

# 探究大数据环境下战略性人力资源绩效管理与员工激励

倪俊美

(西安银行股份有限公司,陕西 西安 710075)

**摘要:**大数据时代人力资源绩效管理与员工激励是提高人员管理水平的重要基础,能够提升银行市场竞争力,强化组织管理效果。文章对大数据环境下战略性人力资源绩效管理与员工激励展开探讨。

**关键词:**大数据;人力资源;绩效管理;员工激励

**[DOI]**10.12231/j.issn.1000-8772.2023.01.097

在大数据背景下,人力资源管理得到了更多的便利和方向。推动组织的优化升级,不断创新人力资源管理方向,提升人力资源管理的效果,已经成为当前人力资源部门在市场竞争中的必然选择。基于大数据时代,充分利用数据信息的科学性和合理性,对行业发展情况进行前置性的预测,在最大程度上提升核心竞争力。

## 1 大数据的特点

大数据指的是数据集合,利用某种软件和工具,收集、处理数据。针对某个时间段的数据信息,可以进行整合、分析。从某种意义上来说,大数据是一种信息资产,信息量大,类型多样。在收集和处理数据方面,其内在的数据价值可以得到充分利用。大数据具有容量大的特点,数据自身的价值各有不同,形成了巨大的数据差异性。数据类型多样,具有复杂程度高的特性,在互联网时代,各种类型的信息资源渠道不同,接收途径不同,数据量庞大。大数据的精准度高、质量高、真实性强,应用价值可以得到充分利用。和传统的数据处理形式相比,大数据具有速度快的特点,在处理数据方面流程更加简便,整体的效率更高,引进其他的先进技术,采集数据信息,整体性更强,速度更快,大数据应用体现出了多重优势。

## 2 大数据背景下银行人力资源绩效管理的重要性与现实意义

### 2.1 切实提高人力资源绩效管理数据的处理效率

在银行的管理实践中,传统的人力资源管理手段很难激发员工的全部潜力,导致部分员工工作效率低下,工作动力不足、工作质量不高。通过借助大数据技术的数据采集功能可以对员工的工作表现进行数字化、量化的评估。对相关数据进行分析,记录和评价员工的能力,从而充分发挥员工的潜力,激发员工的积极性和创造性。大数据技术的深入应用和深度开发,可以逐步实现为银行人力资源管理提供可靠的参考依据和评价结果,在员工管理和绩效激励中发挥重要的作用。

### 2.2 有利于实现组织结构的动态化扁平化管理

在大数据时代,借助5G等信息技术,银行可在一定程度上改善组织结构,使其向动态化、扁平化发展过渡。通过大数据技术,银行可以对各区域、各级、跨部门的员工进行数字化管理,提升数据传输质量和速度。通过各种数据处理手段,银行可以全面地了解各部门人力资源绩效相关数据,对这些数据加以深入分析后,便可以获得有利于绩效管理发展的核心信息。通过这些核心信息,银行可以采取相应的手段解决可能出现的问题,从而加强银行全体员工的沟通和运输。这样可以有效地处理各种纠纷,促进银行领导、管理者和员工之间建立和谐、友好的关系,进而促进良好的银行文化的形成,有利于组织结构不断优化。

### 2.3 强化人力资源绩效管理质量

通过将大数据技术应用到人力资源管理中,能够有效避免人工失误,防止不公平问题产生,进一步强化人力资源管理品质与效果。首先,很好地降低了人工失误问题的产生。在将大数据技术应用到人力资源管理工作之中后,在开展绩效工作时能够使用“二次校对体制”,先通过技术系统对相关数据信息进行校核,之后部门管理人员再对绩效数据进行校核,能够很好地降低人工失误问题的发生概率,保证各项数据的准确与真实,提高人力资源管理部门工作品质。其次,避免不公平问题产生。“绩效统计”和所有员工的利益息息相关,并且会对员工的工作积极性产生非常大的影响。怎样确保“绩效统计”的公平与公正性,变得十分重要。银行人力资源管理部门依托于大数据技术,对各个绩效信息进行整合与统计,同时确保统计信息的安全性,防止一些关键绩效信息被窃取或者篡改,侵害到员工的正当权益。银行工作人员在切实体会到“公平公正”以后,会进一步提高员工对银行的信任度与归属感,能够兢兢业业完成各项工作。

