

# 大数据背景下企业人力资源绩效管理创新策略

荆文呈

淄博市晟泓产业投资有限公司

DOI:10.12238/ej.v5i2.896

**[摘要]** 为更好的提升企业人力资源管理水平,促进企业在战略高度发挥绩效管理的最大作用,本文通过理论分析的方式,首先阐述了大数据时代背景下,人力资源绩效管理创新发展的重要性,其次分析了绩效管理的创新方向及策略,供相关人员参考。

**[关键词]** 大数据; 企业人力资源; 绩效管理

**中图分类号:** F235.91 **文献标识码:** A

Innovation strategy of enterprise human resource performance management under the background of big data

Wencheng Jing

Zibo Shenghong Industrial Investment Co., Ltd

**[Abstract]** in order to better improve the level of enterprise hr management, promote the enterprise in the strategic height play the biggest role of performance management, this paper through theoretical analysis, expounds the big data era background, the importance of human resources performance management innovation and development, then analyzes the performance management innovation direction and strategy, for the reference of relevant personnel.

**[Key words]** big data; enterprise human resources; performance management

## 引言

企业在市场竞争中想要持续稳定的招揽更多的人才,就需要企业从自身的制度以及文化出发,创新企业的绩效管理方式,以更优渥的待遇,吸引市场中更多的人才。企业拥有更多的人才,才能够在激烈的市场竞争中占据一席之地,从而稳定持续的发展企业的生产与经营。随着大数据时代的来临,各行各业都面临着巨大的挑战,风险与机遇并存的情况下,企业能够掌握市场先机,就能抓住市场发展的机遇,从而在市场竞争中更好的发挥自身的优势<sup>[1]</sup>。

## 1 大数据背景下企业人力资源绩效管理创新重要性

在大数据背景下,开展人力资源绩效管理创新工作可以提高企业生产经营效率,在人力管理方面的公平性也得到提升。由于专业的绩效管理对公司的建设和发展影响很大,对于员工的去留

有着重要的影响,是企业能够继续保留人才的重要举措。并且企业员工的利益获得与企业的绩效呈正相关,企业的绩效管理也是企业员工特别关心的制度之一<sup>[2]</sup>。不断加强员工利益分配的公平性,可以增强员工集体意识,鼓励员工全身心投入工作,增强员工对公司的认同感,为实现企业稳定持续发展提供支撑,同时提升企业的人力资源管理的效率。

以大数据为背景,加强前沿信息技术的应用,可以促进企业随时随地了解员工的工作状况,发现问题,并解决出现的问题,同时视具体情况制定合理的人力资源管理计划成为可能。引入大数据到企业人力资源绩效管理中,可以促进工作效率提升,实现员工的人生价值<sup>[3,4]</sup>。通过大数据背景下企业人力资源绩效管理的创新发展,有助于构建适应企业发展的企业文化。随着信息技术的

飞速发展,其应用范围不断扩大,因此也为企业发展发挥了特别重要的作用。随着信息技术的普及应用,能够有效创建企业优秀文化,稳定持续推动企业文化发展,从而带动企业长足进步。

## 2 大数据背景下企业人力资源绩效管理创新方向与策略

### 2.1 确立企业的科学战略目标

企业人力资源绩效管理的创新方向需要与企业的战略目标相一致,在确定企业的战略目标时,需要结合当前市场情况和发展趋势。利用大数据手段,搜集市场数据情况,可以实现结合企业目前自身的经营生产状况,制定符合企业发展的科学战略目标,预测未来市场的可能发展方向,并且利用大数据平台可以从整体上进行战略目标的评估,综合考虑,从而确定企业的战略方向。企业在稳定持续发展过程中,利用短中长期目标相结合的方式,为企业制定相应的

战略方向,而企业的人力资源管理、绩效管理,也应当从战略高度进行创新,跟随企业的战略发展方向。

## 2.2完善薪酬管理体系

企业中的人才除了想要实现自身价值之外,另一方面还需要获得金钱的收入,从而改善自己的生活状况。而员工在企业中的金钱收入决定于绩效评价,企业的薪酬管理体系也是企业战略发展中的重要一环,企业通常利用全年的经济收入和战略目标完成情况进行绩效评价,大数据平台与信息化技术相结合,可以减少绩效评价指标的构建难度。因此企业想要更好的创收,就需要推动人才不断的创新,而人才创新又需要企业进一步完善薪酬的管理体系和评价指标,两相结合进行不断的调整和优化,最终实现最优的薪酬管理制度,达到企业和企业员工双赢的局面。

