

大数据时代企业人力资源绩效管理创新研究

■ 施 源

(中新国际联合研究院, 广东 广州, 510700)

一、引言

近年来, 互联网科学技术的广泛应用和不断创新, 使其在我国各个领域中都产生了更大的应用价值。与此同时, 大数据时代也在互联网信息技术和计算机技术的优化迭代下到来。如今, 人们在生活、工作、学习等各个方面都离不开大数据, 大数据不但能够更全面准确地记录各个行业的信息, 还可以提高工作效率, 为企业的发展做出巨大的贡献。企业在展开人力资源绩效管理工作当中, 也应用到了大数据。大数据的引入在一定程度上提高了企业的人力资源管理效率, 为企业的发展和用人价值的提升带来了帮助。本文对大数据时代下人力资源绩效管理创新的价值进行了分析, 并结合大数据的应用要求和注意事项, 提出了一些创新人力资源绩效管理方式的有效策略, 希望可以为企业在大数据时代的发展带来帮助。

人力资源是企业发展的基础组成部分, 也是企业创造更高效益的主要支撑力量。随着时代的发展和科学技术、互联网的发展, 企业在人力资源管理方面的管理理念和管理方式也在不断地发生变化。一般来讲, 为了更好地激发企业员工的工作动力, 充分挖掘员工自身的工作潜力, 企业在人力资源管理方面会设定科学有效的绩效管理方式, 并根据调整绩效管理的目标和内容带动员工的工作热情, 使之为企业创造更高的经济效益打好基础。不过, 在大数据时代, 企业原有的绩效管理模式中的弊端愈加清晰, 企业必须要将大数据与企业人力资源绩效管理进行有效结合, 构建出更适应时代发展的管理模式。

二、大数据时代下对企业人力资源绩效管理进行创新的重要意义

人力资源的绩效管理, 在一定程度上影响着员工工作的积极性, 从而给企业的经济效益造成干扰。绩效管理的模式和管理理念与时代之间的关联是否密切、是否能够适应市场需求, 都是影响企业经济发展的因素。大数据时代的到来让很多事物的变化都十分迅速, 企业的市场环境也更为复杂。企业管理人员必须要对绩效管理制度进行创新, 才可

以为企业更好地在大数据时代下生存和发展提供帮助。

(一) 使企业规划人才管理更为科学

企业通过人力资源绩效管理来了解企业内部人员的工作情况, 以及他们自身能力的高低, 可以以此来判断和规划企业的长远发展方向及企业可能获得的经济效益。而在大数据环境下, 一些数据信息的统计方式和企业员工的工作模式会因此发生变化。因此, 结合大数据时代对绩效管理方式进行创新, 也是为了更全面地了解员工的实际情况。这样一来, 有助于企业分析员工在工作中遇到的问题, 为他们提高绩效水平制定更有效的管理方式。当大数据与绩效考核进行结合时, 企业就可以高效地掌握员工的实际工作情况, 也能够借助大数据寻找到与岗位需求更匹配的专业人才, 为企业在人力资源管理方面带来更科学的信息。

(二) 提升工作效率, 促进沟通

员工是企业团体组成及发展的根本, 更是为创造企业经济效益带来了巨大的帮助。大数据的有效应用, 让绩效管理的模式和形式得到了创新, 企业在人力资源管理方面的工作效率由于大数据的引入有所提升。人力资源管理档案和绩效考核的数据内容都可以为不同员工创建对应的数字档案, 使相关人员在搜集和查找时也更为方便。而且大数据还能够对这些信息进行高效分析, 找到影响绩效变化的根本因素, 为解决企业经济效益的问题提供准确的参考。同时, 企业对大数据的合理应用还能够激发员工工作的积极性, 拉近员工与管理层之间的距离, 促进有效交流。管理者可以更好地了解员工的具体情况, 并根据他们的实际情况来进一步完善现有的绩效管理方式。久而久之, 企业文化及工作氛围也会在大数据的辅助下发生变化, 而员工们的凝聚力也将得到提升。