### 3 银行人力资源绩效管理中大数据的主要内容

在当前的银行管理中随处可见大数据的身影,不论是产品研发部门对用户需求、用户习惯以及用户心理的

把控,还是前端销售部门对用户来源渠道的判定以及产品推广的方向等,这些背景都是数据积累的结果。在银行的人力资源绩效管理中,也需要运用大数据进行分析,达到理想的管理效果。首先,绩效管理模式的制定需要基础原始数据的分析,如银行未来发展战略需要哪方面的人才,将来需要拓展市场,需要可随时出差的市场人员;后期业务往来交流频繁,需要外形条件好,且能说会道的产品经理。而这些人才需要银行有合理的绩效模式才能够调动其积极性,因此银行发展的原始数据需要作为绩效制定的参照内容,其次,员工的工作能力界定,个人规划以及个人素质等也需要考量,这些主要体现为员工的能力数据。可以通过入职培训、岗位培训等方面收集数据。最后,效率数据,这是分析员工是否能够适应工作以及工作效率和团队协作能力等。另外,员工的潜能数据也十分重要,绩效的重点除了激励员工高质量完成工作,还需要激发他们的潜能,让他们能够发挥更大的能量,为公司做出贡献。综上所述,大数据背景下人力资源绩效管理需要多种数据的支撑,为管理所用,制定科学合理的管理措施。

#### 4 大数据背景下银行绩效管理与激励机制存在的问题

##### 4.1 大数据应用问题

目前,在有的银行中大数据技术还没有应用在管理中。如果想要切实实行大数据进行人力资源和绩效管理,就必须拥有大数据使用技术的专业人才,但是各行业对此类人才还是较为欠缺的,这是大数据技术不能全面普及的重要原因。各大银行绩效管理的大数据专业人才一般来自银行内部培养和职业院校聘请,但是职业院校的人才远远无法填补银行的空缺,相关人才较为缺乏。在这种情况下,银行在招纳大数据人力资源绩效管理人才时,不得已降低了聘请的相关要求。此外,少数银行“重效益,轻管理”的不正确理念,对大数据管理人才的培养造成忽视,致使大数据的使用只能见于表面,绩效管理没有得到实际的应用。

##### 4.2 缺乏数据复合人才

对于绩效管理的信息处理工作,大多数银行都有专人直接负责,而受制于银行相关管理制度,这一岗位很难引入高素质人才。在某些银行中,绩效管理只是一种表面文化、形式主义,管理者只能根据有限的可得材料直接判断员工的工作状态。虽然一些银行已经在不断完善管理制度,但绩效考核形式仍旧没有改变。比如说,一些银行将员工薪酬与绩效考核挂钩,过分重视员工形式上的表现而忽视员工的工作满意度。为解决这些问题,银行可以引入大数据分析技术,通过对员工各方面工作数据信息进行合理的评估,以此进行更加公平公正的绩效评估。

##### 4.3 缺乏较为完整的人力资源绩效管理流程

目前,有许多银行的绩效管理制度存在一定的不足之处。第一,绩效管理目标设定没有价值。这些银行通常

的做法是:年末由各个部门提出部门下一年度的绩效目标,随后上报银行进行审核,审核通过后依次签订部门责任书。在此过程中,各个部门更多考虑的是本部门的设想、能力甚至是利益,很少去关注银行的战略和整体的经营绩效问题。这对于银行整体战略目标的实现来说,其实是价值不大的,甚至不存在任何价值。第二,绩效管理制度过于形式化。许多银行的绩效管理制度并没有做到细致化和公平化,那么实施绩效管理的过程中,也就无法做到“以人为本”,无法通过绩效管理情况来分析和搜集员工工作中与激励机制相关的信息,从而全面地了解员工的工作质量,掌握员工的需求。

