

浅析大数据背景下企业人力资源绩效管理

■ 王晓春

(现代投资股份有限公司长沙分公司, 湖南 长沙, 410129)

企业在开展人力资源绩效管理工作的过程中, 必须从员工的业务能力、道德素养等方面入手进行考核, 将员工的实际工作情况作为考核的主要内容。同时, 为保障实际考核结果的完整性和科学性, 企业管理者还需要在开展人力资源管理工作的基础上, 借助绩效考核提高企业人力资源绩效管理的质量。

一、基于大数据的人力资源绩效管理特点

(一) 开放共享化

大数据往往与云计算联系在一起, 原因在于, 大数据会以某种抽象的形式被存储在云端, 从而方便使用者快速、全面、准确地采集数据, 实现数据共享。大数据的开放性特点在于, 它能在满足云平台搜集更多上传数据信息需求的同时, 满足其他用户采集同类数据的需要。就企业内部人力资源管理而言, 将大数据技术应用于人力资源管理, 不仅能提高信息获取的便捷性, 缩短决策反应时间, 也能在一定程度上降低信息获取成本。

(二) 分析可视化

大数据的特点之一是分析可视化, 经过云计算处理后, 大数据能凭借其强大的计算能力理清数据间隐藏的逻辑关系, 因此, 与传统方法相比, 大数据能极大地满足人们对数据分析的需求。同时, 大数据能更快地发现“不相邻”绩效指标间存在的勾连关系, 并进一步分析出某一关键指标。对企业人力资源管理来说, 将大数据技术合理应用于人力资源管理, 能充分发挥大数据的分析可视化特点, 从而更准确、更快速地把脉不同性质数据间的关系, 对员工表现做出客观评价。

(三) 实时同步化

大数据应用下的人力资源绩效管理, 其数据源不是抽样得到的, 而是通过系统实时采集得来的, 因此, 它摆脱了传统方式数据滞后的弊病, 能更加简单地完成对员工行为的实时监控, 从而快速达成绩效管理目标。这些实时传输的数据源能同步到

每位员工的个人信息, 使数据与员工之间产生更强的匹配性, 进而助力管理者全面掌握每位员工的绩效信息。对企业人力资源管理者来说, 充分利用大数据的实时同步化特点, 能在某种程度上有效规避安全风险。

二、大数据背景给企业人力资源绩效管理工作带来的影响

(一) 充分挖掘员工潜力, 有效提高交互能力

在大数据时代背景下, 企业能够充分掌握员工的绩效数据信息, 并通过对此类数据信息的充分挖掘, 明确掌握各项数据信息之间的联系, 然后基于内在联系的层面, 对影响员工绩效的相关原因进行深入探究, 并采取有针对性的整改对策。如此, 既能保障绩效管理工作的实效性, 又能有效提高员工的绩效水平, 进一步调动员工的工作积极性。

(二) 数据信息处理, 人才合理规划

大数据技术的应用, 可以协助企业对非量化的信息数据进行处理, 并将此类信息转变为数据化形式。企业可加大对各项数据信息的研究力度, 总结和分析员工的日常工作特点。同时, 企业领导者和管理者也可以结合数据信息, 对员工的日常表现进行探讨, 以此明确掌握员工日常表现给最终绩效结果带来的影响, 及时找出存在的问题和不足, 采取有针对性的改进措施, 提高绩效管理工作的实施水平。

(三) 优化组织框架, 实现扁平管理

企业在分析绩效数据信息的过程中, 需要采取合理的筛选方式, 以确保筛选出的信息具备实际效用。同时, 企业还应对信息进行合理划分和充分使用, 以及时解决企业在运行和合作过程中存在的问题, 进而营造和谐的企业发展氛围, 促进企业的长久发展。

在大数据时代背景下, 企业应将现代化网络技术作为基础媒介, 通过对企业组织框架的有效创新, 使其逐渐朝着扁平化的方向转变。如此, 在扁

平化组织框架的影响下,员工能够对部门和层级实现跨越式管理,进而更好地达成信息的高效性传播目标,有效提高管理工作的实施质量。

三、基于大数据背景开展企业人力资源绩效管理工作的意义

(一)保障绩效考核与评价体系的综合性

为有效提高企业人力资源绩效管理工作的实施水平,并提升员工的工作能力,企业需对大数据时代背景下的革新趋势进行分析,结合企业的实际发展状况,对绩效评价考核体系进行完善,以确保绩效考核与评价体系建设能够逐渐呈现出综合性的特点。一方面,企业应对传统的绩效考核和评价方法进行优化和完善,基于多元化角度对绩效考核模式进行创新,以确保考核工作能够充分符合员工的实际需求。另一方面,企业的领导者和管理者应树立对绩效管理工作的正确认识,及时转变传统的管理工作理念,并打破传统理念带来的局限性,进而有效创新考核工作方法。同时,企业领导者和管理者可基于全面化角度设置完善的绩效考核与评价工作指标,以此确保员工的日常工作能够与最终所获得的报酬呈正比,从而有效调动员工的工作热情。

