

大数据时代劳资绩效管理工作的改革创新研究

叶倩 徐斌 方新岗

中国铁路武汉局集团有限公司武汉动车段

DOI:10.12238/ej.v7i9.1879

[摘要] 随着人们对铁路运输服务质量和技术要求的不断提升,传统的劳资绩效管理模式已难以满足现代企业的需求。因此铁路行业需要积极推进技术改革和管理创新,以满足日益增长的出行需求。其中,劳资管理作为影响铁路运输服务质量和经济效益的关键因素,其管理水平和质量显得尤为重要。加强劳资管理,对于提升铁路运输服务水平、降低运营成本、提高经济效益具有至关重要的作用。在大数据时代背景下,本文旨在探讨大数据背景下劳资绩效管理工作的改革创新,通过分析大数据对劳资绩效管理的影响,提出一系列创新策略,以期为企业实现高效、科学的劳资绩效管理提供借鉴。

[关键词] 大数据; 劳资绩效管理; 改革创新

中图分类号: N37 文献标识码: A

Research on the reform and innovation of labor performance management in the era of big data

Qian Ye Bin Xu Xingang Fang

China Railway Wuhan Bureau Group Co., LTD. Wuhan bullet train section of Wuhan

[Abstract] With the continuous improvement of the service quality and technical requirements of railway transportation, the traditional labor performance management mode is unable to meet the demands of modern enterprises. The railway industry actively promotes technological reform and management innovation to meet the growing travel demand. Among them, labor management as the key factor affecting the service quality and economic benefit of railway transportation, its management level and quality is particularly important. Strengthening labor management plays a vital role in improving the level of railway transport service, reducing operating costs and improving economic benefits. In the context of the era of big data, this paper aims to explore the reform and innovation of labor performance management under the background of big data. By analyzing the influence of big data on labor performance management, it puts forward a series of innovative strategies, in order to provide reference for enterprises to realize efficient and scientific labor performance management.

[Key words] big data; labor performance management; reform and innovation

引言

劳资绩效管理作为企业管理的重要组成部分,直接关系到企业的运营效率。然而传统的劳资绩效管理模式往往依赖于人工统计和分析,存在数据收集不全、分析不深入、决策滞后等问题。在大数据时代背景下,探索铁路企业劳资绩效管理的创新路径,具有重要的现实意义和深远的发展前景。大数据时代为铁路企业劳资绩效管理带来了前所未有的机遇和挑战。通过充分利用大数据技术的现状,企业可以构建更加科学、高效、智能的劳资绩效管理体系,提高管理效率和效果,促进企业的可持续发展,铁路企业应该积极探索大数据时代劳资绩效管理的创新路径,不断推动管理模式的发展^[1]。

1 铁路企业劳资绩效管理的现状分析

铁路企业劳资绩效管理的历史沿革,可追溯至工业革命时期。随着铁路网络的迅速扩张和运营规模的日益庞大,如何有效管理员工绩效、提升运营效率成为了铁路企业面临的重要课题。早期铁路企业主要依赖于传统的绩效评估方法,如工时记录、任务完成量等,传统的评估方法往往依赖于主观判断和有限的数字支持,难以全面客观地反映员工的绩效表现。在当前铁路企业劳资绩效管理的实践中,普遍采用了一种以目标为导向、以结果为依据的管理模式。这种模式下,企业会设定明确的绩效目标,并通过定期的考核来评估员工在达成这些目标方面的表现,但随着铁路行业的快速发展和市场竞争的加剧,传统的劳资绩效管理模式逐渐显露出其局限性。传统的铁路企业劳资绩效管理往往侧重于对结果的考核,而忽视了过程的管理。这导致了一些

员工在追求短期目标的过程中,可能忽视了长期的发展和企业的整体利益。近年来传统的劳资绩效管理逐渐显露出其局限性,数据收集与处理方面存在效率低下、准确性不高的问题。传统的纸质记录方式不仅耗时耗力,而且容易出错,导致劳资绩效管理的数据基础不够坚实。而且在数据分析与挖掘方面,由于缺乏先进的数据分析工具和方法,企业往往难以从海量的数据中提取出有价值的信息,从而无法为劳资绩效管理提供有力的数据支持,当前铁路企业劳资绩效管理的评估方法也显得较为单一和僵化,而忽视了员工的工作态度、团队协作等软性指标,导致评估结果不够全面和客观,无法实现多劳多得。

