

大数据时代企业人力资源绩效管理创新

赵德君

(河北美术学院,河北 新乐 050700)

摘要:大数据时代让企业发展盈利项目,存在项目管理技术、人员岗位变动等方面的实际需求。企业要围绕内部人力资源管理,实现重要岗位人员的技能性培养,引进能够满足项目发展的技术设备和基础性岗位,形成有利于企业创新发展的人员晋升通道,避免有效人力资源的大范围流失现象,增强对企业人员素质和人员福利待遇的科学管理,应用适合大数据时代的平台管理技术和网络技术设备,将人力管理创新策略用于企业项目规划和企业职工培训中。

关键词:大数据时代;企业;人力资源;绩效管理;创新

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.01.088

在新时期的市场环境下,企业若想获得稳定性的发展机遇,需要切实做好绩效管理工作,并根据新时期的人资管理发展目标,在管理的技术体系上进行有效革新。加强大数据的有效运用,明确其给绩效管理所带来的影响,并在此基础上,就具体的管理模式进行创新,从而让绩效管理的工作效能获得显著提高,同时也能够在规范性绩效管理的基础上,对企业的运营环境进行优化,从而全面提高企业整体的发展水平。

1 人力资源绩效管理的概述

企业发展离不开人才,所以人力资源绩效管理对企业未来发展有直接的影响。人力资源绩效管理能够统筹企业发展全局,将人才的作用发挥到最大,通过责任制度来不断激发员工工作的积极性和主动性,使其能够发挥出最大的力量完成工作,履行自身的职责,为推动企业发展贡献出全部力量。所以,加强人力资源管理就是要尽可能发掘员工的潜质,大力培养有利于企业发展的人才。加强人力资源的绩效管理就是要不断提升员工在企业业务中的价值,通过参考员工的工作表现对其价值进行评价,使其在完成自身工作的过程中产生竞争意识。对员工来说,人力资源绩效管理直接关系到其未来的发展;对企业而言,加强人力资源绩效管理有利于充分了解员工,明确员工的价值并更好地为其安排合适的岗位,使员工在发挥自身价值的同时,推动企业朝着更好的方向发展,提高企业的经济效益,确保企业在激烈的行业竞争中能够处于不败之地。

2 大数据给企业人资绩效管理带来的影响

2.1 优化企业的组织结构,发挥数据的优势

与传统管理模式相比,大数据的应用,能够进一步改善企业内部的组织结构,从而保证人资配置更加规范。同时,大数据所具有的衔接与共享功能也十分显著。在具体应用的过程中,能够促进不同部门人员之间进行有效沟通和衔接,从而全面提高企业整体的管理工作水平。同时,大数据能够将多种数据信息进行有效整合,在此基础上完善并整合资源,从而实现对具体管理工作环境的优化与创新,规

范职能设置,简化内部的组织结构,从而保证部门之间的沟通更加高效,也能够推进具体的工作任务高效、有序地进行。

2.2 不断加强开放和共享

由于在大多数情况下,大数据都是储存在云平台之上,这样的平台都是比较开放的,而且是共享的,这样就方便企业内相关绩效管理工作人员可以实时采集与分析所需数据,还可以支持开放绩效的管理目标,这样的开放平台可以帮助提高企业内绩效管理工作人员的工作效率。大数据开放平台,不仅仅是指上传者所上传的数据是开放的,通过增加云平台的数据储量,可以不断加强数据分析的准确性,而且通过使用者开放数据,可以帮助企业内的决策人在做决定时,拥有足够的数字支持,进而能够降低信息成本,提高决策的正确性。利用大数据信息,可以使决策变得更加方便快捷,使企业内各个部门之间达到信息对称,通过实时更新的数据,可以同步到每位员工的个人信息,加强员工与岗位的匹配性,同时通过较为开放的大数据共享平台,可帮助员工解决个人问题,进一步提高员工的工作效率。