## 2.3人力资源绩效评价体系合理化

绩效评价是与企业员工工资收入直接挂钩的一个重要指标,绩效评价指标体系可以基于大数据技术实现构建,绩效评价体系更好、更完善的企业,能招揽更多的人才,也能留住人才,同时企业员工所获得的工资收入也更高。在构建企业人力资源绩效评价体系的时候,应该综合全面科学的考虑,制定一个符合企业生产经营状况的绩效评价体系,一个基于大数据的良好绩效评价体系应该有以下几个方面的特点:一是绩效评价体系中奖惩机制和评价机制能够完美的契合,企业员工的工作情况有奖有罚,能够实现公平公正的奖惩;二是企业人力资源绩效评价体系符合企业的战略发展目标,企业的战略方向一致,且评价体系的考核指标明确、简洁;三是绩效评价体系具有灵活性,可以根据不同的岗位和部门进行灵活的调整,评价指标不再单一化,灵活性的绩效评价体系能够更好的符合企业所有员工的需求,企业与员工能够更好的进行协同发展,共同进步。

2.4构建企业专业人力资源数据库,强化绩效管理信息化水平

大数据时代为企业提供了优秀的发

展环境,企业需要抓住大数据时代的机遇,进行积极的改革创新,来应对复杂多变的市场,提升市场竞争力,将企业的发展与大数据相结合,发挥人力资源管理与大数据的最大优势,推动企业良性竞争。同时,对于企业来说,提升企业人力资源管理信息化程度也势在必行,管理人员要有提升信息化水平的意识,积极改善人力资源管理所需要的硬件设施,发挥信息化的最大价值。企业只有建立自己的数据库,注重数据信息的收集和整理,才能从数据中获得最准确的企业发展创新方向。企业要实现人力资源管理转型,首先要引入信息技术,引入信息技术后,必须提高使用信息技术的能力,必须建立和编制员工数据库。人力资源信息化的第一步需要完善员工基本信息,并将记录员工日常工作档案上传到数据库。大数据提供的不仅仅是简单的数据采集和数据分析,而是为每个被分析的个体建立不同的数据模型,预测分析数据的变化,进一步帮助企业进行精准的人才管理。要知道,人才是现代企业发展的重中之重,人才流失是所有企业都应该避免的<sup>[5]</sup>。没有大数据技术和对员工的数据分析,企业就无法准确判断员工的健康状况,无法制定切实可行的人才管理办法,没有系统的考核评价体系,人才损失是不可避免的。

2.5人力资源绩效管理方式多元化创新

大数据时代的企业人力资源绩效管理非常重要,管理模式和管理体系的构建方式也是企业人力资源绩效管理重点考察对象,对于企业的发展有着不可或缺的作用。大数据技术提供了准确的数据分析,但与资源相关的管理内容,如企业持续发展,企业员工的个人工作方向培养,仍然需要高管做出决策。在大数据的支持下,管理可以从制定人力资源计划入手,在同步企业战略目标基础上,用最客观的态度,面对大数据为企业提供的数据信息,在满足企业发展的情况下,可以适当的进行一些细微数据的调整,使其更好的满足企业的发展。不能简单地评价员工的工作量,而是要从胜任力、

绩效评价、未来发展等多方面综合考虑,通过这种评价方式,企业才能长期稳定发展。传统的人力资源绩效管理工作已经不能满足时代发展的需求,跟不上日新月异的市场变化,和市场人力竞争的变化。由于企业考虑到员工在工作流程中的疲劳性,单一工作内容的无聊性,这些影响员工消极对待工作的因素,很难通过单一的薪酬激励来解决,人性化的绩效管理应该始终贯穿于整个企业人力资源管理过程中,才能更好的解决人力资源绩效管理中面临的问题<sup>[6,7]</sup>。企业建立健全评价体系,建立完善的企业发展规划,注重企业文化的形成、企业工作的灵活性和绩效标准的多样性,从而降低评价体系的客观性和合理性,降低评价的复杂性指标。大数据在人力资源绩效管理中的优势明显,想要发挥大数据的最大作用,就需要运用ERP员工管理系统,通过数据采集、数据分析和数据整合,对每一位员工进行全面、专业、客观、准确的评价。对于员工来说,他们关心的是评价和绩效,但实际上他们更关心的是薪水和他们背后的长期发展。因此,评价体系的建立要做到客观公正,信息公开全面,评价由人工转为数据库信息化,优化绩效评价质量,保护企业重要利益。同时,企业自身需要通过大数据分析深入了解行业当前发展,将招聘和企业招聘体系正规化,智能分析当前企业发展所需的人才,用大数据进行人才的搜集,为企业的战略发展提供人力支撑<sup>[8]</sup>。只有这样,企业才能真正改善人力资源管理,释放大数据的信息技术优势。