三、大数据时代对企业人力资源绩效管理提出的要求

人是时代的产物, 而企业想要不断地创造更高的经济效益, 提高自身的竞争力, 就必须紧跟时代发展的步伐, 结合时代的需求和特点。对自身的

各方面管理方式进行创新与优化。大数据时代,企业的人力资源绩效管理不再遵循旧有理念,而是必须要符合大数据的标准,紧跟大数据时代下的管理要求。

(一)时效性

如今,互联网信息技术及计算机技术的广泛应用让人们的生活和工作的节奏越来越快。企业正常的生产经营管理环节,也会产生大量的数据信息。信息的更新频率加快,对于企业的管理来说,也是一个大的挑战。大数据时代的到来,让企业在展开人力资源绩效管理时,必须要考虑这些数据信息的时效性,并结合市场环境的变化,考虑各种外在因素的影响,才能够将收集到的数据作为有效参考。因此,在对绩效管理方式进行创新时,必须要将时效性这一点特征融入其中,否则无法有效地建立科学的绩效管理体系。

(二)创新性

企业要在市场环境下为自身拓宽销售渠道,提高经济效益,就不得不结合时代的发展特点,了解市场的实际需求和各种运作模式。而在人力资源绩效管理方面,企业也要考虑到这一点要借助大数据的各项功能,全面了解企业对人员需求的市场情况、岗位考核方式和薪资标准、薪资组成等。在此基础上,企业应根据自身实际情况和行业特点,不断地对绩效管理的模式进行创新改进。

(三)周期性

互联网时代的不断发展及各种新型技术的更新和应用,使如今各行业的发展及经营管理模式,都在不断地随着市场进行调整和优化。作为企业发展和经营的基础组成部分及支撑力量,人力资源的管理和绩效管理模式的建设不能一蹴而就,而是需要紧跟时代的发展步伐,结合大数据的各方面特点,及时对绩效管理方式进行周期性的创新和改进。只有这样,企业才可以不被大数据时代的浪潮所抛弃。

四、加强大数据时代下企业人力资源绩效管理模式的创新策略研究

人力资源绩效管理,在很大程度上影响了企业员工的工作积极性,使得他们对企业的归属感和凝聚力发生变化。大数据时代要想更好地促进企业的长期发展,企业管理人员充分利用员工自身的优势,强化企业的凝聚力,就必须要对绩效管理方式进行不断地优化改进。

(一)收集更多的人力资源数据信息

在大数据时代,越来越多的招聘网站及社交平

台会产生企业人力资源密切相关的数据信息。要想提高对企业人力资源绩效考核的管理及创新,管理人员就必须要先分析新型时代环境下的人力资源现状。大数据的引入和应用,可以帮助企业根据自身的实际需求,从各个方面了解员工及相关岗位的真实情况,包括姓名、专业、职业岗位及毕业院校和年龄等。这些数据信息,可以为优化企业的人力资源绩效管理的模式提供参考。同时,企业也可以借用大数据对内部员工的信息进行整理与保存,这样也便于后期查找和管理分析,为企业更好地使用和发挥员工自身的优势提供参考。此外,企业还可以利用现代化的数据分析,了解员工的工作情况与出勤状况,从而为后期改进管理模式提供助力。

(二)优化绩效考核的方式

绩效考核方式在大数据时代必须进行优化。为了凸显企业在人力资源管理方面的公正性与公平性,在绩效考核方面,管理人员要从更多的角度来进行评定。此时采用的绩效考核方法也要根据时代变化,不断地引入新的考核评定形式。比如,图解式的评价形式可以更为直观地反映员工的日常表现。如果企业的行业属性比较特别,还可以采用一些交叉的考核评价方式,根据岗位的特点,对员工的表现进行综合考核,以此来提高绩效考核的准确性。

(三)构建丰富的绩效管理新模式

由于时代发展较为迅速,市场经济环境也十分多变,企业要在大数据时代下创造更科学有效的绩效管理新模式,就不能一味地依赖于单一的绩效管理方式。因此,企业要在完成基础的数据信息采集和分析管理之后,借助现代化的数据分析工具,对内部员工的长远发展及他们的日常表现进行判定和预测,再结合丰富的绩效管理新模式充分地挖掘企业员工自身的潜力和价值,实现物尽其用,以此为创造更高的经济效益做好准备,在大数据时代走上可持续发展的道路。

五、结语

综上所述,大数据时代给各个行业都造成了很大的影响。市场经济的变化及企业的生产经营管理方式也应紧随着大数据环境进行不断调整。人力资源绩效管理对于企业的生产经营有很大的影响,管理人员必须要考虑到大数据的时代特点,不断优化和改进企业的绩效管理新模式,才可以提高企业的竞争力。

【作者简介】施源(1983—),女,辽宁抚顺人,硕士研究生,中级经济师,中新国际联合研究院,研究方向为人力资源管理。