##### 4.4 数据挖掘力度小,数据管理作用未充分发挥

大数据时代,人力资源管理人员对相关数据的挖掘与利用能力将极大地影响银行人力资源绩效管理的作用。当前,许多银行对于人力资源信息与数据的挖掘程度较低,由于技术或管理者意识等限制,管理层与人力资源管理人员未能充分使用绩效考核数据。最显著的表现是银行收集到大量的人力资源数据与信息却不加以利用,或者仅使用一部分数据,还有许多有效信息未能得到充分利用,不仅造成了数据浪费,还会导致人力资源管理成本上升。银行未对收集到的绩效数据进行深入挖掘,加上数据库之间的关联度低等问题使得许多银行管理层更加重视单一的指标或报表,忽视了一些主观上认为不相关的数据与信息。实际上,大数据时代,各个维度的数据与信息都具有一定的分析价值,需要深度挖掘与利用。

#### 5 大数据环境下战略性人力资源绩效管理与员工激励

##### 5.1 员工绩效考核模块

绩效考核主要是对员工在一段时间内的工作进行评价,内容主要包括工作成果、考勤情况、领导评价、同事评价、客户评价和自我评价等。虽然目前在银行管理中,绩效考核的大部分指标是非常容易量化的,例如工作成果和出勤率,但是还需要考虑如何应用大数据进行深入分析,不仅局限于工作表面,更加聚焦于内部潜力。银行绩效考核过程中应用大数据技术,可以使银行绩效考核更加科学化、智能化,综合使用如 Coles 平均分法、360°绩效考核方法等。银行还可以根据自己的需要和自身银行特点,利用大数据技术的支持开发属于银行自己的绩效评价方法,生成固定的评价标准计算模型,然后将所有绩效考核数据通过大数据技术进行分析计算,最终得到每个员工的绩效考核结果,可以使考核手段更加科学、考核结果更加公平公正。

##### 5.2 培养绩效数据管理专业人员

结合职工的年龄、专业、教育背景等信息,合理分配人力资源,充分利用先进的信息技术,获取有关的数据,树立起大数据观念和管理意识。按照不同的部门运行需求和岗位工作需要,设置岗位人员,明确岗位职责,以免造成人力资源的浪费。充分利用已有资源进行银行的各

项活动,确保全体职工都能够参与到人力资源绩效考核中。对于职工的具体部门岗位安排,要进行考核内容的适当调整,动态化设置针对性较强的考核指标,保证考核结果的全面性和公平性。值得一提的是,银行的人才配置中,管理层人员和职工之间的沟通与交流是关键的环节,决定了人才配置的合理性。在绩效管理中,双向沟通是必要的条件,结合银行人力资源绩效管理目标,单位要定期组织和开展评价与交流互动,使管理层人员和基层的一线职工之间可以进行沟通交流,增加交流频率、交流次数。管理层可以及时发现职工面临的困难,积极帮助职工走出困境,调整人才配置计划,建立起双方的互相信任关系,提高工作效率。

