

大数据时代事业单位人力资源绩效管理创新策略探索

包玮玮

杭州海关后勤管理中心, 浙江 杭州 310000

[摘要] 目前我国科学技术在不断的发展和创新的, 因此, 大数据的技术已经在各个领域有了广泛的应用。事业单位中通过使用大数据技术来促进人力资源绩效管控工作的落实, 是目前事业单位中需要进行研究的工作。文中主要分析和研究了在大数据背景下, 事业单位人力资源绩效管控的重要意义, 以及在管控过程中出现的问题, 并且以主要的管理特点为基础对其创新举措进行了进一步的分析。

[关键词] 大数据; 事业单位; 人力资源; 绩效管理; 创新策略

DOI: 10.33142/mem.v5i2.11762

中图分类号: D630.3

文献标识码: A

Exploration on Innovative Strategies for Human Resource Performance Management in Public Institutions in the Era of Big Data

BAO Weiwei

Hangzhou Customs Logistics Management Center, Hangzhou, Zhejiang, 310000, China

Abstract: With the continuous development and innovation of science and technology in China, big data technology has been widely applied in various fields. The use of big data technology to promote the implementation of human resource performance control in public institutions is currently a research task that needs to be carried out. This article mainly analyzes and studies the important significance of human resource performance control in public institutions under the background of big data, as well as the problems that arise in the control process. Based on the main management characteristics, further analysis is conducted on its innovative measures.

Keywords: big data; public institutions; human resources; performance management; innovation strategies

引言

我国信息化技术不断的发展对我国社会生产力与生产关系之间的发展起到了重要的作用, 因此, 大数据技术的应用是目前我国需要进行进一步研究的技术, 其对社会的发展有着创新和促进作用。对于事业单位的人力资源绩效的管控工作来说, 也是要随着社会的发展而发展的, 对现代化的创新技术以及创新管理方式进行有效的融合, 促进人力资源绩效水平的而有效加强, 保证社会的可持续发展。除此之外, 对于大数据技术来说, 对人力资源管控以及绩效管控的工作也有着一定的促进, 不仅能够保证人才的有效吸引, 还能够保证绩效管理工作的实效性。因此, 对于我国社会的发展来说, 事业单位对大数据技术的应用是势在必行的。

1 事业单位人力资源绩效管理创新的意义

对于事业单位来说, 人力资源的绩效管控是整个企业发展的重要工作之一, 因此, 事业单位对于人力资源绩效管控工作是非常重视的。我国的科学技术飞速发展促使我国社会的飞速进步, 所以对人力资源的绩效管控也是如此, 要在不断进步的过程中勇于创新, 为事业单位人力资源绩效管控工作提供良好的条件。首先, 创新的举措落实能够保证其自身的绩效管控成效。对于传统化的绩效管控工作来说, 使用了大量的人力和物力, 导致资源的浪费, 因此, 加强管控技术的创新性能够对管控的流程进行有效的简

单化, 避免更多繁琐的人为问题出现。比如, 使用信息化自动化的技术对员工的绩效进行有效的评测以及数据的存档分析, 能够对员工们工作的情况实时了解。其次, 能够保证员工们自身的工作热情以及创新能力。对于传统化的绩效管控来说, 其自身只是对结果进行重视, 对于员工们工作的过程有所疏忽, 因此, 可以使用相应的激励机制体系的创新对员工们的工作热情进行提升, 并且为员工们提供培训和学习的机会, 有效的完善交流体系, 保证其自身的工作品质。再次, 创新性措施还能够保证组织能力的提升。对于目前的市场来说, 有效的竞争可以保证事业单位自身经济效益的提升, 促进可持续发展。对于绩效管控工作中, 创新就是保证其自身竞争力的最主要的因素。利用创新性的绩效管控手段能够对员工们平时的工作质量进行评价和挂机, 对员工们存在的潜在的能力有效发现, 保证竞争力的不断提升。最后, 创新还可以对文化进行有效的完善和发展。对于事业单位来说, 其性质相对比较特殊, 因此, 绩效管控工作的创新要和组织文化体系相融合。充分关怀员工的心理和生理健康, 保证文化的良性发展和宣传, 提高员工们自身的工作能力。

2 事业单位人力资源绩效管理现状及存在的问题

2.1 指标体系过于简单

对于事业单位来说, 其自身的工作性质是比较特殊的, 是我国公共部门中非常重要的部门之一, 因此在对其人力

资源绩效管控工作落实的过程中就要尤其的重视。不过,目前我国大部分的事业单位人力资源绩效管控工作中会出现指标体系相对简单化的问题,对其自身的主观能动性的发挥有所影响。目前事业单位的人力资源绩效管控大部分都是对员工们自身的绩效进行评估啊,没有对其整个工作过程进行关注,只注重结果没有注重过程。因此,指标体系相对简单化就会导致绩效管控工作的单一性。以定性评价为例,此种评价体系会受到主管意识的干扰,缺乏科学性和合理性。绩效管控工作不仅要符合不同员工自身的不同情况,还要注重客观性的发展。除此之外,数量化指标也是相对简单的,只是对数量化指标进行统计,并没有和员工们实际的工作情况进行相关联,导致评价的单一性。

