

探讨大数据创新事业单位人力资源绩效管理

潘伟伟

河北省煤田地质局第二地质队 河北邢台 054000

【摘要】随着大数据时代的到来，事业单位面临重大的机遇和挑战。利用大数据技术，事业单位的管理精确度显著提升，员工的积极性及满意度也得到有效增强，资源分配达到更优状态。但是，数据安全问题、隐私保护难题、管理理念滞后的现实，以及绩效评估系统本身的不完善性，这些挑战性问题还没解决。应对这一系列挑战，事业单位应采取以下策略以求创新突破：加强数据安全和隐私保护措施、培养及引进专业的大数据人才、创新绩效评估模型和方法，以及推进管理理念的更新和工作模式的转变，改善绩效反馈机制和激励体系，建立实时反馈系统与多元化的激励机制也不容忽视，通过这些策略的实施，事业单位可望在大数据时代实现人力资源绩效管理的创新性发展，进一步提升组织整体的效能水平。

【关键词】大数据；事业单位；人力资源；绩效管理创新

Exploring Human Resource Performance Management in Big Data Innovation Institutions

Pan Weiwei

Hebei Provincial Coalfield Geological Bureau Second Geological Team Hebei Xingtai 054000

【Abstract】 With the advent of the big data era, public institutions are facing significant opportunities and challenges. By utilizing big data technology, the management accuracy of public institutions has significantly improved, employee motivation and satisfaction have been effectively enhanced, and resource allocation has reached a better state. However, the challenges of data security, privacy protection, outdated management concepts, and the imperfect performance evaluation system itself have not yet been resolved. To address this series of challenges, public institutions should adopt the following strategies to seek innovative breakthroughs: strengthening data security and privacy protection measures, cultivating and introducing professional big data talents, innovating performance evaluation models and methods, and promoting the updating of management concepts and the transformation of work modes. Improving performance feedback mechanisms and incentive systems, establishing real-time feedback systems and diversified incentive mechanisms cannot be ignored. Through the implementation of these strategies, public institutions are expected to achieve innovative development in human resource performance management in the era of big data, further enhancing the overall efficiency level of the organization.

【Key words】 big data; government-affiliated institutions; human resources; Innovation in Performance Management

目前，事业单位在绩效管理系统中，常常以人的直觉做出判断。然而，应用大数据技术能够加强这一领域的细致化

操作。通过实时监控与分析人力资源数据，管理者可实现更为全面和客观的绩效评估。例如，分析员工的日常工作记录

和关键的绩效指标，可以构建详尽的评估框架和监测系统，这种机制能够及时揭示并调整员工在工作中的偏差和缺失之处，并能够提供激励措施和晋升方案，进而增强员工的主动性。

一、事业单位人力资源绩效管理创新的意义

在激烈市场竞争中，事业单位作为社会组织的有机组成，其人力资源绩效管理至关重要。随着时代的进步和社会的发展，人力资源绩效管理也需要不断创新。绩效管理创新，不仅对提升工作效率、激发员工潜能具有显著作用，而且对于维护和谐组织文化等方面也有深远影响。此项创新活动能够促进事业单位在管理实践中摒弃以往繁琐程序，以更高效的方式完成绩效管理过程。通过采用先进的信息技术手段，例如自动化测评系统和大数据分析，绩效评估变得更加迅速且精确，为管理层决策提供实证支持。绩效管理机制更新，侧重于增强员工积极性和创造力的机制设计，能够使员工更为主动和创造性地参与到工作中来，通过设置相应的激励和晋升体系，提升员工满意度及工作投入度。创新的绩效管理也有助于提升事业单位的整体竞争力，通过精准识别和培养人才，使得事业单位在市场中保持竞争优势。

二、大数据时代事业单位人力资源绩效管理创新策略

（一）引进与培养大数据人才

当代事业单位在发展大数据时代的人力资源绩效管理时，培育相应的专业人才成为重要的策略。为推动大数据在人力资源绩效管理中的有效应用，需要引入相应的人才，并开辟多元招募路径，以吸引具备数据解析能力和工程技能的专业人才。构建与学术机构的紧密联系，利用共同培训项目吸引并培养这些专业人才，显然是必要的步骤。应通过在职

培训手段，增进现有管理团队的数据分析技能，提升其业务执行能力。推动跨部门合作，确保人力资源管理知识和信息技术相融合，从而培养出能够同时操作两种技能的复合型人才。完善激励措施，提供有竞争力的薪酬和职业晋升机制，以吸引和保留杰出人才。创建数据驱动型的工作环境，鼓励员工积极应用数据分析技巧于常规工作，可有效提升整个组织的数据认知和运用能力。通过这些举措，事业单位能够打造出一支既懂人力资源管理又具备数据分析专长的团队，为人力资源绩效管理的创新提供坚实的智力支持与技术保障。

