

大数据时代国企人力资源绩效管理创新解析

高庆亮

涡阳公用事业集团有限公司，安徽 亳州 233600

[摘要]在现代化社会的发展中，互联网技术已被应用到各个行业的发展中，使得人民群众的生产生活发生了很大变化，这就使得大数据技术应运而生，逐渐发展为大数据时代。大数据技术在企业管理过程中得到了有效应用，使得企业管理模式发生了很大变化，尤其在人力资源绩效管理过程中，大数据技术具有实用性特点，为人力资源绩效管理的创新和发展提供了技术支持，本文就对大数据时代国企人力资源绩效管理创新进行分析和探讨。

[关键词]大数据时代；国企人力资源；绩效管理；创新

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15271

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

Analysis of Innovation in Human Resource Performance Management of State-owned Enterprises in the Era of Big Data

GAO Qingliang

Guoyang Public Utilities Group Co., Ltd., Bozhou, Anhui, 233600, China

Abstract: In the development of modern society, Internet technology has been applied to the development of various industries, making great changes in the production and life of the people, which makes big data technology emerge at the historic moment and gradually develop into the big data era. The effective application of big data technology in enterprise management has brought about significant changes in the management mode, especially in the process of human resource performance management. Big data technology has practical characteristics and provides technical support for the innovation and development of human resource performance management. This article analyzes and discusses the innovation of human resource performance management in state-owned enterprises in the era of big data.

Keywords: big data era; human resources of state-owned enterprises; performance management; innovation

引言

随着大数据技术的迅猛发展，信息的获取、存储与分析方式经历了根本性变化，企业管理模式亦进入了新的时代。尤其在国有企业中，如何通过大数据优化人力资源绩效管理，提升员工绩效评估的准确性与公正性，已成为提升企业管理效率的关键途径。传统绩效管理模式下，数据的采集与处理往往依赖人工与经验，主观因素的影响不可避免，评估结果通常滞后且片面，员工的综合表现与潜力难以全面反映。而大数据技术，通过实时采集员工工作数据、行为数据及多维度绩效指标，提供了更为精确、全面的决策支持，传统绩效评估的局限得以突破。因此，在大数据时代，国有企业的绩效管理不仅应关注绩效考核结果，更应重视数据的深度挖掘与分析。利用科学数据，推动企业的持续发展与创新，将变得愈发重要。大数据技术的应用，为国有企业绩效管理提供了全新视角，管理的透明度、公正性及效率因此得到了显著提升。本文将深入探讨大数据技术在国有企业人力资源绩效管理中的应用，分析其带来的变革与创新，并探索如何在新时代背景下，通过技术手段实现人力资源管理的智能化、精准化与高效化，从而增强企业的整体竞争力与发展潜力。

1 大数据给人力资源绩效管理带来的积极影响

大数据技术的应用，对人力资源绩效管理产生了深远的影响，尤其在提升决策效率、优化资源配置及提高员工满意度等方面，发挥了重要作用。通过全面且精准的数据分析，企业得以实现更加科学的绩效评估与管理。与传统绩效管理依赖主观判断及历史经验不同，大数据技术能够实时收集和处理大量员工行为数据、工作表现、培训记录及客户反馈等多维度信息，为绩效评定提供更客观、准确的依据。此外，企业能够通过数据挖掘与分析，识别潜在的绩效提升空间及员工的个人发展需求，从而为后续管理决策提供有力支持。通过对员工绩效数据的深入分析，高潜力员工与低效员工能够被精准识别，并基于数据结果进行个性化激励与调整，从而优化人力资源配置，整体工作效率得以提升。大数据的应用，同样在促进员工参与感与归属感方面，发挥了积极作用。通过数据分析，员工的工作状态与情感倾向能够及时被了解，进而实现更加人性化的管理，提供个性化的职业发展路径，从而增强员工的满意度与忠诚度。最后，绩效管理的动态化与精细化得到了推动。通过实时数据监控与分析，员工的工作表现能够被持续跟踪，问题及时发现并作出调整，从而在整个绩效周期内，不断优化管理策略，进一步提升整体运营效率。

