

# 分析大数据背景下人力资源绩效管理创新策略

陈晓玮

(济南市莱芜区雪野街道办事处,山东 济南 271117)

**摘要:**伴随大数据相关先进技术持续进步发展,人资绩效整体管理工作的创新优化需求更为迫切,这主要是因为以往绩效管理在模式上相对滞后,所需人力及时间较多,效率低下,只要以大数据为驱动,实现人资绩效管理的有效创新,才可确保人资绩效管理综合水平得到提升,故本文主要探讨大数据全新时代背景之下人资绩效管理相关创新策略,仅供参考。

**关键词:**绩效管理;人力资源;大数据;创新策略

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.25.091

## 前言

人资绩效管理所涉及内容较多,传统模式往往很难达到最佳成效,大数据则可起到有效驱动作用,不但可创新人资绩效管理,且可将人资绩效管理总体水平有效提升,更加满足于企业实际的需求。对此,积极开展大数据全新时代背景之下人资绩效管理相关创新策略的综合分析较为重要。

### 1 关于大数据对人资绩效管理有效创新之重要作用的分析

#### 1.1 实现员工岗位胜任能力基础模型的构建

大数据全新时代背景之下,人资绩效管理实践中,经信息平台的有效确立,对员工近几年为企业所做出贡献、业绩情况、在自身能力及学历提升情况等,将其整理成信息卡或是数据包,归纳分析及总结数据,协助管理者更为全面了解全体员工综合素质及其工作能力,便于企业实现员工岗位的胜任能力基础模型有效构建、绩效考核及培训、人员配置各项工作提供重要的数据参考<sup>[1]</sup>。

#### 1.2 可实现人资绩效相关数据便捷性查询及管理

人资管理在传统模式上,往往是以文字记录为主要手段形成可保存性及可参考性资料内容,但该部分文件资料仅仅属于人资管理实施过程必要步骤,这种形式化文件资料自身利用价值无法得到有效扩展,记录过程对时间耗费相对较大,且也会占据较大空间。大数据全新时代背景之下,受大数据、云计算、物联网现代科技驱动,企业当中人资管理部门经人资管理完善系统的有效构建,文件资料可经网络传送至云端服务装置上面,以往人资管理所存在不足得以弥补,文件资料可实现便捷性查阅及共享。并且,人资管理以往模式企业文件资料量大,且借阅人数相对较多,以至于文件资料受损及丢失问题普遍严重,大数据全新时代背景之下实现人资绩效管理的有效创新,便可实现人资绩效相关数据便捷性查询及管理,遏制文件资料受损及丢失问题的产生<sup>[2]</sup>。

#### 1.3 可实现人才评价专项体系的有效构建

大数据有效驱动之下,可更为客观、精准地分析企业员工,防止管理者自身情绪化所致主观倾向相关问题的产生,对绩效管理及人才培养、选拔公平合理性会产生影响,协助企业实现人才评价专项体系的有效构建,企业经数据采集分析及归纳总结,能够寻找到其所潜在的必然联系,特别是企业开展全新市场或业务模块期间,可以大数据为主要驱动力,对员工和新市场、新业务之间匹配度实施有效分析,并分析了解企业员工自身各项能力、潜能及缺陷等,便于今后高效落实人才开发各项工作,更好地适应于企业拓展各项业务的实际需求,如此表明了大数据有效驱动之下推进人资绩效管理有效创新,其可实现人才评价专项体系的有效构建<sup>[3]</sup>。

## 2 问题现状

以我国X企业为某地轨道交通重点企业,经实地调研了解到,其管理方式相对滞后,人资绩效管理侧重于考核,客观性定量分析及数据分析基础模型严重匮乏,呈较低的透明度,员工行为及工作实施过程评估匮乏,呈较长的反馈周期性,总体实施成本也相对较高。如下为X企业人资绩效管理实施问题现状相关阐述。

