

人力资源信息化绩效考核探究

赵长春*

中国一冶集团有限公司, 湖北 430081

摘要: 随着信息技术对各行业的影响逐步加深, 我国的人力资源管理也更加注重信息化发展, 这是大势所趋, 是企业不断完善人力资源管理、不断进行自我革新、不断发展的趋势。本文从企业人力资源绩效考核为核心, 以及人力资源信息化对绩效考核的影响等方面入手, 探索我国在国有企业、中小型企业人力资源管理信息化进程中的优势和短板, 并根据我国实际情况进行阐述。

关键词: 人力资源信息化; 绩效考核; 信息化管理

一、人力资源管理信息化概述

e-HR是近几年人力资源管理领域出现的新名词, 即人力资源管理信息化。它是由面向HR管理部门的业务管理系统(HRMS)与面向企业不同角色(企业高管、直线经理、普通员工)的网络自助服务系统(Self-Service)两大部分组成。e-HR系统不是简单地将日常事务性的人力资源管理工作通过电子化流程进行操作, 而是基于“企业战略为导向”“人力资源管理业务流程优化”“全面人力资源管理”等核心思想在内的新型人力资源管理模式^[1]。

二、信息化对人力资源绩效考核的作用

(一) 人员绩效考核系统实现了员工信息的自助化管理

通过e-HR系统的建立, 可以通过员工自助平台实现信息共享, 员工本人亦可管理个人基本信息的变动。如员工个人学历深造, 家庭住址变更可以通过系统信息提交, 管理员审核, 核对无误后更新信息, 大大提高了人事信息的准确率, 减少了信息维护工作量。又如员工休假可以在线申请与审批, 员工本人可以通过系统直接查询到符合自己条件的可享受假期。通过在线提交休假申请, 不需要纸质审批单与领导会签, 系统会自动流转到相关审批人员处签字, 申请通过后系统自动对人员在岗状态进行更新^[2]。同样员工销假后, 系统自动变更回在岗状态。

(二) 对人事报表实现智能化操作

系统可以自动根据相关要素生成各类人事报表, 减少了人事管理者人工汇总工作。同时e-HR系统提供了强大的自定义功能。管理员可以根据需要自定义新报表与自动归档时间, 人员信息报表的智能化操作在拓展了人事统计范围的前提下, 节省了人力资源工作者的时间, 让他们有更多精力为公司管理制度出谋划策。

三、人力资源管理信息化的绩效考核现状

(一) 信息化未能真正落到实处

企业人力资源管理信息化包含了很多方面, 比如人力资源规划、岗位分析、绩效考核、招聘等多方面的内容, 但是实际上我国的人力资源大多只涉及人事、薪资、绩效考核、招聘等事务, 实际上相比较于国外的完善的人力资源绩效考核制度, 我国还停留在学习形式上, 核心的较为长远的个人职业规划、绩效考核情况, 还多停留在一个发展的初期阶段。再加上我国和国外有着深刻的文化差异, 人力资源绩效考核又是由以人为核心的性质, 文化差异性, 使得信息化绩效考核制度真正落实到中国来有一定的难度^[3]。

(二) 绩效考核的内容和企业的长远目标严重脱节

对于现阶段而言, 很多企业在开展绩效考核时存在很多问题, 正是这些问题的产生, 导致企业在实际发展中出现了考核内容和企业发展出现偏差的现象。面对这种情况, 很多企业解决的方法是将绩效考核边缘化, 逐渐变为一项程序化的东西, 使之不具有任何实际意义, 这样的处理方式没有从根本上解决问题, 想要更好地解决这一问题, 应该寻

*通讯作者: 赵长春, 1986年3月, 男, 汉族, 河南信阳人, 现任中国一冶集团有限公司科长, 工程师, 本科。研究方向: 人力资源信息化建设。

找造成这一问题的根源。

四、人力资源信息化绩效考核体系的构建与实施

(一) 加强人力资源素质化建设

人力资源管理信息化涉及了互联网领域、管理领域和计算机领域，所以在企业选拔人才时候也提出了更高的要求，未来一段时间高层次的、复合型人才成为企业用人单位招贤纳士的一个方向。并且企业也要定期开展在职员工对于相关领域的学习培训，增强企业自身的核心竞争力，提升管理人员的业务水平，以适应人力资源管理信息化发展的新要求。

(二) 提高信息化管理水平，发挥创新精神

在大数据信息化时代下，应使用信息化技术以及现代电子设备开展人力资源管理工作，并对管理模式、绩效考核创新，进而提高人力资源管理绩效考核信息化水平，紧跟时代发展步伐，提高各项工作处理效率和效果，促进企业可持续发展。从目前现状来看，大型企业已完成信息化建设，为使其能够发挥出最大作用，可以联合互联网技术构建人力资源信息管理平台以及信息库，在实现信息资源共享的同时，提高人力资源管理绩效考核工作的严谨性。