2 大数据时代国有企业人力资源绩效管理创新的具体策略

2.1 及时转变思想观念

在大数据时代,国有企业的人力资源绩效管理面临前所未有的机遇与挑战,根本性的变革源自于观念的转变。传统的绩效管理,通常依赖年度考核、主观评估以及领导判断,这一模式主要侧重员工的静态评价,忽略了对员工动态表现与发展潜力的全面分析。随着大数据技术的兴起,企业绩效管理不再仅依赖传统的评价方式,而是通过数据收集与分析,形成了更为多元化且实时的管理视角。为了适应这一变化,必须在思想上作出调整,国有企业应摒弃陈旧的管理模式,积极拥抱大数据所带来的变革。具体来说,管理者应当从过去的经验主导转变为数据主导,减少对经验判断的依赖,认识到数据分析能够提供更加精准、客观的信息,从而提升管理的透明度与公正性。还要求企业从单一、局部的绩效评估,向全面、多维度的数据整合与分析转变。传统的绩效评估,主要关注员工短期成果与绩效目标的完成情况,而在大数据时代,绩效管理能够综合考虑员工的行为表现、工作效率、合作精神以及学习进展等多维度信息,帮助管理者更全面地了解员工的工作状态与潜力^[1]。这种方式,不仅使绩效管理变得更加科学与精确,也使企业能够及时发现员工的优点与不足,从而制定更具针对性的支持与激励策略。

2.2 完善人力资源管理体系

在我国经济建设与发展中,国有企业始终占据着重要地位,而人力资源的开发与利用直接关系到企业的长期发展,因此必须引起足够重视。要实现国有企业的可持续健康发展,关键在于完善人力资源管理体系。在大数据时代的背景下,国有企业应借助大数据技术,结合自身的经营状况与发展需求,建立科学的管理体系,从而为实现战略目标提供有力保障。首先,构建大数据平台至关重要。国有企业应从全局角度出发,在人力、物力、资金等方面加大投入,推动大数据平台的建设。这不仅能够有效解决信息管理碎片化和孤岛化的问题,还能通过将员工履历、奖惩记录、医疗保险、绩效管理、考勤等信息集成到统一平台,实现数据的互联互通,进而优化人力资源管理架构,提升整体管理效率。其次,建立新型的管理模式同样不可忽视。国有企业应以岗位为导向,坚持能力与岗位需求的匹配原则,打造符合企业发展要求的全新管理模式。例如,根据不同岗位的工作要求、能力素质及岗位贡献等因素,设计个性化的薪酬福利、绩效考核和职业发展规划。此外,企业还应推动扁平化的组织架构建设,畅通部门及员工之间的沟通渠道,消除沟通障碍,从而确保人力资源绩效管理的顺利推进。最后,组建一支高素质的人才队伍是企业发展的关键。国有企业应高度重视人力资源管理,增强工作的针对性、及时性与专业性,迅速搭建一支优秀的工作队伍。在实践中,企业可通过大数据技术对现有员工的业