（二）创新绩效评估模型与方法

在数字经济快速发展的背景下，事业单位面临绩效评估模型与方法创新的挑战。采用数据融合技术，融合多元化的数据源以构建多维度的指标体系，能够更全面和深入地评价员工的工作成效。采用动态评价机制，通过先进的数据分析平台不断收集实时数据，以精准捕捉员工的工作进展。机器学习算法的应用，能够提供对员工未来工作表现的预测性分析，并且能够敏感地识别出可能出现的问题。事业单位也应针对各岗位特征及个人能力，进行量身定制的评估方案，建立更为细致的评价标准。智能化评估工具的开发将能够自动化地管理整个评估流程，以提高评估工作的效率和公正性。建立覆盖全方位反馈信息的评估机制，以此获取全面、客观的综合评价。综合运用上述创新方法，事业单位将能够实现更为科学、客观和全面的绩效评价体系，从而为人力资源管理提供有效的决策支持，并显著提升绩效管理的效度和公平性。

（三）数据驱动的绩效评价

在当前的大数据驱动时期，事业单位的人力资源绩效管理面临着前所未有的挑战与机遇。传统绩效评估方式已无法满足对数据量与分析深度的更高要求，数据驱动的评价方式因此逐渐成为事业单位创新战略的重要组成部分。大数

据技术的应用为绩效评估提供了极为丰富和精细的数据来源与分析手段。与往昔依靠主管主观看法和经验判断的方法不同,数据驱动的方法看重收集海量信息,进而对员工表现及贡献做出更全面客观的评判。其分析维度包括工作量、效率及业绩指标等多种衡量标准,从而确保了评价结果的精准度。借助大数据技术,不仅能更准确地对员工的工作成果进行评价,还可以发现工作流程中存在的问题并加以解决,以此提升事业单位整体的绩效水平。数据驱动的绩效评价使得全体员工的表现在都能得到精确的监控和评估,从而让事业单位能够进行更为精细化和个性化的人力资源管理。

(四) 智能化的绩效管理系统

在大数据时代背景下,事业单位的传统绩效管理方式正面临多方面的挑战及机遇。该类方式效率低下,且往往无法准确反映员工的工作表现和潜在能力。相比之下,融入智能化技术的绩效管理系统为事业单位提供了创新性的管理策略。此类系统利用尖端技术进行数据收集、分析与评估,不仅记录工作流程信息如任务完成的时间、效率和质量等关键指标,还能够从多维度全面分析员工绩效,注重过程中的能力和个人成长,并提供及时反馈和建议,助力员工发现并改进问题,以提升整体绩效。传统绩效评估的主观性以及结果导向的弊端可被智能化系统以数据分析的方式大幅减少,从而客观评估员工工作并降低人为因素的干扰。通过系统全面的考核,得以实现对员工工作表现的深入了解,并向其提供

个性化的发展与培训方案,促进整体绩效提升。该系统有助于解决信息不对称和评估标准不统一的问题,通过共享信息和统一标准,提高管理的公平性和透明性。为了充分发挥绩效管理系统的潜力,事业单位需要采纳创新策略。具体措施包括但不限于:完善数据采集与分析体系以确保数据的准确与可靠,加强对员工的数据素质培训,促进员工积极利用智能化工具来提高工作效率与品质。关键的策略还包括推行跨部门及跨职能合作机制,加强与员工之间的沟通和互动,及时收集反馈,不断优化系统功能,从而提高员工的满意度与参与度。

结语

综上所述,在大数据的时代浪潮中,事业单位人力资源绩效管理体的创新显得尤为重要,这一管理体系的创新,对于推动组织绩效发展、激发员工潜能具有不可或缺的作用。通过深入挖掘和利用大数据分析功能,相关事业单位可实现更高效的人力资源管理决策,不仅仅局限于传统的管理方式,而是要使之更为精细化,借此提升整个组织的运作效率和员工的工作动力,进而促进事业单位的发展与繁荣。因此,事业单位理应侧重于人力资源绩效管理创新能力的增强,积极探索并有效运用大数据时代下的尖端技术,以满足时代发展的需求,也助力组织不断进步。

参考文献

- [1]高芳.大数据下事业单位人力资源绩效管理创新探讨[J].环球市场, 2020(28).
- [2]季亚楠.大数据时代行政事业单位绩效管理创新探讨[J].营销界, 2024(2).
- [3]张建磊.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2023(4).