### 2.1 轻过程重结果现象严重

因轨道交通整个行业近几年发展势头迅猛,以至于管理者轻过程重结果现象颇为严重,也就是轻视绩效考核具体落实过程,仅看中最终的结果,因这一问题现象的普遍存在,致使X企业人资绩效管理同样也存在轻过程重结果这一问题现象,员工无法得到持续有效的改进、优化,缺乏对重点指标之外其余各项基础指标的重视度,自我驱动严重匮乏,对组织企业绩效目标及其自我价值充分实现较为不利。

### 2.2 反馈及改进不够及时

X企业人资绩效管理相关人员对绩效考核层面认识理解不够深入,对于绩效结果缺少分析及其反馈,往往仅立足于当前去看过去,结合员工以往表现来实施评价,绩效考核相对片面,仅仅以工资及奖金发放作为主要工具,

对其改进绩效、提升及发展员工综合能力这一最终的目的抱有忽视态度,以至于绩效管理很难得以高效落实,实质作用并未得到充分发挥<sup>4</sup>。

### 2.3 缺乏明确的考核标准

X 企业人资绩效管理实践中,系统化支撑匮乏,考核评价有主观上的偏见存在,考核标准不够清晰化,绩效评估总体信度及其效度均很难提升,考核结果实际可靠性无法得到保障。并且,多数情况下,X 企业人资绩效管理者在落实具体工作上缺乏客观公平性,以至于人资绩效管理总体成效很难得到提升。

### 2.4 较高的考核成本

因轨道交通整个行业近些年均呈迅猛发展态势,X 企业同样发展良好,管理要求呈持续提升趋势,因绩效考核相关文件资料持续更新、完善,以至于对考核者提出更高素质及能力层面要求。通常情况下,要求考核者全面熟悉考核人员的自身业务知识及统筹学相关知识掌握情况,需耗费较多精力及时间去采集各方面数据资料,为评价工作的顺利开展做好铺垫,但整个过程相对烦琐,且管理成本也相对颇高,不利于人资绩效管理长期且高效地实施。

## 3 创新策略及其保障措施

### 3.1 重视绩效管理有效反馈流程的构建

以大数据为重要驱动,实现信息统筹及模型分析,对能够真实反映企业员工绩效数据有效挖掘出来,对员工的绩效数据和其余数据相互间所潜在联系,实施综合分析,包含个人特质、技术水准及业务能力各个层面,全面了解影响到企业员工绩效客观因素,将个性化企业考核指标及其激励方案有效制定并执行下去。企业可借助数据信息潜在的联系,将绩效管理整体水平提升,受大数据有效驱动之下,以绩效作为基本导线形成绩效管理有效反馈流程,详见图 1。