进入20世纪,随着管理科学的不断发展,铁路企业开始引入更为科学的绩效管理理念和方法。例如在20世纪50年代,美国铁路企业率先实施了以目标为导向的绩效管理体系,通过设定明确的绩效目标和指标,激励员工积极工作,提升整体绩效。进入大数据时代,铁路企业劳资绩效管理迎来了新的发展机遇,大数据技术的应用,使得企业能够收集、处理和分析海量的员工绩效数据,从而更加全面、准确地评估员工的工作表现,例如通过收集员工的出勤数据、工作时长、任务完成质量等信息,企业可以构建出多维度的绩效评估模型,对员工的工作绩效进行全方位的评价,大数据技术的应用也使得企业能够及时发现员工在工作中存在的问题和不足,为员工提供有针对性的改进建议,促进员工个人能力的提升。

2 大数据时代铁路企业劳资绩效管理的改革创新策略

2.1 构建基于大数据的劳资绩效管理体系

随着人事改革和大数据技术的发展,铁路行业引进先进列车,对高科技和复合型人才需求增加。但部分铁路运输部门仍沿用传统劳资管理模式,缺乏灵活性和创新。为应对挑战需要改革陈旧的劳资绩效管理体制,构建基于大数据的劳资绩效管理体系。大数据能够帮助铁路企业收集、整理和分析大量的员工绩效数据,包括工作时长、工作效率、项目完成情况等。通过对这些数据的深入分析,企业可以更加准确地评估员工的绩效表现,发现潜在的问题,并制定相应的改进措施。

数据收集涉及从多渠道获取员工工作记录、环境数据等。数据处理确保数据准确有效,为分析奠定基础。数据分析与挖掘运用统计和机器学习算法探索数据模式、趋势和关联性,帮助铁路企业理解员工绩效与各种因素的关系。数据可视化直观展示分析结果,便于管理层快速理解和决策。铁路企业需重视这四个环节:高效数据收集、严谨数据处理、深入数据分析与挖掘、直观数据可视化。通过优化这些环节,铁路企业能实现人力资源最优配置,提高运营效率和竞争力。

2.2 创新劳资绩效管理的评估方法

为了推动和创新劳资绩效管理的评估方式,需要引入多维度的评估指标体系,这个体系不但有传统的工作绩效指标,还包括创新能力、团队合作、企业文化建设等多方面的素质和能

力指标。通过多维度评估指标体系,可以更准确的描绘出员工的工作表现和潜力。采用动态评估机制对创新劳资绩效管理也是重要的,评估过程不应该是一个静态的、一次性的事件,而是一个持续的、循环的过程,通过定期收集和分析员工绩效数据可以及时发现问题、解决问题,并实时调整管理策略以适应不断变化的企业环境和员工需求。另外评估结果的反馈和应用也是提升劳资绩效管理的关键环节,评估结果不仅应及时反馈给员工,帮助其了解自己的优势和需要改进的地方,还应与企业的人力资源管理、培训发展、激励机制等紧密结合。例如评估结果可以作为员工晋升、薪酬调整、培训机会分配的重要依据,从而确保员工的个人发展与企业目标相一致,进一步激发员工的积极性和创造力。

通过引入多维度评估指标、采用动态评估机制,以及强化评估结果的反馈与应用,可以构建一个更加科学、合理和有效的劳资绩效管理体系,从而促进企业与员工的共同成长和发展。

2.3 提升劳资绩效管理的智能化水平

提升铁路企业劳资绩效管理的智能化,要运用人工智能优化管理流程,构建智能化平台与工具,并培养具备大数据素养的专业团队。通过人工智能优化可实现劳资绩效管理的自动化,从而减轻工作负担,提高效率。智能化数据分析可以快速处理工资、福利,避免人为错误,自动化处理员工咨询与投诉。

培养具备大数据素养的劳资绩效管理团队是铁路企业在大数据时代实现劳资绩效管理创新的关键。通过提升团队成员的大数据技能、建立数据驱动的决策文化、注重数据安全意识以及借鉴其他行业的成功经验,铁路企业将能够构建一支高效、专业的大数据劳资绩效管理团队,为企业的发展提供有力支持。

3 改革创新策略的实施路径与保障措施

3.1 制定详细的实施计划

在大数据时代的宏观背景下,铁路企业对于劳资绩效管理的改革创新策略实施计划,需要制定详尽且具有高度操作性的方案,清晰界定数据收集与处理的范畴与标准,保障数据的全面覆盖与精准。在策略的具体执行过程中广泛吸收国内外成功企业的先进经验与做法,同时紧密结合铁路企业的实际运营状况,进行有针对性的创新及优化。可以考虑引入前沿的绩效管理工具和方法,以适应市场变化和企业发展的需要。