2.6提升企业人力资源绩效管理工作人员素质

大数据背景下,企业人力资源绩效管理的创新工作将直接受到企业管理者综合素质影响。因此,企业在开展人力资源绩效管理创新工作时,培养管理者的评价能力,定期或不定期组织培训活动,使管理者能够获取更多的知识内容,丰富工作经验,是非常重要的。加大管理者的培训力度,强化管理者的意识,使其能够在企业人力资源绩效管理中发

生风险问题时,能够积极的采取应对措施,避免损失进一步扩大。对于人力资源管理部门来说,除了在执行具体任务的过程中重视人员调动外,还要积极开展学习活动,积极探索当前先进的绩效考核方法。在这个过程中,要紧密结合企业的具体发展情况,进行科学发展,培养专业有素养的人力资源绩效管理人員<sup>[9]</sup>。

选择专业的企业测评软件,会发现更多专业、高素质的人才。作为人力资源绩效管理评估人员,还需要掌握公司的发展目标,全方位的了解公司需要的人才。针对实际活动中的不足和缺陷,绩效管理评估人员应重点开展相关指导和总结活动,以帮助指导未来的工作<sup>[10]</sup>。为充分保证企业人力资源绩效管理评价的准确性,绩效管理必须着力强化自身的洞察力,一切工作都必须严格按照评价标准进行,只有这样,人力资源评价管理才能成为可能。才能更好的发挥绩效管理的作用,为企业人员留存提供保障<sup>[11]</sup>。

### 3 总结

综上,大数据时代背景下,想要更好的迎合市场的发展轨迹,提升人才市场竞争力,需要企业创新绩效管理,吸引更

多的人才为企业创造价值,通过确立企业的科学战略目标,为绩效管理提供创新方向,同时进一步完善薪酬管理体系,促进人力资源绩效评价体系的合理化发展,利用大数据和信息化技术,构建专业的企业人力资源管理库<sup>[12-13]</sup>,便于企业人力管理的展开,多元化发展人力资源管理方式,培养专业的绩效管理人員,稳定发展企业人力资源管理。

### [参考文献]

- [1]王琳琳.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理的创新路径[J].商业文化,2022,(02):68-69.
- [2]宋鹏.大数据时代企业人力资源绩效管理创新——评《人力资源管理系统与企业绩效:理论与对策》[J].科技管理研究,2022,42(01):231.
- [3]范雯.媒体融合进程中政务新媒体人力资源管理探索——基于PDCA循环[J].国有资产管理,2022,(01):31-35.
- [4]翟成昊.国企转型中的绩效管理问题探析与对策思考[J].中国市场,2022,(01):79-80.
- [5]徐小茜.基于胜任力的人力资源管理研究[J].现代商业,2022,(01):56-58.
- [6]梁翰周.企业创新战略、人力资源战略与绩效管理关系探析[J].商业观

察,2022,(01):82-84.

[7]杜斐斐.绩效导向的企业人力资源管理模式探讨[J].中国储运,2022,(01):180-181.

[8]曾菊华.大数据拓展事业单位绩效管理新思路[J].人力资源,2021,(24):146-147.

[9]宋光辉.试析人力资源管理中绩效管理的作用与优化措施[J].全国流通经济,2021,(33):43-45.

[10]张叶.企业人力资源绩效管理体系的构建[J].中国外资,2021,(22):136-137.

[11]黄仁宗.Construction of the human resource demand prediction model[J].Oriental corporate culture. Business culture,2012(6).

[12]许万全.A Brief Analysis of Modern Enterprise Human Resources Planning and Management[J].Management observation,2012(26).

[13]Dong Keyong, Li Chaoping . An Introduction to Human Resource Management (Fourth Edition)[M]. Beijing: China Renmin University Press,2015:158-166.