

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2022.07.043

探讨大数据时代的企业绩效管理

董南萍

[江西铜业集团(贵溪)新产业开发有限公司,江西 鹰潭 335424]

摘要:大数据时代的到来,推动企业朝着现代化的方向迈进,企业绩效管理重要性大大提高。鉴于此,本文将着重分析企业绩效管理实施现状,明确其存在的问题。在此基础上分析大数据时代下企业绩效管理的特点,进而探究如何优化企业绩效管理,并提出可行性措施,希望能够起到一定的参考作用。

关键词:大数据时代;企业;绩效管理;问题;优化对策

为了能够促使我国企业良好发展,企业方面应当正确认识到绩效管理的重要性,科学合理地开展绩效管理。但现实情况则是当前部分企业绩效管理执行的过程中容易出现一些问题,比如绩效管理方法选用不当、绩效管理观念陈旧等等,未能将绩效管理的作用淋漓尽致地发挥出来,促使企业合理配置人力资源、有效利用人力资源,创造更高的价值。对此,应当探究行之有效措施来改变现状,提高绩效管理的整体水平,为企业储备优秀人才创造条件。

一、企业绩效管理现实情况

伴随着时代的不断发展、社会的不断进步,国内企业逐渐朝着现代化、高效化的方向迈进。此种情况下企业管理越来越重要,其中包括绩效管理。相关调研与分析表明,目前诸多企业绩效管理存在一些有待解决的问题,导致其管理作用未能充分发挥出来,优化配置人力资源,促进企业良好运用与发展。具体来讲,当前企业绩效管理容易出现的问题有:

(1)绩效指标的可行性不强。为了能够集中考核员工工作量完成情况,客观地反映员工的工作表现,制定适用的、可行的绩效指标,公平公正地开展绩效管控是非常必要的。而立足于现实层面,对企业绩效管理实际情况予以分析,部分企业所制定并使用的绩效指标的有效性不强,也就是未能结合企业发展战略来科学合理地制定绩效指标,导致绩效指标的指向性不强,相应的按照绩效指标来实施绩效管理存在偏差,未能充分发挥管理作用,客观反映员工工作情况,致使员工工作与企业发展匹配度不高,难以促进企业良好发展^[1]。

(2)绩效管理反馈制度不健全。企业绩效管理不仅仅是对企业员工工作情况的考核与量化,还包括绩效计划制定、绩效执行及、绩效结果考核评价、绩效目标提升等等。这就意味着绩效管理内容较多,在具体执行该项管理工作的过程中可能因某些因素影响而出现管理问题。制定健全的绩效管理反馈制度,则可以使管理层与员工之间进行有效沟通,

掌握基层员工工作情况,结合企业发展战略,合理地规划和实施绩效管理工作。但当前部分企业所制定的绩效管理反馈制度存在漏洞或者不足,未能规范要求管理人员注重绩效反馈,相应的管理人员与基层员工沟通不畅,按照上级指示所制定的绩效计划、所执行的绩效工作等工作与基层员工工作实际情况不符,相应的绩效管理效力不高。

(3)选用的绩效管理方法不合理。为了能够真正提高绩效管理水平,在企业员工考核的过程中发挥作用,选用适合的、有效的、可行的绩效管理方法是非常必要的。从企业绩效管理实践结果来看,部分企业所选用的绩效管理方法不适用,比如应用评级量表法、等级鉴定法等等。以上绩效管理方法较为传统,其灵活性、谨慎性及有效性不足,基于以上方法的绩效管理工作难以根据部门特征而有针对性地展开,相应的绩效管理无法全面覆盖企业各个环节,无法及时提供真实、准确且有效的员工绩效考核结果^[2]。

二、大数据时代下企业绩效管理

伴随着大数据时代的到来,企业绩效管理或多或少受到一定的影响,使之基本特征发生改变,具体表现为:

(1)员工价值提升。大数据时代的到来,使得信息数据应用日渐广泛、日渐深入。此种情况下企业绩效管理的过程中可对员工价值予以数据量化处理,客观地反映员工的工作能力、工作量、工作工程等等,如此即可深入地了解员工,合理地匹配员工,使之在适合的岗位上最大限度地发挥自身价值。正因如此,大数据时代下绩效管理工作的良好展开,能够将员工的价值体现出来,让企业正确认识到员工价值,予以重用。

(2)可改进企业组织架构。对于一个企业来讲,组织架构设置是否科学、合理,在一定程度上决定企业能否充分利用人力资源创造较高的经济效益,推动企业良好运营与发展。大数据时代下企业组织管理注重应用大数据技术对企业各个部门、各个员工