2.3 改善企业人力资源管理模式

企业人力资源管理水平若想得到提升,绩效管理仍然是关键所在,通过合理的绩效管理使员工在工作时更加投入。一方面,在高效的绩效管理方法促进下,对于优化企业人力资源管理模式具有重要意义,规范管理工作,促进企业和员工的共同成长;另一方面,在高效的绩效管理方法促进下,能够对员工的工作现状进行客观性评价,总结员工工作时的不足,在日后工作中及时改正,在提升工作效率的同时,还推动企业稳定发展。另外,在绩效管理作用下,能够归纳总结出所有员工的绩效数据,以此为依据进行企业内部的人事调整、升职加薪和职业生涯规划,进而推动员工和企业良性循环发展。

3 企业在大数据时代下的人力资源管理创新策略

3.1 增强人力资源管理的人才培养创新

企业要确定适合大数据时代的人力资源管理方向,培养能够同企业共同进退的基础性职工人员,并对工作表现突出或者工作经验丰富的部分人员,进行提升为管理干部的晋升考核,为所有人提供考核资料和干部工作流程,实现企业对内部人力资源基本状况的实际情况核实。通过了解企业职工的岗位分布情况,企业能够得知自身在盈利项目中的具体投入,并形成培养企业人才的整体性人力资源管理意识,发展用于人员培训的人力资源组织活动,增强企业人员在项目推广、技术操作等方面的对外竞争优势,对新入职人员的考核标准会更严格。企业应在人才培养模式上进行必要创新,定期举办企业基础岗位的人员聘用考核,对人员岗位工作进行科学合理的内部流动,增强人员应对不同工作环境的综合职业素质,迅速缩短企业人员在薪资待遇上的增长差距,使人员工资增长与其工作经验和社会价值成正比,避免新职工与老职工工作待遇上的不公平情况,让企业福利待遇成为吸引稳定人力资源的必然优势,使企业人力资源管理存在培养内部人才的科学创新条件。

3.2 创新人资绩效管理的工作模式

企业需要紧跟大数据的时代发展脚步,积极开发先进的技术体系,并根据自身的发展目标导向,在绩效管理的工作模式上进行有效创新。从而保证此项工作获得良好的执行环境,也能够进一步降低人工的成本投入,在大数据的支撑下针对具体的绩效数据进行智能统计与分析,从而全面提高结果的精准性,同时也能够将其所具有的参考价值有效地发挥出来。同时,在具体实施绩效考核的过程中,需要在具体的考核指标上进行有效规范,构建完善的考核体系,拓展绩效管理的工作覆盖面,这样不仅能够保证绩效信息真实、可靠,同时也能够保证绩效管理更加公平、公正。此外,在进行考核的过程中,需要在具体的工作原则上进行有效规范,采取分阶段考评的处理方式,对员工所处岗位的不同阶段以及不同环境下的执行情况进行有效评估,在此基础上细化考核标准,优化考核方案,然后利用大数据进行智能分类与优化管理。

3.3 建立健全有效的绩效考核体系

众所周知,建立健全人力资源绩效考核体系对促进企业发展至关重要。然而,要想建立和完善绩效考核体系,企业要对考核目标和具体内容进行选定,管理人员也需要正确认识到加强绩效考核的重要意义,从而在这一意识的基础上充分考虑企业发展实际,并建立起与企业发展目标相一致的、具有针对性和可实施性的员工绩效考核体系,从而评估出每一位员工的价值与潜力。企业在对员工绩效进行考核时,要充分考虑员工的工作业绩、岗位职责履行情况、工作态度以及个人能力等诸多要素,要确保绩效考核的标准不能过低,并将上述这些指标按照一定的权重进行分配。在对员工业绩进行考核后,企业还需要针对员工存在的问题给出一些改进意见,提升绩效考核的价值和意

