

大数据下的事业单位人力资源绩效管理创新

侯玉珍

河北省地质矿产勘查开发局第六地质大队

(河北省地质矿产勘查开发局航空测量应用中心) 河北 石家庄 050085

摘要: 在大数据时代背景下, 网络科技在蓬勃发展的阶段, 各行业中网络科技都有着广泛的运用, 并且日益走向完善。就实际的事业单位人才的绩效管理工作而言, 网络时代下的大数据分析技术效果更加明显, 可以作为事业单位人才绩效的关键方法。

关键词: 大数据; 事业单位; 人力资源绩效管理; 创新研究

1 事业单位人力资源绩效管理概述

人力资源管理, 源于市场经济中的公司管理知识, 也适合于各种形式单位组织结构。在人力资源管理中, 把人的职业表现、专业素质、职业道德等都视为一项资源、才能, 从而有助于提高对组织结构的服务力。所谓业绩管理工作, 也就是把管理工作内容量化绩效, 并能够通过数值的表现形式体现各项管理工作数据, 从而提高管理工作效益。在大数据分析背景下, 事业单位人力资源绩效管理工作将更为有效、准确, 也可以优化管理方法, 实现对量化资料的信息化收集、集成, 以精确体现员工各项功能, 从而进行企业动态化管理^[1]。

2 大数据背景下事业单位人力资源绩效管理的价值体现

2.1 大数据分析是推进事业单位内控制度人力资源管理模式革新的必然选择。自上世纪六十年代末大网络出现后, 历经了五十余年的发展, 现在已经逐步深入人们日常生活的各个领域。而为了适应计算机技术进步和大网络发展所提出的问题, 事业单位在人力资源管理事业中应该提高对大数据分析应用的关注水平。唯其这样, 才可以利用工作模式创新提升管理工作的科学化程度, 进而调动人员的工作主动性。同时, 在人力资源管理工作中充分运用大数据管理, 就可以找到在常规管理工作过程中所无法找到的难题, 从而提高了人力资源管理效率。

2.2 大数据分析是推动事业单位财务人员队伍素质提高的主要途径。随着中国社会主义市场经济的蓬勃发展, 由国家财政全额补贴的企业事业单位, 在工作运行中所遇到的市场竞争也越来越剧烈, 而市场竞争的核心正是对人力资源的争夺。在现代信息技术条件下, 人力资源队伍素质与技能的形成是复杂而多样的, 既涉及人员本人的年龄、专业和社会关系等基础资料, 又涉及从业经历和技术成果的文字证据资料, 而且包括性格特

征、兴趣爱好和隐性特点, 而且这些信息特征并非一成不变, 而且一直处在动态演变当中^[2]。所以, 这就需要事业单位人力资源管理机构在日常运行中, 需要进一步增强企业利用大数据收集和处理干部队伍数据的意识。

3 事业单位人力资源绩效管理现状

3.1 激励机制不完善

大数据时代对事业单位的绩效管理在实际开展时, 由于对激励方式了解的不够, 也缺乏形成完善的机制, 使得绩效管理在实施时没有办法有效利用激励方式调动职工的主动性, 使得绩效管理工作只能成为一个普通的考评方式, 也不能充分发挥了绩效管理工作的优越性, 在绩效管理的实施合理性以及组织全面性上存在困难。所以, 怎样形成良好的激励机制, 以及怎样按照事业单位财务管理人力资源绩效管理工作的有关规定进行奖惩工作, 对事业单位财务管理人力资源绩效管理工作的正常实施产生了重大影响, 同时也是判断事业单位的财务管理人力资源绩效管理工作是不是可以达到积极作用的关键因素。

3.2 缺乏对绩效管理理念的创新意识

中国的绩效管理理念还处在未成熟的初级阶段, 也缺少当前的国情和社会建设的体系化理念和实际的成功经验。一些事业单位财务由于对人力资源的绩效管理工作缺乏充分的了解, 绩效考核仅为管理人员的基础绩效, 并不能切实发挥出绩效考核的实际效果^[3]。虽然也有部分事业单位财务有着注重绩效管理工作的意识, 但只是太过分强调对业绩的考评, 而忽略了管理工作的整体流程, 使之阻碍了事业单位的绩效考核起到实际效果的途径。尤其是在事业单位的专业技术职务职称评定与聘用人员的工资薪酬分配系统上, 由于事业单位财务管理部门无法全面地掌握人员的实际工作水平及其工作的绩效等统计信息, 因此也无法设定有针对性的奖励激励