务技能需求进行统计与分析,基于分析结果制定针对性的考核方案与培训计划,全方位提升员工的专业能力,确保人力资源绩效管理工作的稳步推进。

2.3 构建绩效考核管理机制

在大数据时代,国有企业构建绩效考核管理机制时,应充分利用信息技术的优势,打造科学、精准且高效的考核体系。传统的绩效考核机制,常存在目标不清晰、评估标准不统一以及考核过程透明度不足等问题,导致员工的真实工作表现无法有效反映,甚至可能受到主观偏见的影响。大数据技术的引入,为绩效考核机制提供了新的解决思路。通过对数据的全面收集与分析,员工的工作表现能够更准确地评估,涵盖工作效率、创新能力、团队协作、问题解决等多个维度,形成综合评价。这种基于数据驱动的考核方式,使员工的绩效评估更加客观,避免了传统管理模式中过多的人为干扰,从而提高了考核的公平性与透明度。要建立高效的绩效考核管理机制,企业需在系统设计上整合多类数据源,包括员工的日常工作数据、项目进展信息、客户反馈及团队协作情况等,从而形成全面且持续的考核数据流。此外,明确且量化的绩效目标应被制定,且这些目标应分解为可追踪、可评估的具体任务与结果,借助大数据分析技术,实施动态的实时监控与反馈,从而避免依赖年终评定的单次评价。同时,灵活的反馈与调整机制应包含在绩效考核机制中。在考核过程中,员工的表现应及时反馈给管理者,改进的方向应被指出,并且具体的改进建议应被提供。此外,根据大数据分析结果,绩效考核标准与策略应不断调整,确保考核机制始终适应企业发展需求及员工成长轨迹。最后,绩效考核结果与激励机制应紧密结合^[2]。借助大数据的支持,员工的绩效表现能够根据其定制个性化的激励政策,包括薪酬调整、职位晋升、培训机会等多维度的激励措施,从而激发员工的积极性与创造力,进而提升企业整体工作效率与竞争力。

2.4 完善人才激励机制

在大数据时代,国有企业完善人才激励机制的关键在于实施更加科学且个性化的管理方式,以有效激发员工的内在动力与创造力。传统的激励手段,通常依赖于统一的薪酬、奖金与职务晋升等固定方式,但这一做法已难以满足日益多元化的员工需求。借助大数据技术,员工的工作表现、行为习惯、职业规划及工作满意度等多维度数据,能够实时获取,且通过对这些信息的深入分析,企业能够精准识别每位员工的激励需求,从而制定个性化的激励方案。数据分析不仅使企业能够实时跟踪并评估激励措施的实施效果,而且还能够根据员工的不同特征提供更具针对性的激励。例如,依据员工的工作表现与发展潜力,奖励方式可为其量身定制,包括非物质奖励,如职位发展机会、培训机会或更大的工作自主权,从而提升员工的归属感与工作满意度。此外,关键岗位人才及高潜力员工也能够通过数据分析识别出来,针对性地制定激励措施,确保其对企业的忠诚与投入,

从而减少人才流失的风险。在薪酬方面，市场的对比分析可通过大数据进行，确保薪酬结构具备竞争力，并根据员工的实际表现进行灵活调整，兼顾公平性与激励效果。

2.5 优化岗位人员配置

在大数据时代，国有企业优化岗位人员配置的核心在于充分利用数据分析工具，以提高人员配置的精确性与灵活性。传统的岗位配置方法，通常依赖于经验和直觉，往往未能深入考虑员工的实际能力与岗位需求之间的匹配度。大数据技术的应用，改变了这一局面，企业能够从多个维度分析员工的技能、工作经历、行为模式与绩效表现，进而为岗位配置提供更为科学的依据。员工个人数据的深入挖掘，使企业能够准确识别出每位员工的核心优势与不足，从而实现岗位与人才的最佳匹配。例如，在实时监测员工技能的基础上，技能差异能够被企业发现，并据此灵活调整岗位配置，确保每个岗位上都能配备最为合适的人才。此外，借助大数据的动态监控与分析功能，岗位设置能够及时调整，企业可根据外部因素如市场变化、技术进步或公司战略调整等，确保组织架构始终保持高效运作与适应性^[3]。员工数据的持续跟踪，不仅能够帮助企业评估岗位变动带来的影响，还能在岗位职责、人员配置及工作流程方面进行优化调整，从而有效避免岗位人员错配、冗余或人才流失等问题，确保人力资源的高效利用。