义。需要注意的是,借助绩效考核体系对员工进行考核不应该忽略执行考核的人员,企业全体成员都应该严格遵照绩效考核体系参与考核,从而体现出绩效考核的客观性和公平性。

3.4 制定科学合理的人力资源管理制度

企业在运营的过程中,人力资源管理是非常重要的,企业需要充分意识到人力资源管理的重要性,尤其是人员分配和工作安排等。企业要满足员工的合理工作需要,并根据岗位要求与员工优势分配好各项工作。但一些企业由于人力资源管理制度不健全,在安排员工工作过程中存在诸多不合理问题。这就需要企业不断实施整改工作,划分好员工的各项工作,为人力资源管理部门更好地管理员工提供依据和便利。很多企业都会成立多个部门,方便各类工作的高效开展及员工管理,提高企业运营的整体效率,为此企业需要制定科学的管理制度。在制度制定的过程中,企业要结合自身的实际特点,让制度更加全面化,进一步推动企业管理工作的顺利进行,助力企业发展。从人力资源管理的角度来看,企业可结合各部门工作的种类,建立相应的、差异化的规章制度,确保各个部分实现规范化管理,并明确各个员工需要负责的工作,进行相应的任务分配,使员工在实际工作中能够按时完成工作任务。

3.5 建立人资绩效管理的信息化管理工作平台

在具体实施绩效管理的过程中,企业需要正确看待大数据所具有的助力作用。根据具体的管理目标,加强信息化技术体系的开发与引进,构建完善性的管理工作平台,并在此基础上就具体的管理模式和工作路径进行有效规范,同时也能够全面提高企业在绩效管理方面的整体工作效率。在构建信息化平台之前,企业需要针对绩效管理的工作目标以及核心内容进行全面调研,确定具体的改革方向。之后,在资金方面加强投入力度,积极引进先进的信息化技术手段,在此基础上构建资源数据库,将内部员工的具体绩效信息有效的整合到管理平台当中,从而达到良好的监督与管理效果,也能够以此为依据针对员工的综合职业表现进行有效考核。同时,大数据在信息跟踪与补充处理方面也具有显著的功能,企业需要端正思想态度,针对内部员工的绩效信息做好跟踪管理,不断补充绩效数据,从而保证最终所呈现的分析和统计结果更加精准。

3.6 针对不同岗位,采取不同绩效管理模式

企业内部组织架构复杂,不同岗位工作人员的工作内容存在差异,在加强绩效管理时,若将同一个绩效管理模式应用在所有人员工作中,势必会产生一定的不适应性。因此,针对不同岗位性质,应采取不同绩效管理模式。首先,应从人力资源管理角度对员工的岗位进行分析、评价、分类、描述。为了保证每位员工的绩效管理都是科学合理的,应当针对不同岗位编制相应的岗位说明书,具体包括岗位职责、工作内容、标准、考核内容及晋升机制等,通过完善绩效管理标准,使不同岗位员工的晋升机制更加规

范。其次,还应根据员工岗位性质的不同,对员工进行分类,比如:管理人员、技术人员、后勤人员等,其中管理人员又分为高层管理、中层管理以及基层管理等,针对不同性质岗位采取适用的绩效管理方式,而且绩效目标不应过高也不应过低,以合理的绩效管理促进各个岗位工作绩效的提升,不断提高企业综合竞争力。

3.7 建立与市场水平相适应的薪酬体系

相关职能部门要强化思想认识,要彻底摒弃“身份论”的狭隘观念,要开阔视野,主动深入市场一线,探索薪酬管理体系的发展和改革路径。说起来,科学、合理的薪酬管理体系除了要保证内部公平外,还要确保外部公平,也即,既要横向对比,也要纵向对比。同时,要积极探索国有企业工资总额决定机制,对薪酬标准过高的企业,实行工资总额和工资水平双重调控政策,根据企业的定位和分类,因企制宜,同时参考本地区劳动力市场工资价位,结合市场竞争程度和企业自身经济效益,根据岗位职责和绩效贡献自主决定不同岗位人员工资,合理拉开内部工资分配差距,尤其要增强关键岗位和核心人才的薪酬竞争力。