机制与绩效评估,所谓奖励激励机制就是人员的薪酬、职务、晋级,而绩效评估则是反映了人员的工作业绩水准,如果没有了这二者的支撑,那么也就无法充分发挥绩效管理在评价人员业绩中的创新功能。

3.3 绩效管理流于形式

现代事业单位管理中的最重要部分之一便是绩效管理,虽然有些企业通过对实际意义的深入认识,从社会主义管理思想观念层面上实现了积极改革,同时从企业管理行为层面也实现了积极优化提级,但由于某些主客观的因素干扰,绩效管理还是以浅表层为主,意识形态的问题也越来越突出,而产生此种现状的主要因素可以从如下二个方面加以分析:一方面是与合理的考核标准并不符合,项目实施中、项目人员思维往是以形式化为主,导致部分技术人员项目激情逐步被冲淡;另一方面是不符合科学的主体人员构成与资源配置体系,同时部分机构存在薪酬统一现象产生,加上受大锅饭经营形势的制约,导致主要人员的积极性出现明显减弱^[4]。

4 大数据背景下事业单位人力资源绩效管理的创新策略

4.1 完善管理制度

在开展现场招聘会的过程中,人力资源市场公司可以利用大数据分析的人才侧重点结果进行合理的选择。事业单位财务管理的人员也可以利用大数据分析手段查找相关专业技术人才资料,企业人才利用网络手段为应聘人员实现了科学、有效的测评培养,可以在一定程度上提高应聘人才和事业单位人员之间的匹配率。而事业单位财务管理制度在开展招聘考试的过程中,人力资源可以利用大数据分析技术手段实现事业单位财务训练内容的丰富,可以有效提升事业单位财务人员的综合实力,也可以提高事业单位内控制度人员管理的效率。也因此,兰州市财政局为了更加凸显绩效管理工作的导向,也将会更加全力做好政府预算绩效管理工作向高质量发展的推动。兰州市财政局将按照党的十九大强调的"建设全面规范透明、管理标准科学合理、约束有力的预算制度、全面实施绩效管理"的总体要求,完成二零二一年重要领域预算绩效管理的计划。兰州市财政局将实行标准科学有效、务实可行的绩效管理工作措施实现了全市区域内绩效管理工作高质量发展的有效推动。兰州市财政局根据近年来兰州市政府在绩效管理中的成效,制定并完成了《兰州市全面推进预算绩效管理的实施方法》,有效推进了绩效管理的实施效率^[5]。这些措施都值得人们深思、学习。

4.2 依托大数据,优化人力资源绩效管理细节

管理趋向精细化也是一种大趋势。对人力资源绩效管理而言,精细化表现在三个层面。首先,获取绩效数据资料等数据后,必须重视细节性内容,不要光看表面问题。第二,在绩效考核中,必须求真务实,不要随便打分。第三,员工的执行过程必须注重细节,不能只依靠经济激励,必须辅以文化激励。注重细节无疑会为员工管理加大一些工作难度,不过借助大数据分析手段,这些问题就会被很好地解决。

借助现代信息技术,推行企业精细化绩效管理,有其必然性。但事业单位内控制度的绩效薪酬尚有一定局限,很难达到全部用绩效薪酬体现的个人劳务价格。同时,由于事业单位财务的绩效对薪酬也收到了一定影响,因此很难实现真正以业绩薪酬反映自身的劳动实践。另外,事业单位的职务升迁制度并不可能全部与业绩表现挂钩,而且还要受人员编制等方面的限制,从而相应的,一些事业单位内控制度在绩效考核上也不够细致,绩效考核制度并没有有效实施,起到不了"激励优秀员工,警告懒散员工"的效果^[1]。

大数据分析技术,可以协助事业单位工作绩管理者及时发现被考评对象的工作细节,从而实现精细化绩效管理。在大数据分析平台上,被考评量员工的个人基础信息、职务变化信息、人力资源质量数据、接受职业培训状况等信息均可清晰展示,这些信息为全面了解人员工作心态与成效提供了基础与参照。例如,事业单位中存在的换岗情形,或者人员个人在换班后可能面临的非熟悉性业务,在一开始并不具有履职尽责的能力。由于缺乏大数据分析的基础,绩效考核中也可以根据此人员的个人犯错次数来评价,因此员工个人的主观努力以及无法衡量的个人成绩也就不被关注了。在大数据基础上,事业单位之间能够共享一些专业知识与工作能力网课,而绩效考核的员工也可以通过此平台系统发现人员在入岗后,是否认真进行过入岗技术培训、职业能力提高训练、技能考试等线上行为,而利用这些数据可以更细致化的评估人员的主观能力,这样就能够把原来无法衡量的个人努力程度也纳入到绩效考核范围当中,并以此引导人员自觉地学习,从而持续提升业务素质。