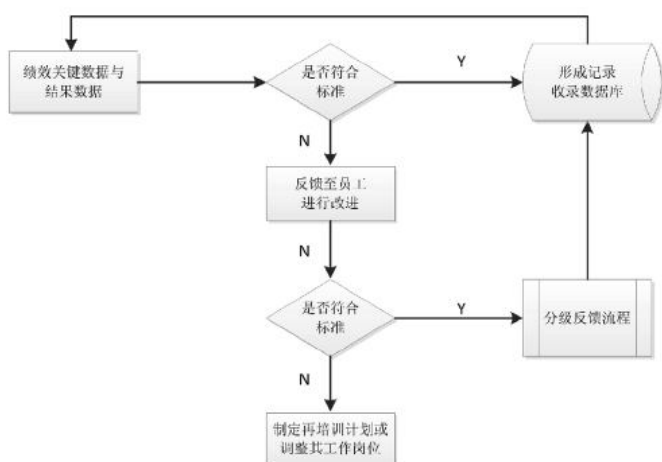


图 1 大数据为驱动下绩效管理有效反馈流程示意图

### 3.2 重视人资效能有效管理平台的构建

大数据全新时代背景之下,企业若想实现人资绩效管理的有效创新,就务必要高度重视人资效能有效管理平

台的构建,在一定程度上,人资效能综合分析系统平台,即为管理组织及员工绩效、能力的一个综合系统,此系统以企业总体组织架构、具体工作实施流程及分析、企业员工信息为基础所构建起来的。X 企业于 2021 年成功上线应用此能效管理系统平台,此系统平台涵盖企业经营、员工资质、员工配置及其成本相关数据信息内容。此能效管理系统平台核心作用,即为以大数据为重要驱动,依靠数字化的运营系统,经建模后,对企业特定历史时期范围投入的产出比实施综合分析,便于清楚且全面了解企业不同岗位上各个员工所做出哪些具体行为因素可促使企业价值得到有效提升,便于更好地为人才绩效各项管理工作提供服务,促使企业人资绩效层面管理工作可实现数字化的创新转型及优化<sup>5</sup>。

### 3.3 重视绩效管理信息数据来源的有效拓展

绩效管理相关信息数据来源的拓展及丰富,属于实现数字化人资绩效创新管理的重要基础,积累海量信息数据,可帮助管理者实现绩效计划更为科学合理的制定,对绩效评价高效落实可起到积极促进作用,企业信息数据来源获取途径详细如下:一是,在业务数据层面。企业从事生产运营各项活动当中所形成的业务数据,其大部分源自企业现有信息平台,如企业各项资源计划、产品整个生命周期有效管理、内部办公、供应链条管理等各个系统。借助该部分信息系统,便可实现更多生产性、供应链条性及经营性各项信息数据的有效获取及积累<sup>6</sup>;二是,在人力资源层面。该部分数据大体上是经企业内部人资管理综合系统采集员工相关信息,如基本信息、工作标准、岗位要求、职业素养及其专业能力相关信息数据;三是,在设备物联层面。该部分信息数据大体上源自企业用于生产经营各项设施设备、目标产品等处于物联网相应运营模式之下,对包含运行操作、生产及利用情况等设施设备的运行状态各项信息数据。在一定程度上,该部分信息数据经有效计算分析后可获取资产绩效、人工及资产组合相应绩效信息数据;四是,在外部数据层面。该部分信息数据包含和企业总体经营活动密切联系的外包网络相关信息数据,如关系到企业乘客实际流量预测、当地政府和行业协会所发布轨道交通整个行业市场、发展趋势等相关信息数据。那么,也就是说处于大数据这一全新时代背景之下,企业实现人资绩效管理的有效创新,就务必要注重绩效管理信息数据来源的有效拓展及其丰富,便于更好地以大数据为重要驱动,促使企业人资绩效实现管理的有效创新。

### 3.4 重视绩效指标信息数据管理办法的有效明确

企业应通过明确绩效指标相关信息数据的管理实施办法,对各部门自身信息数据管理相应责任予以逐一明确下来,规范绩效信息数据采集及分析整理、利用整个过程,不定期对该部分信息数据实施有效稽查工作,确保所获取绩效考核相关信息数据客观真实且有效,避免弄虚