(二)对人力资源绩效管理组织结构予以优化和完善

企业在开展绩效管理考核工作的过程中,应充分利用大数据运行平台对人力资源绩效管理组织结构进行优化和完善,以此确保此类组织结构的科学性和合理性。一方面,企业需要创新绩效管理工作模式,并基于高效化的管理形式对绩效考核监督工作机制进行优化和完善,同时,为其匹配相应的监督管理工作部门,从而切实提高企业人力资源绩效管理工作的效率和质量。另一方面,企业应高度重视人力资源管理部门建设,以充分发挥此类部门在企业绩效管理实施阶段的重要作用。同时,企业应基于核心运行的角度推动内部各部门之间的有效配合,通过绩效管理工作的联动为信息数据的传输提供基本支持,进而提高绩效管理数据信息传输的效率。

(三)借助大数据技术打造完善的人力资源绩效管理平台

企业在开展人力资源绩效管理工作过程中,应以提高绩效管理工作实施水平为主要目的,积极借助大数据技术打造完善的绩效管理工作平台,从而促进现代信息技术与企业人力资源绩效管理工作的融合。要打造绩效管理平台并充分发挥其作用,企业在实际工作中需从以下四个方面入手。第一,

为提升数据平台的运用效率,企业需及时转变绩效管理工作的模式,以动态化形式推动绩效管理工作的顺利开展。第二,企业可以追踪员工的绩效数据信息,以实时化的追踪形式保障数据库的及时更新,并高效优化和完善绩效趋势变化图纸,从而为企业相关制度的制订提供依据。第三,企业应对人力资源绩效信息的实际情况进行分析,并打造以此类信息为基础数据库,从而有效收集员工的绩效数据,保障整理和分析工作的顺利开展。如此,既能保证信息数据获取的真实性和完整性,又能为员工绩效考核工作的顺利开展提供充足的参考依据。第四,企业在制订人员招聘、裁减等管理方案时,需要借助大数据绩效管理平台和数据库中的相关信息,站在客观角度全面探讨员工的绩效数据,以此保障人力资源管理方案制订的合理性和科学性。

四、企业人力资源绩效管理阶段的相关问题分析

(一)绩效考核结果主观性较强

企业在开展人力资源绩效考核管理工作的过程中,需要明确绩效考核的重要作用,并以直接考核的方式充分调动员工的工作积极性。另外,绩效考核工作在实施阶段,为避免考核结果过于主观,企业需采取以员工与员工之间互评为为主的考核方式。需注意,如果企业在绩效考核工作中缺少信息技术的支持,且未对员工的关系和级别等基础元素进行考虑,便无法保障绩效考核结果的公正性和客观性,也无法推动绩效管理工作的正常开展。

(二)缺乏完善的绩效考核工作标准

通常,绩效考核工作标准会对最终的绩效考核结果产生直接影响,因此,企业应分析其人力资源绩效管理工作的开展情况及存在的问题,并在此基础上确立其绩效考核该工作标准,以保证绩效考核标准的科学性和完善性。同时,企业还应高度重视员工的工作业绩,以此保障员工绩效考核结果的完整性,提高考核结果的客观性。但是,从现状来看,企业确立的考核标准容易与员工的实际工作之间产生较大偏差,导致员工无法在工作中对企业产生认同感和归属感,从而降低员工的工作积极性和日常工作效率。

(三)难以提高绩效管理工作智能化水平

在开展人力资源绩效管理工作的过程中,企业的领导者和管理者需要充分了解员工的实际工作状况,并根据相关数据信息的整合结果,对员工的工作岗位进行合理调整,以此保证员工的日常工作与最终的薪资保持一致。绩效管理工作体系的有

效建立能提高企业人力资源管理工作水平,促进企业的长久发展。但是,在大数据时代,传统的绩效管理方法已无法满足企业人力资源绩效管理工作的创新需求。企业在运用该方式开展人力资源管理工作时,容易耗费大量的时间和精力,不利于保障绩效考核结果的准确性,还会对绩效管理工作的智能化发展造成严重阻碍。