的情况予以客观分析,如此即可根据各部门职能来合理地分配员工,进而优化调整企业组织结构。与此同时,大数据技术的应用还能够辅助相关工作人员制定与企业战略发展相匹配、能满足人力资源管理需求的多元化、立体化人力资源管理机制,在该机制的约束和规范之下绩效管理将多角度、全方位地展开,以员工考评和部门整体考评作为考评这一部门组织合理化的基本标准,结合企业考评标准实现企业组织架构的优化^[3]。

(3)为企业储备人才。现代化的今天,国家、社会及企业发展都离不开优秀人才。所以,为了能够促进企业在竞争激烈的市场环境中良好发展,储备优秀人才是非常必要的。而要想真正做到这一点,以大数据时代为背景,优化实施绩效管理是非常可行的,能够在具体落实该项管理工作的过程中充分利用大数据技术优势,收集、整理、处理及分析企业员工相关信息数据,即可了解员工的特长优势,从企业业务运用需求及企业战略发展的角度出发,一方面将员工分配到适合的岗位,另一方面则有针对性地开展员工培训,丰富他们的专业知识及技能、提高他们的业务能力、提升他们的综合素质等,长此以往势必能够将员工培养成为与时俱进的优秀人才,为企业储备优秀人才,让他们能够同企业共同奋斗、共同发展。

(4)创新人才管理方式。以往绩效管理过程中注重通过员工绩效考核来了解他们的工作能力,之后实施激励机制或者培训等做法来不断提高员工的工作能力,以便他们能够在岗位工作中创新创造,为企业做出卓越贡献。但伴随着时代和社会的发展,企业绩效管理不仅仅关注员工工作能力,更关注员工潜能。也就是通过创新人才管理方法,利用大数据技术来辅助员工绩效考核,借助相关数据来分析和预测员工未来发展状况,与当前员工的工作表现、工作结果、工作积极性等方面相比较,进而制定可行性的激励机制、晋升机制等,采取有效的激励手段,激励和鼓励员工,使之能够在岗位工作中不断激发自身潜能、创新创作^[4]。

三、大数据时代下企业绩效管理的优化对策

伴随着时代的发展、社会的进步,企业绩效管理的重要性大大提高,但同时也对其提出较高的要求。为了保证绩效管理能够在企业内始终发挥作用,推动企业朝着现代化、智能化、高效化的方向迈进,以大数据时代为背景,探究行之有效的优化对策,改进绩效管理是非常必要的。

(一)树立与时俱进的管理理念

新时期,企业进行绩效管理应当将重心放在激发员工工作潜力与价值创造上,而不仅仅是监督员工按时完成任务,因此,企业管理者应当树立正确的

绩效管理观念,指导他们基于企业基本面、企业内外部环境变化情况及企业发展战略,统筹规划、合理安排,有效落实绩效管理。为此,企业领导及管理层应当进行关于绩效管理的最新理论、最新讯息的学习,比如参加行业交流会、绩效管理研讨会、绩效管理相关演讲等等,重新认识并且定位绩效管理,明确绩效管理的重要性,转变思想认识,树立与时俱进的管理理念,在企业内部展开绩效管理会议,基于企业发展需求、基层员工工作情况、绩效管理执行情况等方面,交流探讨绩效管理目标及执行要点,下达工作任务,促使绩效管理能够有针对性地、有效地落实奠定基础。

(二)更新绩效管理方法

大数据时代下绩效管理基本特征发生改变,那么传统管理方法越来越不适用。为了避免出现管理问题,提高绩效管理水平,调整绩效计划制定、绩效执行辅导与沟通、绩效结构考核评价与量化、绩效目标提升与培训等一系列工作有效展开,达成企业发展目标,创新绩效管理方法是非常必要的。具体的做法是利用平衡记分卡方法来代替传统绩效管理方法,利用大数据技术来收集企业相关的信息数据,尤其是内部流程、顾客、员工、财务四个方面,整合信息数据,并加以处理分析,制定以上四个维度的绩效指标,既包括可用数据直接量化的财务指标比如销售量、利润率等,又包括需要员工之间或管理者进行打分的非财务指标包括员工的团队协作能力、价值观体现等。既可以通过财务、内部业务流程、顾客维度评价员工的工作情况,又可以通过员工学习与成长维度评价员工的自我提高程度。如此每个部门均公平公正地展开部门员工考核评价。另外,为了保证绩效考核实施有效,避免形式化,还要注意保证绩效管理的客观性,也就是严格管控绩效结果,保证其有效、透明、及时,进而准确反应基层员工的工作表现,按照激励机制或者鼓励制度要求,予以优秀员工褒奖;与满足绩效考核要求的员工进行有效的沟通,掌握原因,给予帮助或者指导,让每个员工在日常工作中都能不断进步,成为企业发展需要的优秀人才^[5]。

