

大数据时代企业人力资源绩效管理的创新思考

赵文娟

陕西液化天然气投资发展有限公司 陕西 咸阳 712100

摘要: 本文以大数据时代为背景,聚焦企业人力资源绩效管理创新,分析传统模式存在的弊端与实践困境,阐明创新所需的基础条件。从绩效指标构建、数据深度应用、全过程动态管控、结果多元运用及风险防控等方面,探索数字化绩效管理创新路径。通过优化管理体系,打破传统绩效管理局限,激发员工内生动力,提升管理效能,助力企业适应数字化转型要求,推动员工与企业协同发展。

关键词: 大数据; 人力资源绩效管理; 创新路径; 数据驱动; 绩效优化

引言: 数字化转型浪潮下,人力资源绩效管理作为企业人才管理的核心环节,其模式创新成为企业提升核心竞争力关键。传统绩效管理已难以适配企业发展与人才培育需求,诸多突出问题制约了管理效能的发挥。大数据技术的普及为绩效管理创新提供了新的契机,如何依托相关支撑条件,突破传统管理瓶颈,探索贴合企业实际的创新路径,破解管理困境,成为当前企业亟待解决的重要课题。

1 大数据时代企业人力资源绩效管理的现状与困境

当前,多数企业已逐步意识到大数据技术对人力资源绩效管理的赋能价值,但在实际应用中仍存在诸多问题,传统绩效管理模式的弊端与大数据应用的浅层化相互交织,制约了绩效管理效能的充分发挥。传统绩效管理以固定周期考核为核心,侧重结果导向,忽视过程管控,评估指标多聚焦于业绩层面,缺乏对员工能力、行为、潜力等多维度的考量,难以全面反映员工的真实贡献。同时,绩效数据采集渠道单一,多依赖人工填报、部门统计,存在数据滞后、遗漏、失真等问题,无法为绩效评估提供精准支撑。此外,部分企业对大数据技术的应用仅停留在数据统计层面,缺乏对数据的深度挖掘与分析,难以通过数据洞察绩效问题、优化管理策略。加之管理理念滞后、复合型人才短缺等因素,导致大数据与绩效管理的融合不够深入,难以实现绩效管理的创新升级,无法充分适配企业数字化转型与人才发展的需求^[1]。

2 大数据时代企业人力资源绩效管理创新的基础与前提

2.1 构建完善的绩效数据体系

数据是大数据时代绩效管理创新的核心载体,构建

完善的绩效数据体系是实现创新的基础前提。企业需打破内部数据孤岛,整合人力资源管理各环节、企业经营各部门的相关数据,明确数据采集的范围、标准与流程。数据采集范围应覆盖员工全生命周期,包括招聘入职、培训发展、绩效考核、薪酬福利、岗位变动等多方面,同时延伸至员工工作行为、协作效率、任务完成质量等过程性数据,以及企业战略目标、业务流程、岗位需求等关联性数据。建立统一的数据标准,规范数据格式、统计口径,确保数据的准确性、完整性与一致性,避免因数据混乱影响分析结果。搭建专门的绩效数据存储平台,实现数据的集中管理、安全存储与高效调取,为后续数据挖掘、分析与应用提供坚实的数据支撑,让每一项绩效决策都有精准的数据作为依据。

2.2 强化技术支撑体系升级

技术支撑是大数据时代绩效管理创新的核心动力,企业需加大技术投入,构建适配自身发展需求的大数据技术支撑体系。引入先进的大数据分析工具、人力资源管理系统,实现绩效数据的自动化采集、智能化分析与可视化呈现,替代传统人工统计与分析模式,提升绩效管理的效率与精准度。搭建企业级数据中台,实现人力资源数据与业务数据、财务数据的互联互通,打破数据壁垒,实现数据的协同分析与深度融合,让绩效分析更具全面性与针对性。同时,注重技术的迭代升级,紧跟大数据技术的发展趋势,优化数据处理算法,提升数据挖掘能力,确保技术体系能够适配绩效管理创新的需求,为绩效指标优化、过程管控、结果应用等环节提供强有力的技术保障^[2]。

