

浅析大数据背景下企业人力资源绩效管理创新

李晓怡

(广东电网公司珠海供电局,广东 珠海 519000)

摘要:随着科学技术的不断发展,如何在大数据时代实现企业人力资源绩效管理工作的创新,是现今企业人力资源绩效管理工作的重点。大数据时代的到来,意味着人们的生产生活方式发生了很大的变化,大数据背景下的人力资源绩效管理有了新的特点。绩效管理工作需要做大量的数据统计和计算,企业可积极应用大数据技术,做好人力资源管理工作,保证每一名员工都能在企业人力资源绩效管理工作中获得更合理的收益,稳定企业人力资源,实现企业稳定发展,有利于企业尽快建立完善的大数据库,并利用数据库来了解和把控每个员工的工作情况,并对其实施相应的管理措施,进一步提高人力资源管理效果,解决其中存在的问题。

关键词:大数据;企业;人力资源;绩效管理;创新;分析

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.09.135

1 引言

近年来,随着我国经济社会的高速发展,企业也随之蓬勃发展,在大数据背景下企业迎来了全新的发展机遇和良好的发展环境,但与此同时其也面临着—系列的挑战,受到人们的广泛关注。大数据时代,人们的生活、工作与科学技术紧密联系,各种信息广泛地存储于数据库中。企业人力资源管理工作也需要随着时代变化而不断创新工作方法,转换传统管理理念。企业在日益激烈的市场竞争中,想要获取更多的份额,必须重视人力资源绩效管理工作,这是因为企业竞争核心是人才的竞争。企业的经营管理工作都离不开人才的支持,只有不断地引入优秀的专业人才,合理安排人才的岗位工作。

2 分析大数据时代背景下企业绩效管理工作的特点

2.1 突显出员工价值

在大数据时代发展背景下,不同员工自身的工作能力和工作量以及工作过程都能够较为清晰的通过各种数据量化直接的显示出来,通过合理的应用大数据技术,企业不仅能够对员工所提交上来的绩效数据作出较为详细的分析,与此同时还能够一定程度上通过多渠道将更多的数据轻松地数据库中调取出来,对员工的工作进行全方位分析。企业管理人员通过对这些数据进行汇总和分析,这样做的目的能够全面、客观地了解员工的工作能力、工作状态、与岗位的匹配度等信息,从而能够更加合理的为员工安排工作岗位、工作内容,最大程度上发挥出员工自身的价值,保证企业自身快速稳定的发展。

2.2 对企业组织架构进行优化

一个合理的组织架构对于企业未来发展而言存在着较为重要的意义,企业在实际进行发展的过程中,必须要根据自身的发展阶段和行业环境以及市场需求等及时的调整和优化企业组织架构,然而针对于能力比较强和工作积极性较高的工作人员来说,企业要将其调任到企业核心部门或者任命其担任负责人职务前,需要通过大数据分析,了解员工是否符合计划晋升的岗位要求,再将其调配到相应岗位。企业在进行人力资源绩效管理工作时,依据大数据对部门和员工的情况进行分析,进一步发现企业在部门职能划分和员工岗位分配中存在的问题。企业是通过采取一些针对性措施,结合组织架构中存在的问题对员工或者是部门进行合理的调整,更好的实现人岗匹配,提高员工自身的工作积极性。并且大数据技术的合理应用,可以更好的帮助企业将扁平化的人力资源管理机制转换为立体化、多元化的企业人力资源管理机制,多角度、全方位地对员工的工作绩效进行考评,将更多大数据分析得出的考评信息加入到整体考评工作中,以员工考评和部门整体考评作为考评这一部门组织合

理化的基本标准,结合企业实际考核标准实现企业组织架构的优化工作。

2.3 规划人才未来发展

企业发展的过程中不可忽视的就是使用人才以及培养人才,这是非常重要的,企业人才在未来发展规划中对企业发展是比较关键的,企业只有留住人才,充分挖掘人才,为企业创造出新的价值,企业才能焕发出新的生机与活力,促进企业长期稳定的发展。为了更好地规划人才的未来发展,企业在管理工作的过程中要发挥大数据分析以及评价员工特长优势,善于发现员工擅长的工作领域以及可开发的工作内容,另外企业年度以及季度绩效考核工作都能真实的反映出企业员工在工作过程中的表现,同时与其个人职业发展存在密切联系。企业要根据人才优势、未来发展方向为其安排最合适的工作岗位,这样做的目的才能发挥出人才的最大价值,不断加强对企业的认同感以及相关归属感。