(三)重视信息化建设

为了保证绩效管理能够跟上企业现代化发展的步伐,在企业内部始终发挥作用,在人才培养与任用方面发挥作用,还需要从大数据时代视角来审视绩效管理工作,明确该项工作存在的不足,以此为切入点来制定可行性的改进措施,优化绩效管理,提高其有效性和适用性。综合审视企业绩效管理,积极进行信息化建设是非常必要,打造绩效管理信息化系统,那么该系统的良好运行,即可收集企业员工相关信息数据,并对信息数据予以整理和处理,反映企业员工绩效实际情况,进而指导绩效管理有针对性地、

有侧重性地展开,如此势必能够获得良好的绩效管理效果。需要特别说明的是为了能够真正做到这一点,企业应当与优秀的软件公司合作,详细概述绩效管理软件应用诉求,以便软件公司能够打造个性化的绩效管理软件,满足企业应用需求,那么势必能够保证该软件与绩效管理匹配,辅助管理人员智能化分析员工相关信息数据、辅助管理人员制定可行性的绩效管理目标及计划,以便该项管理有步骤、有方法的展开,全面覆盖企业各个部门,获得真实且准确的绩效结果^[6]。

(四)优化绩效管理工作

切实有效地落实绩效管理,才能够将管理作用淋漓尽致地发挥出来,促使企业发展目标得以实现,使企业在竞争激烈的市场环境中良好运营与发展。为了能够真正提高绩效管理工作质量与效率,应当制定可行性的业绩目标,选用适合的考核方式来展开该项工作。

(1)绩效管理的有效运作要求企业根据自身的发展制定合理的业绩目标。管理人员应当充分利用信息化系统来收集企业相关信息数据,包括企业发展经验、企业发展趋势及市场变化情况等等,整合数据信息,结合企业基本面情况来制定可行性的发展战略目标。在此基础上根据各部门职能及特点来拆解发展目标。企业的人力资源部门需要利用大数据技术对企业现阶段发展过程中可能遇到的风险和困难进行分析,并基于企业实际的发展状况制定适宜的战略绩效目标。

(2)选择有效且灵活的考核工具。为了保证绩效管理持续发挥作用,在人才培养和任用方面发挥作用,应当正确认识到绩效考核的重要性,为了保证绩效考核公平公正、合情合理地展开,需要以大数据时代为背景,利用的数据技术、网络技术及云计算技术等先进技术来更新考核工具,比如制定可行性的、健全的KPI考核制度,提出不同部门KPI考核标准及要求,如此保证员工考核更加公平、有效。除此之外,也可以应用关键事件法等考评工具^[7]。

无论是从理论还是从实践角度来讲,企业绩效管理的有效实施都是非常重要的,能够客观地反应员工工作表现,进而说明员工的能力、员工特长等等,以便人力资源管理的过程中能够合理分配员工,充分发挥人力资源的作用,为企业创造更高的价值,推动企业在竞争激烈的市场环境中良好发展。经本文分析,大数据时代下企业绩效管理存在一些问题,应通过更新管理理念、构建绩效管理机制、加强信息化建设、优化落实绩效管理工作等做法来提高绩效管理整体水平。

参考文献:

[1]饶秋云.大数据时代企业人力资源绩效管理

的创新思考[J].现代企业文化,2021(4):177-178.

[2]白雪薇.大数据时代企业绩效管理的考核指标研究[J].经营者,2021,35(12):219-220,229.

[3]高山.大数据时代企业人力资源绩效管理创新分析[J].中国集体经济,2021(18):98-99.

[4]吴华娟.大数据时代企业人力资源绩效管理创新发展模式探析[J].投资与创业,2021(15):144-146.

[5]温小春.试论大数据时代促进企业绩效管理的考核指标合理化[J].中小企业管理与科技,2020(6):29-30.

[6]黄绯.大数据时代促进企业绩效管理的考核指标合理化探究[J].投资与创业,2020(11):127-128.

[7]柳倩.大数据时代下企业人力资源绩效管理创新发展的途径[J].新商务周刊,2020(5):165,167.

作者简介:董南萍(1970-),女,浙江宁波人,本科,人力资源经济师,研究方向:绩效管理。