3.2 加强组织领导与协调

组建专门的绩效考核小组,确保劳资绩效管理的改革工作得以全面推动,绩效考核小组要定期召开会议,对改革进展进行细致监督与评估,确保各项措施得到有效实施。在实施时要构建跨部门协作机制,明确各部门的职责与任务,形成协同工作的强大合力,特别是在数据收集与处理的环节,需要人力资源部门、信息技术部门等多部门的紧密配合,以保障数据的准确性和完整性,通过定期协调会议、信息共享平台等方式,加强部门间的沟通与协作,提升整体工作效率。通过详细的项目计划、明确的目标设定、合理的任务与资源分配、以及实时的项目进度监控,

确保改革工作能够按计划有序进行。在加强绩效考核小组与协调的过程中,铁路企业也要重视人的潜能开发与培训,为职工提供自由、开放的创新环境和工作条件,以充分发挥其潜能和创新能力,进而提升人事劳资管理水平。积极引进和培养具备大数据素养和劳资绩效管理能力的专业人才,构建高效、专业的劳资绩效管理团队,注重职工综合素质的提升,持续加强人力资源的开发与使用,以推动铁路运输的可持续、稳定发展。

3.3 提供必要的资源支持

人力资源方面,由于人力资源的开发与使用关系到铁路运输成本、铁路生产运输效率与安全管理目标,让做好人工成本控制管理成为有效降低铁路生产运输成本、增收节支的重要途径。所以在今后的人事劳资管理中要加强人工成本控制管理,合理配置人力资源,加大科技资金投入,提供必要的资金资源支持。铁路企业应组建一支具备大数据素养的劳资绩效管理团队,团队成员应具备数据分析、数据挖掘、机器学习等方面的专业知识和技能,能够熟练运用各种数据分析工具和技术,从而做好人工成本预测工作,科学确定人工成本计划方案,同时要结合定额标准、先进的定员与工时利用率来制定合理的、可行的人工成本控制目标,采用高科技人才来提高人工成本核算、分析的工作效率,从而合理控制人工成本,有效降低铁路生产运输成本,提高经济效益。此外企业还应加强团队培训和知识更新,以适应大数据技术的快速发展和变化。在硬件和软件资源方面,铁路企业应投入足够的资金,购置高性能的服务器、存储设备和网络设备,确保数据处理和分析的高效进行,选择适合企业需求的劳资绩效管理软件,以提高管理效率和数据安全性^[2]。

3.4 建立完善的绩效考核制度和人力资源激励机制

在大数据时代构建健全的监督绩效考核机制和人力资源奖励机制,不仅是铁路企业适应市场变化的必然选择,更是推动劳资绩效管理向更高层次发展的重要保障,为了进一步完善这一机制需要在以下几个方面下功夫。一是要以职工的劳动成果、效益和工作效率为依据,合理分配利润,确保利润分配的效率和公平,这就需要利用大数据技术,对员工的工作数据进行深度挖掘和分析,以便更准确地评估员工的工作绩效,这包括对员工

的工作效率、工作质量、工作态度等多个维度进行量化分析,以确保考核结果的客观性和公正性。同时应细化并量化考核标准,确保职工能够顺利通过考核,从而激发他们的工作积极性和热情,在保障职工身心健康的前提下,可适当增加工作任务量^[3]。

二是需要建立多元化的奖励机制,以满足不同员工的需求,将绩效考核制度与职工薪资水平紧密挂钩,除了传统的薪酬奖励外还可以考虑提供晋升机会、培训机会、荣誉称号等非物质奖励,激励员工们不断提升自身能力和水平。还可以根据员工的不同特点和需求,制定个性化的奖励方案,以更好地激发员工的工作积极性和创造力。

三是需要加大监督力度,确保绩效考核和奖励机制的公正性和透明度,建立独立的监督机构,对绩效考核和奖励过程进行全程监督,防止任何形式的不公和腐败现象的发生,还可以建立员工反馈机制,鼓励员工积极发表意见和建议,以便及时发现和纠正存在的问题。

4 结论

在未来铁路企业的劳资绩效管理工作将展现更加科学化、精准化及智能化的显著趋势。借助大数据技术的深入应用与创新策略的精准实施,铁路企业将构建一套更为高效且公正的劳资绩效管理体系,以此为企业持续稳健的发展奠定坚实的基础。

[参考文献]

- [1]鞠明芯.大数据时代企业绩效管理变革探究[J].现代交际,2019(4):54-55.
- [2]张红梅.铁路技术创新环境下的劳资管理措施分析[J].经济视野,2014(8):467.
- [3]桑艳.构建私营企业和谐劳资关系研究[D].广西:广西师范学院,2015.

作者简介:

叶倩(1996--),女,汉族,湖北武汉人,硕士研究生,助理工程师,从事电子信息工程方向研究。