2.3 推动管理理念转型升级

管理理念的转变是大数据时代绩效管理创新的前提

条件,只有打破传统绩效管理的思维定式,树立数据驱动、全员参与、动态优化的管理理念,才能推动绩效管理创新落地。企业管理层需摒弃“经验至上”的传统思维,重视大数据技术的赋能价值,树立“数据说话”的管理理念,将数据贯穿于绩效管理的全流程,以数据为依据开展绩效决策、优化管理策略。同时,转变绩效管理的定位,打破“考核导向”的单一认知,树立“激励导向”“发展导向”的理念,将绩效管理与员工个人发展、企业战略目标深度结合,注重通过绩效管控激发员工内生动力,助力员工成长与企业发展。此外,强化全员绩效意识,引导员工主动参与绩效管理,了解大数据技术在绩效管理中的应用,明确自身绩效目标与改进方向,形成“全员参与、共同提升”的绩效文化。

2.4 培育复合型人才队伍

复合型人才是大数据时代绩效管理创新的关键支撑,大数据与绩效管理的深度融合,需要既掌握人力资源管理专业知识,又具备大数据分析能力的复合型人才。企业需加大人才培养与引进力度,构建完善的人才培育体系,针对现有人力资源管理人员开展大数据技术培训,提升其数据采集、分析、应用能力,使其能够熟练运用大数据工具开展绩效管理工作,挖掘数据背后的绩效问题与改进空间。同时,引进具备大数据分析、人力资源管理双重专业背景的复合型人才,充实绩效管理团队,提升团队的整体专业水平。此外,建立健全人才激励机制,鼓励员工主动学习大数据知识与绩效管理相关技能,激发人才的创新活力,为绩效管理创新提供坚实的人才保障,确保大数据技术能够真正落地应用,发挥其赋能价值^[3]。

3 大数据时代企业人力资源绩效管理的创新路径

3.1 创新绩效指标体系,实现精准化衡量

(1) 结合企业战略目标,通过大数据分析梳理各岗位的核心职责与工作重点,打破“一刀切”的指标设置模式,实行分层分类指标管理。针对不同岗位、不同层级的员工,设置差异化的绩效指标,确保指标与岗位需求、员工能力相匹配,能够精准衡量员工的真实工作绩效。例如,研发岗位重点设置技术创新、项目交付、成果转化等指标,销售岗位重点设置业绩达成、客户维护、市场拓展等指标,职能岗位重点设置工作效率、服务质量、协作配合等指标。(2) 丰富指标维度,打破传统单一的业绩指标导向,构建“业绩指标+能力指标+行为指标+潜力指标”的四维指标体系。业绩指标聚焦员工工作成果,能力指标聚焦员工专业技能、学习能力、解决问题能力等,行为指标聚焦员工工作态度、协

作行为、敬业精神等,潜力指标聚焦员工的发展潜力、创新能力等,通过多维度指标全面衡量员工的价值贡献。(3) 依托大数据技术实现指标的动态优化,通过分析绩效数据与企业战略目标的匹配度、指标的可操作性与有效性,定期对指标进行调整与优化,删除无效指标、新增核心指标、调整指标权重,确保指标体系能够适配企业战略发展与岗位需求的变化,实现对员工绩效的精准衡量。

3.2 创新数据应用模式,实现智能化分析

(1) 实现绩效数据的自动化采集,通过大数据工具对接企业人力资源管理系统、业务系统、办公系统等,自动采集员工的工作数据、绩效数据,替代传统人工填报、统计模式,减少人为干预,确保数据的准确性、及时性与完整性。采集的数据不仅包括结构化数据,如业绩数据、考勤数据、培训数据等,还包括非结构化数据,如员工工作沟通记录、客户反馈、项目日志等,通过多源数据的整合分析,全面洞察员工的工作状态与绩效表现。(2) 强化数据的深度挖掘与分析,运用大数据分析算法,对海量绩效数据进行多维度、多层次的分析,挖掘数据背后的关联关系、潜在问题与发展趋势。例如,通过分析员工的工作行为数据与业绩数据,找出影响员工绩效的关键因素;通过分析不同部门、不同岗位的绩效数据,发现部门间、岗位间的绩效差距与管理短板;通过分析员工的培训数据与绩效数据,评估培训效果,优化培训方案。(3) 实现数据的可视化呈现,通过大数据可视化工具,将绩效数据以图表、报表等形式直观呈现,让管理层、员工能够清晰了解绩效情况,快速捕捉绩效问题,为绩效决策、绩效改进提供直观、精准的支撑,提升绩效管理的智能化水平^[4]。

