发展。

参考文献

- [1]马蔡琛,赵笛.大数据时代全过程预算绩效管理体系建设研究[J].经济纵横,2020(7):118+119.
- [2]汤继瑜.改进中小企业绩效管理的有效对策[J].绩效薪酬,2021:94+96.
- [3]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,2018:122.

作者简介:王振(1999,05-),男,河南商丘人,本科现就读于黑龙江科技大学,工商管理专业;王宏元(1999,03-),男,四川简阳人,本科现就读于黑龙江科技大学,工商管理专业。