

大数据时代下企业人力资源绩效管理探究

申屠花珍

(华东医药股份有限公司,浙江 杭州 310000)

摘要:在大数据技术的支持下,企业人力资源绩效管理工作在实施的过程中具有了更加清晰的思路。企业想要在发展的进程中充分发挥出绩效管理工作价值,就一定要结合先进的大数据技术。这是历史发展的必然趋势。依据自身的实际需求和社会的发展态势优化内部管理结构,实现对绩效管理工作的科学创新。这就需要企业管理层人员具备较为长远的发展眼光,切实将大数据技术内涵和技术融合到企业人力资源绩效管理体系中,充分发挥出大数据技术优势,为促进企业顺利发展提供源源不断的动力。

关键词:大数据;企业人力资源;绩效管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.09.098

互联网技术在当今社会中已经具有更为广泛的应用范围,大数据技术逐步成为时代发展的重要象征。在这种新型环境下企业想要获得更好的发展前景则需要积极研究应用先进的大数据技术,企业内部的人力资源能获得更好的调配和运用。企业管理层人员也需要注重挖掘员工的潜在能力,根据其擅长领域和性格特点合理安排岗位和职务,这样能够让员工在实际工作中发挥出最佳能力,不断挖掘员工潜能,进而为企业发展创造出更多的经济利益。企业也能在发展的进程中不断优化内部的组织框架。本文对现阶段企业人力资源绩效管理方式进行了分析和总结,并提出一些切实可行的实施方案,旨在帮助更多企业实施人力资源管理工作时能合理使用大数据技术处理绩效管理工作内容,切实促进企业快速发展,更高效地整合绩效管理数据信息,及时发现自身经营环节中存在的问题,调整原本的管理策略,切实促进企业可持续发展。

1 大数据技术概述

在全球网络信息技术迅猛发展、进步的情况下,大数据技术应运而生,其展现出了信息技术的特征,也是目前时代多元发展的需要,是科技时代的重要里程碑。大数据技术之所以受到日渐深刻且全面地关注,与其本身的工作模式密切相关,其既可以推动数据信息的无障碍传输,保证所有事物都依托数据的形式予以呈现,还可以更好地完成信息收集和归纳分析的工作,使用户的使用需要获得充分保障。结合实际情况来看,此种解释更多的是对其表层意义的阐释,而如果想要深入大数据技术的内部,则需要进行更为深切的研究和分析。大数据时所代指的是互联网、物联网和云计算技术的整合,可以依托常用软件采集各种信息,此类信息的采集整理可以使人们的日常生活体验更加优秀,此外还可以改变现代社会生产模式和企业工作模式,更为关键的是大数据技术可以促使数据信息的呈现模式产生转化,数据传播速率将会因此而获得有效提高。目前,越来越多的企业开始关注人力资源绩效管理,旨在通过对其应用推进企业本身的市场竞争能力的提升。

2 大数据技术对企业人力资源绩效管理工作的价值

2.1 优化资源绩效管理工作框架

对绩效管理工作而言需要构建更为适合的组织框架,其能确保绩效管理工作的实施时具有较强的整体性和系统性。因此,做好框架构建工作是相关人员需要重点关心的问题。在实施绩效管理的时候如果合理使用大数据技术则能获得事半功倍的效果,这些数据的构成能让绩效管理组织框架更加完善,充分体现出其作用的合理性,企业的竞争力也能得到显著提高。

2.2 有效挖掘企业员工工作潜能

在新时期背景下,绩效管理工作的开展能充分挖掘出每个员工的潜在能量,能获得综合素质的显著提升。企业的经济收益也会得到保证,在贯彻落实可持续发展的过程中具备更高的效率。依据调查工作内容能够知晓,绩效管理需要对所有员工加以充分了解,着重挖掘其潜质,员工的工作积极性自然可以得到提升,并激励员工间相互帮助,确保企业内部的工作氛围更加和谐。随后要制定出更加切实有效的评价机制让员工明确自身的不足和优势,提高企业的生产效率,这样能切实提升企业经济效益,企业整体发展水平也可得到显著提升。为此,还需要定期组织培训活动,定向提升所有员工的工作能力。

2.3 提高企业人才规划工作水平

资源绩效管理工作实施的主要目的是帮助企业可以知人善任,让所有员工的能力可以发挥到极致,每个员工都可以在各自的岗位上发挥出最大价值,企业可以借此机会获得更高的经济收益。为此,企业在实施绩效管理工作时提升人才规划水平,更好地激发所有员工工作积极性,促进其在工作期间能具有更多的思路,思考方式会更加活跃,遇到任何突发情况能够在第一时间找寻到最为适合的解决方案。在当前时代背景下,社会企业发展和员工自身的能力有着十分密切的关系,人才规划工作的重要价值能借此机会体现出来,规划工作的落实不仅意味着企业对现有人才岗位的合理安排,还要帮其做好职业规划工作,定期组织其进