五、基于大数据时代背景的企业人力资源绩效管理创新策略

(一) 创新人力资源绩效管理方法

在大数据的影响下,企业要想保证管理工作的实效性,就应该对其人力资源绩效管理方法行优化和完善。一方面,企业应保证所制订的绩效评价体系具有科学性和合理性,并根据实际的考核和评价内容对其进行改进与优化,从而借助科学的评价标准,有效规避绩效考核工作存在的问题。另一方面,企业应及时转变传统的绩效考核工作理念,以综合性绩效考核方法对员工的业务成绩、团队意识、责任意识和工作热情等相关指标进行考核,从而有效保障绩效考核工作的实施质量。

(二) 保障绩效管理数据来源的丰富性

第一,企业应对员工的基础数据信息进行拓展,从员工的入职前期阶段入手,保证信息获取的完整性和实时性,同时根据员工的入职时间,对相关信息进行调整,以此保障数据信息更新的及时性。第二,企业应以提高员工专业能力为主要目的,对员工的能力数据信息进行分析,从而在保障绩效管理的创新性、充分发挥大数据技术的优势和效用、拓展企业人力资源绩效管理工作的数据信息范围的同时,促进员工工作能力的提升。第三,企业在收集和整理数据信息的过程中,应切实保障人力资源绩效管理信息的时效性,从招聘和人才流失等层面入手,提高人力资源管理工作效率,保障管理工作的合理性与科学性。

(三) 借助大数据优化绩效考核与反馈机制

在大数据技术应用之前,传统观念下的绩效考核只是简单记录员工的工作结果,对过程的描述十分欠缺,因此,其考核指标单调且主观。随着大数据概念的提出和相关技术的日趋成熟,企业开始积极将大数据技术引入人力资源绩效管理工作,以此增强考核的客观性,突出绩效反馈的重要作用。大数据技术在企业人力资源绩效考核与反馈中的应用,大多以系统和平台的方式呈现。在考核前与考核过程中,人力资源管理人员可以借助大数据平台

的相应功能来搜集、整理、分析员工的工作表现,同时,被上传和保存至平台上的员工绩效信息、考核方式以及相关细节操作都能在平台上被真实地反映出来,从而有效弱化绩效考核的主观性。另外,在大数据的支持下,绩效考核系统具备反馈功能,被考核人员可以随时通过平台了解自身的考核进程,也可以对有异议的地方进行提问反馈。如此,员工在深入了解自身考核信息的过程中,能及时发现和反思自己的工作行为与表现,从而进一步提高工作效能。当然,大数据技术支持下的绩效反馈,不仅可以帮助员工完成自我总结和反思,也能为管理者提供更多了解员工工作能力和职业素养的机会。考核系统在将较大的绩效误差反馈给员工的同时,也会反馈给员工的直属上级,然后,管理者可以利用系统反馈的结果,对原始数据进行比对分析,找到问题症结点,并及时针对这些问题对下属进行干预、指导,为下属提供技术帮助,以促使员工更好地实现绩效目标。另外,考核系统还可以实时获取数据,通过数据分析功能对员工绩效信息进行处理分析,进而得到准确的绩效考核结果。对存在异常的数据,系统会自动将结果反馈给员工个人,并分享绩效指导案例,为员工提高绩效、有针对性地弥补绩效不足提供参考,最终助力员工完成自我监督、自我纠偏,提高个人绩效成绩。当然,要实现这一点,系统需区别于一般的考核系统,必须具备较高的智能化水平,尤其是自动反馈功能。对大型企业来说,采用智能化水平高的考核系统进行人力资源绩效考核管理,可以通过实时预警与监控来最大限度地规避风险。

六、结语

大数据技术的不断发展对社会经济的转型和发展提出了更高要求,同时也为企业的发展带来了新机遇和新挑战。基于大数据时代背景,企业应积极创新人力资源绩效管理模式,有效激发员工的工作热情,以此使员工能主动投入日常工作,并确保员工的日常工作成果与最终薪酬保持一致。通过大数据技术开展高效的人力资源绩效管理工作,企业能进一步优化人力资源结构,提高人力资源绩效管理工作效率,进而促进自身的可持续发展。

【作者简介】王晓春(1977—),女,湖南长沙人,本科,工程师,现代投资股份有限公司长沙分公司,研究方向为人力资源管理。