3 分析大数据背景下企业人力资源绩效管理创新措施

3.1 完善绩效管理体系,创新绩效管理方式

在大数据发展背景下,企业人力资源绩效管理和大数据技术相互的融合到一起,最大程度上发挥出其自身的实际价值,在原来的管理基础上,不断的对管理模式和管理方法进行创新和优化,并且还要在完善的绩效管理体系的基础上,实现全方位、多角度的体系结构内容创新,确保管理方式的严格性和规范性,满足现代化企业人力资源绩效管理的实质性需求。在企业人力资源考核方面,可通过应用大数据技术,对员工进行全面核查,以及对其知识理论、技术应用等方面进行科学评估,除此之外,还要保证相关指标体系能够得到全面的发展,进一步创新绩效管理方式,最终达到降低员工自身工作量和考评难度的目的。

3.2 提高绩效管理的制度

要想能够真正的提高人力资源绩效管理的质量和水平,要对原来的绩效管理方式进行不断的优化和创新,同时还要和大数据技术进行相互融合,对其管理内容进行详细的分析和研究,具体可以从以下几个方面进行管理。一是具有客观性和全面性的基础数据,主要指的是在数据运营管理过程中,对相应的人力资源基本信息进行全面、具体的、有针对性的数据分析和调查研究。相关部门以此为客观依据,并根据人员的实际情况开展实际的人员分配、调动工作,为后续的绩效管理工作奠定有效基础。二是具有动态性人员数据。主要是指内部人员由于自身原因出现离职或岗位调动或转移的情况,从而出现人员变动情况,除此之外,还包括企业招聘以人才引进等内容。在人力资源实际管理的过程中,相关人员变动要通过大数

据系统,在数据上进行及时反应,在此过程中可利用数据软件进行相应信息的输入、更改和删除工作,切实实现员工管理的实效性和精准性,避免出现信息滞后、管理不规范等情况。三是具有着一定质量的员工数据。其主要是根据员工日常的表现积累数据作为基础内容,在此基础上根据绩效考核的实质性结果,针对员工对企业的贡献度进行分析和整合,从而得出具有高质量的员工数据。与此同时,要确保绩效考核的全面性和准确性,进一步强调员工信息的集中调查、采集和分析管理的具体方式,这样才能在根本上提高员工分析的真实性和全面性以及客观性。

3.3 对自身发展目标进行明确,对技术资源科学合理的利用

企业要想获得长期稳定的发展,首先需要做的就是对自身的发展目标进行确定,同时还要根据当前大数据时代背景下的特点,制定出符合社会现代化发展规律以及科学发展理念的目标,制定出切实可行的发展策略,通过对大数据平台的充分利用,不仅能促进企业和员工之间的沟通性,另外通过积极建立网络系统数据平台,能够保证数据收集过程中的高效性,促进其便捷性以及准确性,只有这样才能真正意义上提升员工在实际工作中的热情。

4 结束语

综上所述,企业人力资源绩效管理工作对企业未来发展和员工个人发展具有重要的价值。在大数据背景下,对我国企业人力资源绩效管理提出了更高要求,在相应技术的支持下,管理模式和方法都进行了一定程度的改革和转变,促使员工在原有基础上激发了工作的积极性和自主性,企业需要将考评工作与大数据相融合,紧跟

时代脚步、了解市场需求,实现企业人员配置的优化、人才管理方式的创新,在管理工作中发现更多有利于企业提升绩效管理质量的方法。同时人力资源管理部门也可以通过对人力资源数据的有效分析,来制定适宜企业发展的战略目标,在一定程度上为企业的可持续发展提供重要的人才保障。

参考文献

- [1]罗冬妍.基于大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略探究[J].中国管理信息化,2020,23(23):99-100.
- [2]郝鹏.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略分析[J].经营管理者,2020,99(07):68-69.
- [3]杨姗姗.大数据背景下的茶叶企业人力资源管理创新研究[J].福建茶叶,2020,42(06):49-50.
- [4]王燕霞.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略探究[J].科技经济导刊,2020,28(14):199+198.
- [5]种莹莹.大数据背景下企业人力资源绩效管理创新分析[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2020,99(04):37-38.
- [6]巩飞.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略分析[J].现代营销(信息版),2020,99(04):183-184.
- [7]王淑敏.大数据背景下企事业单位人力资源绩效管理创新[J].人才资源开发,2020(06):42-43.