

# 大数据时代国企人力资源绩效管理创新研究

董桃园

(大唐青海能源开发有限公司, 青海 西宁 810000)

**摘要:**在大数据时代来临之前, 国企在进行人力资源绩效管理时往往都是采用较为传统的管理模式, 这就导致国企人力资源绩效管理的实际工作过程中存在着诸多的弊端, 比如需要进行切实管理的程序与环节较多, 并且数据处理的准确率往往都较低。这些弊端不仅造成了国有企业人力资源绩效管理部门所整理出来的数据信息的准确性较低, 还在一定程度上加大了国有企业在人力资源绩效管理方面的实际管理成本, 与此同时也大大增加了企业内部人力资源绩效管理部门工作人员的实际工作量与工作难度, 这就在很大程度上阻碍了国企内部人力资源绩效管理工作的顺利开展。国有企业人力资源绩效管理在国企的发展过程中起到了积极的促进作用, 步入大数据时代, 国企人力资源管理面临着新的发展机遇, 这就需要企业对于人力资源的绩效管理进行创新。

**关键词:** 大数据时代 国企人力资源 绩效管理 创新

**DOI:** 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.22.31

## 一、大数据背景下企业人力资源绩效管理的重要性与现实意义

### (一) 切实提高人力资源绩效管理数据的处理效率

随着现阶段信息技术的不断发展, 大数据技术在社会范围内得到了非常普遍应用, 在这样的现实情况面前, 国企的人力资源绩效管理的工作方式也得到了很大程度的改变。国企对于现阶段发展迅速的先进且快捷的大数据技术对人力资源绩效管理当中的数据进行切实的处理, 从而大大提高了绩效数据处理的实际工作效率, 同时也大大降低了工作人员的实际工作量。

### (二) 提升监督水平, 实现战略目标

首先, 绩效考核有利于实现全员监督, 实现战略目标。由于绩效考核是面向企业全体员工的考察方式, 并且针对企业各个部门的领导、员工的工作特点设定了合理的考核路径因此, 有利于提升企业全体员工的工作责任以及职业道德, 领导以身作则, 员工按照规定开展工作, 以提升工作透明度。其次, 有利于企业战略目标的实现<sup>[1]</sup>。在企业制定战略目标之后, 对战略目标层层分解, 制定各个部门的分战略, 并且针对各个部门的战略目标明确考核细节, 开展绩效考评。围绕企业的战略目标的实现开展的绩效考核, 其考核细则、考核流程、考核人员、考核结果的分析与改进也都是以实现企业的战略目标为前提, 更有利于企业战略目标的实现。最后, 提升管理水平, 促进部门沟通。绩效考核是涉及企业各个部门, 全体成员的工作, 在进行考核的过程中, 需要考核部门制定细则, 选派考核人员对考核对象开展面谈、现场观察等, 在进行考核的过程中, 必然要与各个部门进行深入交流, 以切实了解工作

情况, 通过与各个部门进行沟通, 可以实现各个部门的紧密协作, 各个部门的员工在开展自身工作时也能切实了解自身的工作责任, 有利于促进企业的部门之间的横向交流与协作, 规避职责矛盾与冲突。

### (三) 对于国企人力资源绩效管理工作中的风险进行有效的规避

国有企业在日常的生产经营活动当中难免会遇到一些不可预料、不可控制的风险因素, 这些风险因素可能会促使相关风险的发生, 这些风险在很大程度上会给企业带来较为严重的流动性风险, 或者是在投资方面的风险以及不同程度的信用风险, 这一系列风险的发生都会给企业带来不同程度的经济损失。但是, 随着现阶段信息技术与大数据技术的不断发展, 再加上我国已经成功地迈入了大数据时代, 国企在人力资源绩效管理当中切实地应用了大数据的相关技术, 这在很大程度上切实地提高了国企人力资源绩效管理对绩效风险的实际预测水平与管理能力。在大数据技术强有力的支持下, 国企可以将内部与经济活动关系较为密切的工商、税务以及银行等机构当中得到对于国企自身发展有较大益处的相关数据信息, 并且可以利用大数据技术来对这部分数据信息进行科学、合理的预测, 这样一来就能够最大限度地降低国企在实际的投资过程中可能遭遇到的相关风险的发生概率。

## 二、国企人力资源绩效管理存在的现实问题

### (一) 没有结合国有企业实际情况

当前市场竞争日渐激烈, 部分国有企业在制定绩效考核制度时忙于应对复杂的市场环境和国家政策, 大多数采取照搬其他企业现有绩效考核制度的方法, 却忽略了自身

的实际情况，结果导致绩效考核内容与企业自身发展不匹配，既不能为企业的未来发展制定合理的规划，也不能反映出员工的工作态度和工作质量，增加人力资源管理成本的同时却不能对企业发展起到积极作用，对企业发展并没有起到积极作用<sup>[2]</sup>。