作假各种行为出现,确保大数据全新时代背景之下人资绩效管理得以创新实施,保障人资绩效管理的综合水平可上升至新的台阶。

### 3.5 重视绩效管理具体方式的创新优化

重视绩效管理具体方式的创新优化,同样也属于大数据全新时代背景之下广大企业实现人资绩效创新管理的重要措施,实践中,应当以绩效考核各项制度完善化为基础,从多个层面对于企业员工实施考核评价。首先,应当实行颗粒化的绩效维度。在一定程度上,颗粒化的绩效维度,即把绩效管理整个视角深入微观层面上,如着重分析员工自身行为,对绩效信息数据予以适当沉淀,借助大数据有效驱动之下的模型算法予以快速有效地处理该部分信息数据,便于获取更为全面客观的绩效考核结果,为后期更好地改进、优化绩效管理各项工作提供重要的决策性参考或是依据;其次,管理层次应适当减少,实行扁平化式管理。通过扁平化式绩效管理有效落实,人力可得到有效减少,上级层级可更大面积映射下级,绩效管理更具高效性;最后,注重容错文化的有效确立。要知道,不容错则无法实现创新,那么,绩效管理具体开展过程当中,发现错误情况,务必要及时做好分析总结各项工作,积极寻找创新途径或是策略,特别是针对案例当中轨道交通类型的企业,更加应当注重容错文化的有效确立,严格落实生产及服务行为各项执行标准及要求,在错误率降低与容错相互间积极寻找一个突破点或是平衡点,便于给予员工更为充足的空间,积极挖掘自身潜能,投身于岗位工作中去,更好地实现大数据有效驱动下,企业人资绩效管理的科学创新及高效落实。

### 3.6 其余各项保障措施

一是,重视绩效考核各项信息数据的安全维护。大数据全新时代背景之下企业若想实现人资绩效管理的有效创新,重视绩效考核各项信息数据的安全维护较为关键,属于一项重要的保障措施。绩效人员借助大数据相关先进技术实施绩效考核各项信息数据采集整合及分析管理整个过程当中,通常存在许多的安全隐患,极易有泄露或丢失部分数据资料情况出现。因此,这就需求企业提高对绩效考核各项信息数据的安全维护重视程度。企业应当善于把握大数据技术的功能优势,实现绩效考核大数据系统的科学优化,增强绩效考核大数据系统的安全性。对此,首先应当通过利用网络化的安全防范技术,建立起基础性网络的一体化检测、感知、恢复及相应系统模块,确保企业人资绩效考核相关数据资料丢失情况下可得到及时恢复利用,以免影响到企业人资绩效总体管理工作的有序实施;其次,企业可通过网络的虚拟化、链路的备份、硬件的冗余来提升绩效考核大数据系统的安全性,让其更加富有基础的弹性;最后,对于企业人资绩效考核重要的信息数据,可通过信息加密、用户认证及安全通信相关技术的有效运用,加强对绩效考核各项信息数据的安全

维护,切实地避免隐私信息出现被盗取的情况;

二是,重视绩效人员的大数据先进技术实操培训。大数据全新时代背景之下人资绩效管理实现创新的同时,绩效人员也应当持续更新自身所掌握的知识及其技能,这就要求企业能够定期组织绩效人员开展大数据先进技术实操培训,以确保绩效人员均具备大数据先进技术专业操作能力,便于更好地以大数据为重要驱动,确保人资绩效创新管理实践工作得以高效实施。

## 4 结束语

综上所述,大数据全新时代背景之下,企业实现人资绩效管理的有效创新,不但可帮助企业提升人资绩效管理总体成效,且通过更为公平公正的绩效结果,更好地激发员工的动力,对企业今后的持续发展十分有益,需广大企业均能予以高度重视起来,结合自身具体需求情况及现存问题,以大数据为重要驱动,积极创新人资绩效管理,达到人资绩效管理最佳成效。

### 参考文献

- [1]赵新宝.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新研究[J].环渤海经济瞭望,2021,28(007):219-220.
- [2]王丽楠.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].中小企业管理与科技,2021,14(025):111-112.
- [3]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(023):243-244.
- [4]赵艳玲.论大数据时代背景下企业的绩效管理创新——以电力设计企业为例[J].现代营销:学苑版,2020,40(013):200-201.
- [5]苏显亮.大数据背景下企业人力资源绩效管理创新研究[J].全国流通经济,2021,45(020):300-301.
- [6]林江景,郭明,龚林华.大数据背景下企业人力资源绩效管理创新研究[J].经济管理文摘,2020,41(014):287-288.

作者简介:陈晓玮(1989,06-),女,汉族,籍贯:山东济南,职称:中级经济师,学位:管理学学士、主要研究方向:人力资源管理。