2.2 反馈和激励机制不健全

事业单位自身具有一定的公益性,因此,对于其自身来说目前还存在反馈以及激励体系不够完善的情况,对员工们工作的热情会产生很大的影响,而且还会对组织体系的发展产生一定的阻碍。第一,目前很多单位的反馈机制体系不够完善,只是对员工们自身实际的工作落实情况进行查看,而没有对员工们产生一种正向的反馈。在员工们工作热情高涨,工作质量提升的时候,没有进行及时的激励和鼓励,导致工作热情下降。除此之外,激励体系也是不够完善的,在对其进行改善的过程中都是通过薪资以及职位的改变来进行激励,但是此种方法相对比较传统化,无法满足员工们自身的需要,也无法激发出员工们工作的凝聚力和热情。因此,要多增加激励的体制体系和方法,促进员工们工作热情的高涨。

2.3 绩效管理 with 岗位职责不匹配

事业单位是保证社会发展和服务的最主要的单位以及部门,但是在实际的人力资源绩效管控的工作中,出现了一系列的问题需要进行改进,最重要的问题发现就是绩效管控的工作和岗位职责是不相符的。事业单位的岗位职责是比较明确的,但是对于传统的绩效管控来说,其主要是对每个人的绩效考评以及层次进行有效的划分,对员工们相互的合作以及团队意识没有着重的培养。因此,在实际的工作过程中,员工们自身更加对自己的工作情况有所重视,但是没有对团队之间的合作以及相互合作的精神进行培养。但是绩效管控过程中,应该对整体化的团队意识进行培养和表现,把个人绩效的评估和团队之间的合作相互联系起来来进行激励和评估,保证每一个团队之间员工的共同发展。目前大部分的事业单位人力资源绩效管控的目标主要是对量化进行评估以及判定,对于员工们自身的创新能力以及发展的潜力是比较忽视的,在员工们的成长和发展的过程中,没有重视其创新的精神以及学习的能力,对于长期目标而言,也会对事业单位造成一定的影响,在市场发展中无法有效的达到一定的竞争实力。

3 事业单位人力资源绩效管理的特点

首先,目标相对比较明确。对于事业单位而言,大数

据技术的应用能够更加有效的对人力资源绩效的目标进行明确和精准的定位,保证工作人员能够对自身的工作进行进一步的认知。其次,能够对评价工作进行比较客观和精准的定位。对于大数据技术来说,其利用其自身的算法以及相关工艺能够对事业单位中人力资源的绩效进行合理的评价,避免人为因素的影响。再次,大数据技术的应用能够对员工们的工作状态以及绩效发展进行实时的监督管控,为有关的管理工作人员进行及时的反馈,迅速地对出现的问题进行解决。最后,能够对人才进行多元的发展和优化。利用大数据技术,事业单位就能够对人们的工作需求以及未来的规划和需求进行进一步的了解,保证对员工们的激励机制的有效制定,促进其自身的工作热情。因此,对于大数据化技术应用的背景下,事业单位对其应用能够促进此项工作的科学性和有效性。

4 事业单位人力资源绩效管理的创新策略

4.1 人工智能在人力资源绩效管理中的应用

人工智能在人力资源绩效管理中的应用是指利用人工智能技术来提升人力资源绩效管理的效率和精度。首先,人工智能可以通过对大量数据的分析,预测员工的工作表现和发展趋势,从而为员工提供更加精准的职业规划和培训建议。其次,人工智能可以通过对员工的行为和语言进行分析,评估员工的心理健康状况,从而为员工提供更加及时的心理咨询和支持。最后,人工智能可以通过对招聘网站和社交媒体的数据进行分析,寻找与企业需求相匹配的优秀人才,从而提升企业的招聘效率和质量。

4.2 加强培训促进人才发展

为确保事业单位的员工具备适应大数据时代的技能和知识,开展具有针对性的培训活动是关键。首先,对于现有员工,事业单位应提供专门的大数据技能培训课程,内容包括数据分析、数据挖掘、统计学以及机器学习等,旨在提升员工在数据科学领域的综合素质。除此之外,事业单位还要对人才自身的计划和发展进行有效的规划,保证未来人才发展的有效落实。人才发展计划可以涵盖从组织内部的培训项目到继续教育等多个方面,确保员工的技能和知识始终与行业前沿同步。职业发展规划也是人才发展计划的一个重要组成部分,事业单位还要对不同的员工进行不同的职业发展规划以及目标进行确定。此外,在人才引进方面,事业单位要积极寻找并招聘具备大数据技能和丰富经验的人才。这样不仅可以迅速提升事业单位的整体技术水平,还可以与内部培训相互补充,形成事业单位人力资源的强劲动力。最后,确保人才的稳定性是每个事业单位的重要任务。事业单位应构建合理的薪酬体系,制定有效的激励机制,为员工提供明确的职业发展机会,以此确保员工的稳定性^[5]。