### （二）国企内部缺乏自上而下的绩效管理文化

人力资源的绩效管理做需要的就是国企内部的文化支持，国企需要在企业内部推行与绩效有关的文化。其中，组织文化是人力资源绩效管理进行实际运行的平台，在实际人力资源绩效管理过程中能够起到较大的导向、凝聚、激励、规范、协调和提升员工绩效的实际作用。但是国企进行人力资源绩效管理实际的重要前提是要建立起与之有关的组织文化，并且要切实地提高员工的相关素质，要保证国企内部的工作人员都拥有沟通顺畅、积极向上的良好素质。现阶段国有企业在实际的生产经营过程中实行的人力资源管理方式都较为和谐，从另一个角度来说，实行的是一种典型的“人际关系管理”模式，这就使国企内部的员工长期处于一种“平均”的文化当中，这就使员工的工作热情以及创造相关绩效的激情得不到充分的激发。国企并不是利用内部的企业文化来推进人力资源的绩效管理，而是应该要通过人力资源的绩效管理来推进企业内部的文化发展，传统的绩效管理方式使得员工对于绩效管理产生了漠视与抵触情绪。

### （三）激励机制不灵活

人才是企业竞争的最大优势，而在国有企业中，激励机制不灵活是普遍存在的一大问题，很容易造成人才外流、员工工作积极性下降等现象，从而导致企业效率低下<sup>[3]</sup>。由于企业缺乏合理的薪酬分配以及激励机制，即使实施一些人才倾斜等政策，但是没有从根源上解决问题。首先，平均主义对员工的工作积极性产生较大的影响，例如某企业，员工的技术津贴每月最高不超过200元，很难激发员工的工作积极性，从而导致人才流失、生产力降低。其次，企业用人机制缺乏合理性，国企对于领导岗位的选拔依然采取以往的方式，对于年轻员工很不友好，极大地打击员工的工作积极性，一部分年轻员工只会在这种没有激励作用的工作环境中磨掉工作热情，还有一部分年轻人才的高层次需要无法得到满足，导致离职率也大大上升。

## 三、针对大数据背景下我国国有企业人力资源绩效管理转变策略

### （一）要建立健全更加科学合理的绩效管理体系

员工是国有企业开展一切生产经营活动的主力军，也是国企内部的重要角色，同时更是国有企业不断进行发展

的关键因素。国有企业需要通过对人力资源的绩效管理来切实地提高员工不断地创造绩效，为国企的实际发展而不断地贡献自己力量的热情，但是要想充分地激发出员工的工作热情，首先就需要打破国有企业固有的传统聘任模式，并且要取消按工龄取得相应报酬的不合理、不科学的薪酬制度，国有企业内部的员工只有在企业内部看到自己未来的光明前途与满意的薪资制度才会真正地提高自己的绩效，为国企的发展贡献出自己的一份力量。国企需要彻底地消除掉企业内部严重束缚员工工作积极性的不合理的薪酬制度，并且要不断地完善企业内部现有的人力资源绩效管理制度，从而为员工绩效的创造营造出较为和谐的氛围。除此之外，国企需要告知员工绩效与实际的员工薪酬有着直接的关系，这样不仅可以使得员工对于国企内部推行的人力资源绩效管理制度进行理解与认可，推动人力资源绩效管理在企业内部更加顺利地展开，还能够在很大程度上以薪酬来激励员工不断地创造个人的绩效，从而全面地推动企业的实际发展。在任何一个企业当中，员工都是企业不断提高自身在市场当中的实际竞争力，不断地创新发展的重要保障，因此国企需要充分地意识到员工的重要性，要积极地激发出员工的工作积极性与工作潜能，而调动员工积极性的关键就是要将绩效管理与员工的实际薪酬挂钩。国企不能仅仅是在企业内部制定出较为科学的人力资源绩效管理制度，还需要让企业内部的所有员工以及人力资源部门对于制定出的人力资源绩效管理制度进行清晰的了解，并且要切实保障该人力资源绩效管理制度在国企的实际生产经营过程中能够切实地实行。不可否认，许多企业当中都会有员工因为企业内部的薪酬差距过大而产生情绪，甚至会有部分员工消极怠工。在这样的现实情况面前，国有企业在制定与实施人力资源绩效管理制度的过程中要切实地保证整个过程的公平与公正。除此之外，国企内部还需要安排专门的监管机构与部门对国企内部所有员工的薪资水平进行有效的监督，同时也虚心地接受每一个员工提出的意见与建议。

### （二）分层考核，定期汇总

在国有企业开展绩效考核的过程中，应该根据自身的生产经营情况实现分层考核，按照规定的时间进行定期汇总，主要从以下几个方面完善。首先，在国有企业内部，应该按照企业级、部门级以及个人级分别确定考核目标以及具体的指标。在企业级别的考核目标中，主要评估企业的年度、季度以及月度的财务目标是否顺利完成，并以此来测评高层管理人员以及经营人员的工作情况。在部门级别的考核目标中，主要测评部门整体的业绩完成情况、与其他