入培训环节,利用大数据技术对所有人员的潜在能力加以关注和研究,针对员工实际情况使用更加契合的培训方法,让人才在岗位上更加突出,可以为企业发展提供源源不断的动力,企业能借此机会得到更高的经济收益。由此可见,合理应用大数据技术是极为重要的。

2.4 保证绩效考核管理工作质量

企业在发展的过程中,只有员工的综合能力得到提升才能为企业的发展带来源源不断的动力,切实实现企业未来的可持续发展。因此,在实施绩效管理工作时一定要将员工的满意度作为其中的重要考核内容,这样才能让员工体会到自己可以得到充分尊重,企业在制定内部制度以及开展培训工作计划的过程中都会具有更加明确的目标,员工的企业归属感也能得到显著提升。对绩效管理工作而言,一定要确保其公平性,大数据技术的采用就能切实维护员工之间的公平竞争。在此种新型技术的支持下,数据信息所呈现出的分析结果具有较强的透明性和直观性,避免了管理人员考核审查工作可能存在的的天不公问题,员工也能直观了解到自身的优势和不足,在发展的过程中可以更好地完善自身能力,其对自身的工作质量能进行客观思考,在进行能力提升时也会具有翔实的思路。

3 大数据时代下企业人力资源绩效管理具体措施

很多企业在发展经营的过程中容易在绩效管理程序中出现问題,这样会导致绩效管理工作的实施不能发挥出现实的效果,难以保证企业在后续的发展经营环节中占据较高的地位,给企业健康发展带来了较为严重的威胁。所以,在利用大数据技术的时代背景下,企业能切实依据数据分析结果针对存在的问题采取有效措施,切实推动企业的健康发展。

3.1 转变管理思想,确保培训效果

陈旧的企业人力资源管理思想已经逐渐无法满足当今社会的需求,尤其是在当前大数据技术不断推广的环境下,为了更好地开展企业人力资源绩效管理工作,在实施期间实现其应有的价值,及时转变管理理念也是十分重要的内容,这也是促进人力资源绩效管理工作发展进步的重要基础。在大数据支持下,绩效管理工作的压力较小,管理方式也会更为灵活,企业能借助先进的信息化技术转变原本的管理思想,这也在潜移默化中实现了基础管理理念的转变,掌握了管理工作主动权,信息技术以及ERP技术也能更好地应用到相应的管理工作中。比如,大楼物业企业可以通过运用大数据技术统计的信息切实了解车辆管理工作中存在的弊端,并及时找到相应的负责人,给予工作培训,让其能在停车位较少的情况灵活调整管理手段,让有限的停车位能够得到高效率应用,这样,企业能借此机会获得更高的经济收益。

3.2 拓展数据来源,强化员工培训

在大数据技术应用的时代背景下,企业人力资源绩效管理工作的实施建设的过程中需要从三个部分加以思考,积极统计整合员工基本数据信息,了解员工动态变化数据,掌握综合分析数据信息。企业员工的基础数据信息包含的

内容较多较为繁杂,其性别、年龄、学历、工作经验等都是需要重点整合的内容,通过对这些数据的分析已经能对员工的最基本情况了解清晰,存储在计算机系统中的数据可以根据其信息变动情况进行更改。基本数据信息的采集是十分简单的,每个员工在初次面试的时候都将其详细写在简历上,相关工作人员需要确认无误地将信息录入,完成员工基本信息的收集。对员工的动态化数据也包含诸多的内容,如员工的招聘成功率、员工流失率以及员工内部流动情况等。如果企业招聘成功率较高则说明企业在当前市场环境中具有较高的竞争力,绩效管理部门也能通过这类数据信息知晓企业现阶段的内部实力和主要发展方向。企业员工的综合素质信息包含内容也十分广泛,如出勤率、企业满意度等,资源绩效管理部门需要对这类信息内容给予更多的关注,深入了解到这些数据信息之间的内在联系,这样能及时了解到员工的心境变化,发现企业内部经营环节中可能出现的问题,进而提出更为优质的培训计划,让员工能在适宜的工作环境中展现出自身潜能。