3.8 树立新管理思想意识创新管理理念

人力资源管理创新并不是全盘否定原有的人力资源管理工作,而是要在原有工作的基础上加以改进和完善,在最大限度上发挥人力资源管理的价值效用。实现这些工作的前提是企业管理者必须要树立正确的管理思想意识,创新管理理念。首先,管理者要对企业发展情况有全面的了解,能够认识到在不同发展时期人力资源管理也需要作出相关调整。通过深入分析与研究最新的市场发展趋势,将企业发展目标与人力资源管理相融合,以制定行之有效的管理策略。其次,管理者应充分发挥自身的领导作用,带领全体人员贯彻全新的管理理念。通过积极倡导创新与完善,加强创新精神的传播,使得全体员工能够在自身引导和感染下,养成良好的工作与学习意识。最后,坚持人性化管理,保证管理的有效性。通过重视员工个人价值的实现,推动员工利益与企业利益相结合,并为员工提供良好的工作与学习环境,从而逐步打破传统人力资源管理的局限,促进人力资源管理为企业发展提供更多的服务和支持。

3.9 加强企业文化建设

首先要认识到企业文化的重要性和必要性,企业文化不仅能引导企业的发展方向,还能激发员工的创新精神和工作动力,因此要给予足够的重视。企业应该培育富有创新性和灵活性的企业文化,能够将员工个人发展目标与企业成长目标联系起来,实现员工与企业共同成长。企业价值观念的提炼要结合企业的发展战略目标,并结合企业的实际情况,让员工产生认同感。企业文化的建设要从细节出发,以人为本,发挥其凝聚作用,让员工对企业产生归属感,只有当员工对企业有强烈归属感时才会表现出组织公民行为,从而提高人力资源管理的有效性。

3.10 设置科学合理的绩效考核制度

确保绩效考核制度的科学合理是保障人力资源管理工作顺利开展的主要前提条件。要确保绩效考核制度的科学与合理,应该从以下几个方面入手:首先,考核标准的制定与执行必须科学合理和客观不应该掺入个人好恶等感情成分,如果是少部分人臆想出来而非科学设计的,那就会使考核对象有难以接受的感觉或者认为不公正、不恰当,进而就会轻视甚至敌视绩效考核工作,要考虑大多数员工的接受程度与认可程度,不能畸高畸低。其次,考核标准的制定与执行必须体现民主与透明度,只有做到了民主才有可能实现公正和公平。这要求在制定考核标准之前应广泛征求员工的意见,也可以考虑让员工代表参与考核标准和程序的制定。在执行考核时,要保障考核对象发表不同意见的权利,这样既可以减少员工的不满,也能纠正绩效考核工作人员在绩效考核过程中有可能存在的失误和缺陷。透明度一方面是指考核标准与程序要让员工事先知晓,另一方面是指考核结论及其使用要及时向员工进行公布。考核标准的制定与执行以及考核结论及其使用上的透明度可以让员工心服口服,也可以起到对绩效考核工作人员进行监督的作用。

结束语

总之,薪酬管理作为现代企业人力资源管理的重要内容之一,对于企业人力资源管理水平以及运营效率的提升都有着极大的促进作用。所以,企业人力资源管理与薪酬管理人员,应该在充分重视薪酬管理创新的前提下,充分发挥薪酬管理的优势,为企业的可持续发展做好人才储备的工作,确保企业在激烈的市场竞争中始终处在有利的位置。

参考文献

- [1]王心欣.大数据时代企业人力资源绩效管理体系的构建探讨[J].时代金融,2020(32):97-99.
- [2]梁雪.大数据时代企业人力资源绩效管理创新分析[J].投资与创业,2020,31(21):131-133.
- [3]宋林佳,袁列.大数据时代企业人力资源管理创新思考[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2020(11):66-67.
- [4]尹航.大数据时代企业人力资源绩效管理创新探究[J].现代营销(下旬刊),2020(10):202-203.DOI:10.19932/j.cnki.22-1256/f.2020.10.094.
- [5]章旭锋.大数据时代企业人力资源绩效管理创新[J].营销界,2020(39):28-29.

作者简介:赵德君(1976,10,7-),男,汉族,山东茌平县人,大学本科,中级经济师,就职河北美术学院财务处,研究方向:人力资源管理。