部门的协作情况、部门领导的职业道德履行情况。在个人级别的考核目标中，主要评估个人的业绩完成清苦那个、工作态度以及职业操守等。通过分层次的业绩考核，可以明确各个层级的考核结果，进行薪酬发放以及职位调整。其次，要针对各个层级的考核情况进行定期汇总，及时约谈。绩效考核的结果最终是为了提升企业业绩服务的，因此，要充分利用考核结果，分析业绩没有达标的原因，定期约谈相关责任人，加强监督与管理，及时改进不完善的制度措施，以合理的绩效管理方法实现企业的战略目标。

### （三）充分地利用大数据的挖掘技术，切实提高数据分析的实际质量

国企可以充分地利用现有的大数据在云端获取到大量的可供企业发展需要的数据信息，然后再通过一定的智能数据清理技术将所收集数据当中的冗杂数据进行清楚，并且可以充分地利用大数据来构建专门为了存放企业数据信息的数据仓库，在这个数据仓库当中可以充分地采用多维数据的压缩形式来极大地减少存储数据在空间、属性、类别与时间等许多不同方面的实际差异，这样一来可以最大限度地提高信息搜索的质量，从而帮助企业获取到价值更高的数据信息。这样一来既能够减少数据信息与相关资源的不必要浪费，还能够大大提高国企内部进行数据分析的实际能力。国企还应该不断地拓宽自身获取信息的渠道，从而使得企业能够及时、快速、大量地获取到自身发展过程中需要的数据信息。

### （四）以绩效考核为抓手，提升企业凝聚力

国有企业管理人员通过实施绩效考核管理方案，合理安排员工工作，开发工作人员最大潜力。第一，国有企业管理人员通过绩效考核应营造积极向上的工作氛围，在工作过程中，管理人员需要以管理者的身份严格要求工作人员努力工作，在生活中，管理人员需要以朋友的身份帮助工作人员解决问题，关心并爱护工作人员，管理人员需要经常组织单位聚餐、游玩活动，拉近工作人员之间、管理人员与工作人员之间的距离，有利于创造和谐工作气氛。第二，国有企业管理人员应该组织工作人员向其他单位工作人员互相学习活动，共同进步，邀请专业人士举办讲座也是一个有效提升工作人员工作能力和素质的方法。第三，国有企业管理人员应该以身作则，将自己投身于人民群众之间，接受人民群众合理意见，及时改变项目模式，为工作人员树立优秀榜样，激发工作人员工作积极性和创造性，促进国有企业发展。

### （五）在企业内部建立起决策系统，优化决策程序

国企在内部建立起能够进行信息交流的网络平台，这样一来可以大大提高企业内部进行信息传播的实际速度，从而大大提高企业进行相关战略决策的实际效率。国企内部较为良好的信息交流与沟通是企业内部能够实现优质战略决策的重要前提，因此国企需要不断地对内部的信息交流平台进行完善与优化，从而不断地提高信息在国企内部的传播速度，并且要鼓励企业内部的所有员工都参与到实际的信息交流过程中来。这样一来可以最大限度地减少信息在国有企业内部的实际沟通与交流的时间，从而大大简化了国有企业内部的决策程序。国有企业可以通过网络这样一个虚拟的沟通交流平台来提高企业内部的战略决策管理。

### （六）开展职业生涯规划

针对国有企业大部分工作人员没有未来规划问题，管理人员应将此问题搬上工作日程，引导单位工作人员设计合理职业生涯规划。国有企业管理人员应在单位创建职业生涯规划咨询处，在创建职业生涯规划咨询处初期，管理人员应组织单位工作人员参加职业生涯规划讲座活动，让他们了解规划职业生涯重要性，然后管理人员需要组织每一位工作人员在固定时间内去职业生涯规划咨询处咨询问题，让职业生涯规划师了解每一位工作人员规划现状，对症下药，解决他们的问题，在创建职业生涯规划咨询处后期，国有企业管理人员需要了解每一位工作人员职业生涯规划情况，挖掘每一位工作人员综合潜力，逐渐完善工作人员职业生涯规划内容。

## 四、结语

总而言之，人力资源的绩效管理是企业对于自身的管理模式进行改善，从而不断地提高企业在市场当中核心竞争力与实现阶段性战略目标的一种非常重要的途径或手段。随着我国社会经济的不断发展和全球化的不断推进，企业在市场当中的竞争愈发激烈，这就需要国企不断地对现有的人力资源绩效管理在大数据的时代背景下进行创新，从而走上良性发展的道路。

## 参考文献

- [1]郭娟.大数据时代国企人力资源绩效管理创新[J].管理学家,2021(05):72-73.
- [2]李旭光.大数据背景下国企人力资源绩效管理创新策略研究[J].现代企业文化,2019(11):122,124.
- [3]李辉.大数据时代现代国企人力资源管理改革分析[J].青年时代,2020(07):236-237.