另外，加强对管理模式以及绩效考核的创新，例如，构建社会保险管理系统、绩效考核系统以及工资管理等系统，并使用大数据技术对其信息数据进行分析、应用云技术加强对信息传输的安全保证，从而切实提高人力资源管理质量。在对人力资源管理模式及方法进行现代化创新时，应凸显信息化管理手段价值，例如借助计算机设备规范人力资源管理工作，切实降低人力资源管理成本，发挥信息数据的价值，为企业相关决策提供数据支持，促进企业健康发展。

(三) 人力资源信息库的建立

一些企业因为种种原因还没有建立网上作业，因而企业内信息散乱，面临着人员基本信息、薪资绩效、员工培训等方面的管理没有很好地进一步树立，基础数据的精确性受到怀疑，所以需要加强人力管理信息库的建立。直接影响着员工工作的积极性和态度，间接影响其活力和整体效益。因此必须保证老员工工作信息的准确性；不断保持电子文档的管理，定期进行系统的维护与升级；将先进技术利用好，与各种高质量数据库建立联系，能够在数据库中对信息进行更新，互通有无。

(四) 加强人力资源信息化的绩效管理

绩效管理模块中起主导因素的是绩效考核方案本身，而非软件，即便软件开发再完美，如果考核方案效果不佳，那么，绩效考核模块也是无法发挥应有的作用。在这里推荐公司已经成功运行的“KPI+SS”（KPI是Key Performance Indicator的缩写，即关键业绩指标；SS是Stakeholder satisfaction的缩写，即利益相关者的满意度，简称干系人）的绩效考核方案，该考核方案建立在KPI指标考核的基础上，将考核指标落实评分责任人。旨在把公司的组织目标逐层分解到各部门、各普通岗位，作为各层级岗位的工作、考核指标，考核主体明确考核指标后找到相应考核指标所服务的干系人。同时方案注重各考核岗位工作开展的“上游条件”和“下游影响”，下游岗位作为上游岗位的考核干系人对其创造的条件进行考核，促进上游岗位的服务意识^[4]。

通过对组织目标分解，相当于在公司内部建立了一张蜘蛛网式的管理网络，所有岗位的员工都在网络中间承担起各自的职责。将考核指标明确考核干系人后，在公司管理的各个领域都能实现“凡事有人负责、凡事有人跟踪”的良好氛围，将管理工作由“被动式”转向“自发式”。“KPI+SS”的绩效考核方案不是为了绩效考核而考核，它是将公司的管理制度、流程纳入绩效考核之中。比如劳动纪律管理制度，可以将该制度的完成情况纳入到员工的绩效考核指标中，以绩效考核为工具确保管理制度的有效落实^[5]。反之，“KPI+SS”的绩效考核方案可以反推企业管理流程的优化。

绩效考核在提高个人绩效的同时促进企业管理能力的提升。采用“KPI+SS”的绩效考核管理方案后，被考核岗位的干系人一般都多达7~8人。在考核评分的时候如果通过找干系人在纸张上手动评分的话会浪费大量的时间和人力。为此，公司充分结合该方案自身的特点，开发了绩效考核管理软件。员工可以在软件上完成绩效考核从考核指标的确定、自评分、干系人评分、综合得分汇总等所有工作，通过信息化技术大大提高了绩效考核的工作效率，整个考核过程不需要使用一张白纸即可完成。

五、结束语

综上所述,企业人力资源信息化工作是企业发展中的重要组成部分,建立完善的人力资源信息化绩效考核制度,可有效提升人力资源管理质量,实现绩效考核价值,更好掌握职工现阶段工作状态,便于加强人员指导,挖掘职工价值潜能,更好提升自身的综合素养,推动企业健康长远发展,更好提高企业人力资源管理水平。

参考文献:

- [1]彭明兰,刘刚.论完善企业人力资源绩效考核体系的途径[J].中外交流,2019,026(044):102.
- [2]隋洪彦.试论企业人力资源绩效考核体系的构建与完善[J].科学与财富,2020(004):199.
- [3]陈静.企业人力资源绩效考评机制面临的现实问题及构建对策[J].企业改革与管理,2020(007):68-69.
- [4]曾晓霞,张琦.医师多点执业背景下大型公立医院人力资源管理的问题与对策[J].医学信息,2018,31(10):21-23.
- [5]杜玺琼.国企人力资源管理中薪酬福利的激励措施[J].人才资源开发,2020(14):59-60.