3.3 创新过程管控模式,实现动态化监管

(1) 建立实时绩效监控机制,通过大数据工具实时采集员工的工作数据、任务完成情况等,对员工的绩效进度进行实时监控,及时发现员工工作中存在的问题、绩效目标的偏差,为员工提供及时的指导与帮助,避免绩效差距进一步扩大。例如,针对销售岗位,实时监控员工的客户跟进情况、业绩达成进度,当发现业绩进度滞后时,及时分析原因,提供针对性的改进建议;针对研发岗位,实时监控项目进展、任务完成质量,及时发现项目执行中的问题,协调资源解决。(2) 构建动态绩效反馈机制,打破传统固定周期反馈的模式,依托大数据技术实现绩效反馈的实时化、个性化。通过大数据工具,员工可以实时查看自身的绩效数据、绩效进度,了解自身的优势与不足;管理层可以根据实时绩效数据,

及时与员工沟通交流,反馈绩效问题,共同制定改进计划,推动员工绩效持续提升。(3)建立绩效预警机制,通过大数据分析,设置绩效预警阈值,当员工的绩效数据达到预警阈值时,系统自动发出预警,提醒管理层与员工关注绩效问题,及时采取措施进行改进,确保绩效目标的顺利达成,实现绩效过程的动态化管控与优化。

3.4 创新结果应用模式,实现价值最大化

(1)优化薪酬激励与晋升机制,将绩效结果与薪酬调整、晋升决策深度绑定。依托大数据精准衡量员工价值贡献,实施差异化薪酬调整方案,对高绩效员工给予充分激励;同时以绩效为核心依据,结合能力、潜力等数据选拔人才,优化人才配置,确保薪酬分配与晋升决策公平公正。(2)推动绩效结果与员工培训、职业发展融合。通过大数据分析员工绩效数据,精准识别能力短板与培训需求,制定个性化培训方案,针对性提升专业技能与综合能力;结合绩效表现与潜力数据,为员工制定个性化职业发展规划,明确成长路径,激发内生动力,实现员工与企业共同发展。(3)将绩效结果与企业管理优化结合。通过分析部门、岗位绩效数据,发现管理短板,优化组织结构、业务流程及管理制度,提升整体管理水平,推动战略目标落地。例如,针对部门协作效率低下问题优化流程,或通过岗位绩效分析优化人力资源配置,全面提升企业运营效能^[5]。

3.5 创新风险防控模式,实现安全化管理

(1)建立健全数据安全管理制度,明确数据采集、存储、使用、传输各环节的安全要求,规范数据管理流程,明确各岗位的数据安全职责,确保数据安全管理工作有章可循。加强数据安全宣传教育,提升员工的数据安全意识,引导员工规范使用绩效数据,杜绝数据泄露、滥用等行为。(2)强化技术防控措施,采用数据加密、访问控制、安全审计等技术手段,加强对绩效数据的安

全保护。对敏感绩效数据进行加密存储,防止数据被非法窃取;设置严格的访问权限,明确不同岗位的访问范围,杜绝越权访问;建立数据安全审计机制,对数据的访问、修改、使用等行为进行全程记录,及时发现并防范数据安全风险。(3)建立数据隐私保护机制,明确绩效数据的采集范围与使用用途,尊重员工的隐私权益,避免采集与绩效管理无关的个人隐私数据。对涉及员工隐私的数据进行脱敏处理,确保员工隐私不被泄露,同时加强对数据使用的监管,杜绝数据滥用,实现绩效数据的安全、合规应用,为绩效管理创新提供安全保障。

结束语:绩效管理创新是大数据时代企业发展的必然选择,需以理念、技术、人才、数据体系为支撑,通过多维度创新突破传统管理局限。创新路径的落地实施,能够有效弥补当前管理短板,实现绩效管理的精准化、智能化与动态化,充分发挥其激励与导向作用。未来企业需持续深化创新实践,不断优化管理模式,让绩效管理真正服务于人才发展与企业战略落地,实现长远可持续发展。

参考文献

- [1] 何永伟,赵益江,蔡永佳.大数据时代企业人力资源绩效管理的创新思考[J].现代营销(下),2024(3):157-159.
- [2] 张洁.基于数字经济时代大数据对企业人力资源管理变革策略分析[J].中国电子商情,2026(2):133-135.
- [3] 孟登建.大数据时代企业人力资源档案管理创新思考[J].兰台内外,2025(19):23-25.
- [4] 薛中贵.大数据时代煤矿企业人力资源绩效管理的创新研究[J].理财(经济),2025(9):75-77.
- [5] 刘丹雪.大数据时代企业人力资源绩效管理创新研究[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学,2025(5):175-178.