### 5.3 提高绩效管理的激励性

为了进一步展现银行人力资源绩效管理实施的价值,银行管理人员应当要基于激励层面,改变自身的传统认知,注重倾听员工的心声与建议,制定切实可行的提高绩效管理激励性的方法。首先,银行管理人员应当要改变现有的思维认知。在实际开展人力资源绩效管理制度设施时,应当要全面审视银行状况、重视银行规划,不断提取人力资源绩效管理体制的多维功效。例如,依托于大数据技术,将并各个部门员工在本部门、其他部门中的日常表现整合起来,倡导员工一方面要保质保量完成自身分内工作,另一方面也要乐于帮助其他部门人员,为推动其他部门进一步发展奉献自身力量。员工自身素质的提升,有助于推动银行整体发展。其次,银行管理人员要重视员工的感受。在规划人力资源绩效管理方式时,银行管理人员应当要从员工的视域出发审视各种问题,切实感受到员工的情绪与心声。例如,利用大数据信息,银行能够依照每一位员工的差异性,设定不同的员工绩效调整方案,加强对绩效考核结果不理想员工的激励,引导其优化自身工作方式,同时为业绩优秀的员工设定更高目标,使其能够不断挑战自我。依托于这种绩效管理方式,不管是哪个层次的员工都能够明确自身的发展空间。

### 5.4 在绩效管理中充分利用现代信息技术

大数据技术的应用为银行提供了多方面的便捷,其中就包含了对人力资源管理的帮助。绩效考核需要获取银行人员的多个信息,而传统的人力资源管理不仅费时费力,而且管理效果不佳。对于大数据技术来讲,可以对员工个人信息进行智能录入并进行归类分析,这样可以精确地核算出员工每月的绩效和工作中表现不佳的地方。所以,银行在人力资源管理中一定要强化对大数据技术的应用,来提高员工的工作效率。大数据技术能够对员工信息创建数据库,数据库中必须要录入员工的基本信息。在日常的管理工作中随时对数据库进行更新,这样才能保证员工绩效的准确性。同时,银行可以制定特定的时间段对员工进行绩效考核。如:月、季、半年、年等,这样在一定程度上缓解员工的工作压力,并通过激励的方式来

奖励员工的薪资奖金从而使银行得到良好的发展。

### 5.5 注重精神激励与物质激励共同推进

精神激励可以分为以下几种:一是感情激励。人都是富有感情的,员工来到一家银行,随着时间的流逝,都会对银行产生一定的感情,或许是对人也或许是对事,而这些情感的产生往往会使员工对物质上的需求有所减弱,所以精神上的激励是非常重要的。员工在工作中,难免会遇到不顺心的事情,这些事情会影响员工的情绪,员工一旦心里不开心了,就会影响工作的状态。在这个时候,管理者及时发现这一问题,并用感情激励去疏导员工的情绪,对员工进行适当的鼓励、表扬,问清缘由并帮助员工解决问题,往往可以不用付出任何成本就能使员工的消极情绪消失,让其重新以积极的状态投入工作当中。二是荣誉激励。荣誉不仅是对员工的一种激励,更是对员工的一种认可。管理者对员工的认可,就算仅仅是一句话,也可以让员工觉得所有的付出都是值得的。更别说给予员工一些荣誉称号了,会使得他们心里非常激动,为了对得起这份荣誉、对得起领导的认可,他们会以更高的标准要求自己,同时也会促使身边其他员工为了得到这份荣誉而奋斗、努力,让整个银行都有一个积极向上的氛围。

## 6 结束语

综上所述,由于大数据技术复杂,而人力资源管理是一门理性与感性相结合的艺术,客观有效的数据可以在决策中发挥直观的参考作用。然而,在管理实践中,人力资源管理的人情温度往往比冰冷的数据更有效,数据只能显示一时的状态,针对这种情况还要挖掘大数据技术优势,重视大数据与人力资源管理融合,提高人员绩效考核与激励机制的完善,推动人员管理工作顺利发展。

### 参考文献

- [1]李永忠.大数据在人力资源管理中的应用思考[J].中国管理信息化,2019,22(20):66-67.
- [2]马赫.大数据时代人力资源管理创新模式研究[J].财经界,2019(17):173.
- [3]陈莉玥.大数据时代人力资源管理创新模式研究[J].现代商贸工业,2014(26):24-25.

**作者简介:**倪俊美(1975-),女,汉族,浙江定海人,研究生,中级经济师,研究方向:人力资源管理。