3.3 优化组织框架,构建良好环境

在大数据技术应用的代背景下,企业内部的所有部门都要提升自身的管理工作强度,并积极运用现代化的信息技术更加科学合理分配管理资源,并逐步建立真正适合企业发展的框架,企业文化也会逐步建成。将这些工作准备好后则能切实帮助企业拥有更加广阔的发展空间。人力资源部门工作人员在完成本职工作后要和其他部门员工展开多角度的交流与沟通,这样才能收集并获得更多的数据信息,利用大数据技术从多个渠道整合数据资源,最后能制订出更为全面的企业发展目标。这些工作的开展能从根本上帮助企业快速找到发展方向,积极应对市场复杂的经营环境。为了能让员工之间的沟通环境更加完善,一定要构建完整的组织框架,建立开放的沟通平台,在第一时间将具有价值的信息传播出去,信息的使用效率会因此获得提高。这样能更好地帮助企业进行绩效管理,让相关工作内容更加简单。绩效管理本身便是较为庞大的系统性工作,员工工作完成质量实际上会直接影响到相关部门的总体绩效成绩。因此,利用大数据技术实现精细化管理是十分必要的。在使用大数据技术的时候可以保证对所有员工的信息加以精准记录,并使用绩效管理系统对数据加以整合记录,保证所有信息都具备足够的真实性,整个管理程序既简单又便捷,管理效果也体现得更加充分。通过一些权限设置能保证信息不会遭受篡改,并能依据这些数据信息对员工实施相应的培训工作。

3.4 坚持以人为本,尊重个性发展

在开展人力资源绩效管理工作的过程中,企业管理层人员需要始终秉持以人为本的重要思想理念,确保管理工作在实际运作的时候具有更强的公平性,同时也给予了员工足够的归属感。为此,管理层人员需要积极运用大数据技术来优化此项工作,在对所有员工进行职位划分时就可以具备较强的科学合理性,员工也能深刻意识到自身的主要

责任,并在此基础上对员工实施更为个性化管理。每个部门的领导人员都要对部门成员的工作能力和综合素养等加以充分了解,根据员工不同的能力制定更加适合的考核机制和培训计划,让员工的能力可以在实际工作中更好地发挥出来。企业人力资源部门需要构建更为完善的管理系统,利用大数据技术能对员工的基本信息加以多角度全面的分析,依据各部门人员的绩效考核结果合理地划分工作内容,提高各项工作的概率,切实为企业发展建设提供重要的参考信息。同时,企业也需要鼓励员工针对大数据技术应用下的绩效管理工作现状提出自己的建议,做到集思广益。所有员工都可以积极主动地参与到讨论环节中。其次,通过分析大数据技术所展现的考核,信息管理人员能对每个员工的综合素养进行考察,并了解到其道德修养情况,随后依据员工的实际情况对其实施思想道德领域的教育,让其能自主自觉地承担责任,激励其积极热情地对待工作,避免出现得过且过的工作态度。在大数据技术的支持下企业在实施奖励政策时也会更加科学,根据日常的考核数据统计结果,对表现优异的员工要实施适当的物质奖励,这样能确保企业内部形成良性的竞争关系,所有员工都能更好地投入工作中,并以积极乐观的态度对待工作。

4 结束语

综上所述,企业的经营和发展在当今社会中面临着更多的挑战和机遇,这就需要相关管理层人员在日常工作情境中进行更深层次的思考,通过运用先进的大数据技术对

企业人力资源管理工作相关的数据信息加以整合分析,并从中提取出重要的信息加以运用,进而更为清晰地了解到内部员工价值和发展走向,在实施人员调动和绩效管理工作时具备明确思路,员工的积极性得到充分提高,企业核心竞争力也会因此得到强化,企业可在健康稳定的环境中实现可持续发展,具有极为重要的意义。因此,如何科学运用大数据技术是每个企业都要积极思考的问题。

参考文献

- [1]邵永计.大数据时代企业人力资源绩效管理创新分析[J].财经界,2021(26):197-198.
- [2]李媛媛.探究大数据时代企业人力资源绩效管理创新[J].投资与创业,2020,31(22):117-119.
- [3]黄小莉.探究大数据时代企业人力资源绩效管理创新[J].中国商论,2020(17):85-86.
- [4]吴翔.分析大数据时代企业人力资源绩效管理创新[J].中国外资,2019(22):57-59.
- [5]王慧.大数据时代企业人力资源绩效管理初探[J].经济师,2019(11):261-262.
- [6]曾旭.大数据时代企业人力资源绩效管理创新途径探究[J].现代营销(信息版),2019(04):169.

作者简介:申屠花珍(1975-),女,浙江桐庐人,本科,中级经济师,研究方向:物业服务大楼管理、人力资源管理。