4.3 加强法规与伦理建设

对于法律法规的建设和发展来说,是事业单位提升人力资源管理的重要基础,不仅能够保证数据的有效收集,

和储存,还能够对其进行一定程度的有效处理。对于法律法规的建设来说,主要是数据保护法以及隐私保护法等等。对于伦理建设来说,其对事业单位内部的发展以及对于事件的决策来说有着重要的意义,虽然有些行为和数据在法律上没有明令禁止,但是这些数据和工作行为很可能与伦理标准不相符,所以应该进行紧致。对于伦理建设来说,需要在上岗之前进行有效的培训,建立相关的监督管理部门以及督查部门,并且建立有效的数据共享。除此之外,还要对合规文化进行有效的规范和建设。加强每一名工作者的合规意识,保证每一名工作者自身对伦理以及法律法规的遵守,除此之外,对监督监管体系以及审查体系等等都要有效的完善,保证不同的部门之间相互的有效合作,促进事业单位人力资源管控的有效发展,保证在不同的市场发展条件下,可以适应发展^[6]。

4.4 数据驱动的人力资源绩效管理新模式

数据驱动的人力资源绩效管理新模式是指通过收集和分析大量数据来制定人力资源绩效管理策略,从而提升企业的绩效和员工的工作效率。首先,企业需要建立完善的人力资源信息系统,将员工的个人信息、工作表现、培训记录等数据进行整合和分析。其次,通过制定科学合理的人力资源绩效评价指标体系,对员工进行全面、客观、公正的评价。最后,利用数据分析技术,将员工的绩效与企业的战略目标相结合,制定出更加科学合理的人力资源绩效管理策略^[7]。

5 大数据下的事业单位人力资源绩效管理创新的成果展望

大数据技术飞速发展的今天,事业单位的人力资源管控体系与员工的发展紧密联系,大数据技术的应用不仅能够对本主义的管控原则充分的落实,提升管控的成效,还能够对员工自身的工作以及其工作成效还有绩效的落实进行数据的整理,保证员工们自身对自身工作的了解,也能够保证管理者对员工的管控,合理配置工作。除此之外,通过大数据技术的应用,绩效的管控能够更进一步地保证工作的科学性以及有效性,对工作的反馈以及工作的效果进行有效的反映。绩效管理工作在应用大数据技术的基础

之上,能够保证激励作用的充分体现,促进员工工作的热情,保证组织结构体系的有序发展。事业单位应积极接纳大数据技术带来的各种改变,适应时代发展要求,利用好新技术切实推动人力资源绩效管理的创新与升级,推动组织管理效率的提升和管理结构的优化,实现自身稳定长效发展。

6 结束语

综上所述,创新性的而技术为我国的事业单位发展起到了一定的促进作用,同时也带来了一些挑战性。因此对于我国事业单位来说,要把工作的重要性放在人力资源的工作上去,能够充分对大数据的技术优势有效的应用。不同的事业单位要从自身的实际现状出发,保证事业单位的可持续化发展,不断完善大数据以及信息化还有云计算等等创新性技术的开发,改变传统的人力资源绩效管控模式,保证其工作能够有全方面的考虑,也能够对资源进行合理的分配,对不同的人自身潜力进行深入的挖掘,保证事业单位自身的稳固发展。

[参考文献]

- [1]孙凤华.新时代背景下事业单位人力资源绩效管理体系若干问题探析[J].老字号品牌营销,2022(23):122-124.
 - [2]李宁.事业单位人力资源管理信息化问题及对策[J].人才资源开发,2022(24):48-50.
 - [3]杜国辉.事业单位人力资源管理的发展与创新路径[J].人才资源开发,2022(23):54-55.
 - [4]周敏新.激励机制在事业单位人力资源管理中的应用[J].人才资源开发,2022(21):33-35.
 - [5]李冬梅.大数据时代事业单位人力资源绩效管理及其创新[J].企业改革与管理,2017(19):2.
 - [6]宋昱洁.大数据时代事业单位人力资源绩效管理创新探讨[J].市场周刊·理论版,2022(33):183-186.
 - [7]宋昱洁.大数据时代事业单位人力资源绩效管理创新探讨[J].市场周刊·理论版,2022(33):183-186.
- 作者简介:包玮玮(1982.1—),女,浙江绍兴人,就职于杭州海关后勤管理中心,现为人力资源部门负责人,从事人力资源工作多年。