3 人力资源绩效管理中大数据技术的优化应用

3.1 提升绩效管理数据采集能力

在大数据时代，绩效管理的数据采集能力的提升，是实现高效、精准绩效评估的关键。传统的绩效管理方式，通常依赖于人工收集与录入数据，这不仅效率低下，还容易导致错误，无法全面、实时地反映员工的绩效表现。借助大数据技术，数据采集过程得以实现自动化与智能化，从而大幅提升了效率与精确度。企业能够实时获取员工的绩效数据，通过整合企业内各类信息系统，如人力资源管理系统、财务系统、项目管理系统等。数据采集的维度，也不再局限于过去的单一指标，而是涵盖了工作态度、创新能力、团队合作、客户反馈等多个方面。此外，大数据技术还能够处理来自各类渠道的海量数据，包括社交媒体、工作日志、客户评估以及移动设备中的信息等，为绩效管理提供了更为丰富、多元的支持。定期评估周期的数据采集方式，已经不再适用，通过实时数据的采集能力，管理者能够随时掌握员工的工作进展与存在的问题，从而提升决策的及时性与准确性。

3.2 提升绩效管理数据分析能力

在大数据时代，数据分析能力的提升，已成为优化人力资源绩效管理的核心要素之一。借助大数据技术，企业能够从海量复杂的员工绩效数据中提取有价值的信息，而不再仅仅依赖传统的主观评价或静态数据分析。大数据分析技术能够深入挖掘员工绩效数据，揭示其中潜在的关联性与规律性，例如，工作环境、培训经历、团队互动等多重因素，如何影响员工的工作表现。通过应用机器学习算

法与预测模型，企业能够预测员工未来的绩效，及时识别可能的风险与机会，从而为决策提供前瞻性支持。此外，大数据分析还能够从多个维度与层次对绩效数据进行全方位分析，帮助管理者全面了解员工绩效的趋势、潜力与瓶颈。如此，资源配置与激励决策得以更加精准^[4]。通过数据可视化工具，分析结果能够通过图表、仪表盘等形式呈现，从而极大提高了数据的直观性与易理解性，帮助管理者迅速识别问题并采取有效措施。

3.3 提升绩效管理数据应用价值

在大数据时代，绩效管理数据应用的价值如何充分发挥，已成为优化人力资源管理的关键。传统的绩效评估方法，往往侧重于年终或定期的回顾性评估，缺乏对员工表现的持续跟踪与即时反馈，未能有效挖掘数据的潜力。大数据技术的引入，使这一局面得到了转变，企业能够实时采集并分析员工的各类数据，从而更为精准地评估员工的工作表现与贡献。这些数据，不仅仅局限于传统的考核结果，还包括员工的工作效率、团队合作、创新表现以及情感态度等多个维度的信息。通过综合分析这些数据，企业能够全面了解员工的工作状态，及时识别问题并进行调整。此外，大数据技术，能够将员工的绩效与企业战略目标、岗位要求密切结合，从而为管理者提供更加科学且精准的决策支持。

4 结语

在大数据时代，国有企业的人力资源绩效管理，面临着前所未有的机遇与挑战。引入大数据技术后，能够对员工绩效进行精准评估，不仅仅是企业的能力所在，还能通过数据分析揭示潜在的管理问题与优化空间，从而增强管理决策的科学性与有效性。尽管大数据在绩效管理中的应用潜力巨大，但企业仍需应对多个方面的挑战，包括数据质量、隐私保护以及技术人才等问题，在实际操作过程中尤为重要。随着大数据技术的不断发展与成熟，国有企业将能够更好地利用这一工具，推动绩效管理的创新，提升整体运营效率与市场竞争力。只有在持续适应技术进步的过程中，企业才能实现人力资源管理的现代化，最终推动企业的持续健康发展与创新。

[参考文献]

- [1] 蔡帅. 大数据时代国企人力资源绩效管理创新解析[J]. 中国市场, 2023(29): 110-113.
- [2] 董海军. 大数据时代国企人力资源绩效管理创新[J]. 营销界, 2019(2): 28-29.
- [3] 李娟. 大数据时代国企人力资源绩效管理如何创新[J]. 中国商界, 2023(10): 202-204.
- [4] 车晓晴. 大数据时代国企人力资源绩效管理创新解析[J]. 销售与管理, 2024(20): 18-20.

作者简介：高庆亮（1991.10—），毕业院校：中共安徽省委党校，研究生学历，所学专业：公共管理，当前就职单位：涡阳公用事业集团有限公司，职称级别：中级经济师政工师。