4.3 基于大数据构建人力资源系统

首先,事业单位要想有效运用大数据分析技术,还需要了解大数据分析的技术特点和实际工作环境等,并结合了大数据挖掘特点、事业单位人力资源管理特点,以及通过大数据挖掘技术的人才资源管理方式等,这就为事业单位内控制度改革和未来人才管理工作的全面开展,进行了良好基础。其次,企业要有有效措施合理利

用大数据分析技术,就需要形成强有力的人员管理组织,唯有如此,才能进行事业单位财务人员培养、绩效考核、人员录用等各类管理工作。要根据事业单位财务具体需要,整合大数据管理技术,在事业单位财务内部建立大数据管理网络平台。在网络平台的建设流程中,还需要聘请大数据分析技术人员,当大数据分析网络平台的建设完成后,事业单位员工就可以通过网络平台畅所欲言,进行"零距离"的交流。最后,在事业单位财务管理培训、招聘流程上,必须全面运用大数据管理技术,站在长远的高度加以考虑,对事业单位财务工作的资料加以采集、储存和整理,正确设计事业单位内控制度人力资源绩效管理,从而形成优秀的财务管理队伍。

4.4 完善奖惩制度

在当今发展中,以大数据分析技术为基础,企业想要更好地支持员工积极进步的发挥,就必须要建立符合本单位的考核制度,并运用标准化指标来进行对每个人员的考评^[3]。

在按照考评规则、完成考评任务之前,事业单位对自身的状况,也要进行剖析,提出合理的考评目标,便于公司人员通过自身能力寻找适合发展的方向,获取更大利润。

人力资源的管理工作重点要通过大数据系统实施,全面收集职工的基础数据情况,特别要通过职工掌握的企业数据,职工内部的数据,对职工做出调控,形成和谐的上下级人际关系,让企业上下气氛协调一致。

在进行绩效检查中,有关管理人员必须在考评完毕后将成绩通报职工,能够使职工们准确地得知自己优缺点,并进行反思修正,在考核中进一步优化自己,从来更好地完成单位中的各种事务。此外,管理单位还可以出台相应的惩罚方法,依据考评结果,对人员采取奖励措施,对薪酬做出优化调配,并激励人员积极地改正错误,对成绩优秀人员,做出工资上的补给奖励措施,并科学合理地做出分配调整;对考评结果较差者,做培训班学习,经学习后仍为不合格者,则理应做出辞职处理。

4.5 及时更新管理理念

4.5.1 在大数据分析背景下,事业单位人力资源的管理者需要适时改变经营观念,调整员工管理架构,把

薪酬业绩管理系统与互联网技术融合在一起,并紧跟大数据分析时代的发展脚步,以全面提高事业单位财务管理的绩效水平。所以,绩效管理要坚持开放宽容的心态,把大管理和人力资源绩效管理工作紧密结合一起,既要具有解决难题的意识,同时又要具有可操作性,彻底改变机械执行的局面^[4]。

4.5.2 随着进入了大数据分析时代,在处理企业绩效管理工作时,对各环节的优化也必不可少。一是要获取新入岗工作人员的有关信息,如姓名、出生年月、学历专业、工作经历等,全方位了解新工作人员的详细信息;二是利用大数据分析技术,对单位的实际发展状况和需求进行研究分析,并针对其结果制订比较科学合理的招聘计划和考核计划。三是要关注事业单位对财务管理员工的长期培养与未来发展前景,并通过收集企业绩效与考核信息,有针对性的进行培养,以发掘企业员工潜能。

结语

大数据分析时代的来临,导致国内事业单位的人力资本绩效管理工作开始越来越滞后,不能进行全方位的人力资本综合管理工作。想要整体提高中国事业单位人力资源管理的能力,充分发挥好人才绩效管理工作的关键功能,逐步提高中国事业单位管理能力,一定要对中出现的问题加以及时的调查与探讨,结合现状,提供针对性的处理办法与手段,据此进行中国事业单位人才绩效管理工作的研究与开发。

参考文献

- [1]罗冬妍.基于大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略探究[J].中国管理信息化,2020,23(23):99-100.
- [2]吴庆刚.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新的思考[J].科技经济导刊,2020,28(34):190-191.
- [3]郝鹏.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略分析[J].经营管理者,2020(07):68-69.
- [4]丁淑英.基于大数据背景下的事业单位人力资源绩效管理创新策略浅析[J].财经界,2020(18):249-250.
- [5]王燕霞.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略探究[J].科技经济导刊,2020,28(14):199+198.