

数字化转型背景下国企人力资源绩效管理的创新探究

严晓奕

杭州上城区城市建设投资集团有限公司 浙江省杭州市上城区 310000

【摘要】随着数字经济时代的到来,我国国企人事绩效管理面临着巨大的挑战与机遇。针对目前我国国有企业在实施数字化转型过程中,所面临的主要问题是:业绩指标不清晰,评价机制不够灵活,数据利用率不高。在此基础上,结合典型企业的实际情况,运用大数据技术优化绩效评价,利用人工智能技术提高绩效评价,并构建基于实时反馈的绩效评价机制。国有企业应该主动地接受数字化,重新构建绩效管理系统,以数据为导向的决策方法,从而促进整个企业的人力资源开发,从而达到可持续发展的目的。结合我国国有企业的实际情况,从人才培养、信息化建设、激励机制优化等方面,为我国国有企业的人才培养提供参考。只有这样,才能使国有企业在激烈的市场竞争中取得更大的优势,从而提高企业的总体业绩。

【关键词】数字化转型;国有企业;人力资源管理;绩效管理;创新

Innovative exploration of human resource performance management in state-owned enterprises under the background of digital transformation

Yan Xiaoyi

Hangzhou Shangcheng District Urban Construction Investment Group Co., LTD.

Shangcheng District, Hangzhou City, Zhejiang Province 310000

【Abstract】 With the advent of the digital economy era, state-owned enterprises in China face significant challenges and opportunities in personnel performance management. The main issues currently faced by Chinese SOEs during their digital transformation include unclear performance indicators, inflexible evaluation mechanisms, and low data utilization rates. On this basis, combining the actual situations of typical enterprises, big data technology is used to optimize performance evaluations, artificial intelligence technology is employed to enhance performance evaluations, and a real-time feedback-based performance evaluation mechanism is constructed. State-owned enterprises should proactively embrace digitalization, rebuild their performance management systems, and adopt data-driven decision-making methods to promote human resource development across the enterprise, thereby achieving sustainable development goals. Considering the actual conditions of Chinese SOEs, recommendations are provided for talent cultivation, information construction, and incentive mechanism optimization to guide the talent development of Chinese SOEs. Only in this way can state-owned enterprises gain a greater advantage in fierce market competition and improve overall performance.

【Key words】 digital transformation; state-owned enterprises; human resource management; performance management; innovation

一、引言

在世界经济快速发展的今天,数字转型已经成为各行业发展的一个重要方向。国企是国民经济的中坚力量,其转型升级势在必行。随着信息技术的迅猛发展,传统的人事绩效管理模式已越来越显示出其自身的缺陷,已不能很好地适应新时期的市场需要和企业的发展战略。企业数字化转型不仅仅是一种技术上的革新,同时也是一种经营观念上的革新。国有企业在进行数字化转型时,需要重新构建企业的人力资源管理思路,充分利用大数据、人工智能等前沿科技手段,使企业的绩效管理更加科学、精细。通过这种方式,可以使国有企业能够更加精确地进行员工的业绩评价,从而提高企业的经营效率。数字化转型也给国有企业的人事绩效管理带来了新的契机。在数字化技术的帮助下,企业能够进行实时的数据采集和分析,进而对员工的工作状况和需要有更准确

的了解。这样一种基于数据的管理模式,既可以提高业绩考核的公平性,又可以提高企业的人力资源战略规划水平。

二、数字化转型概述

2.1 数字化转型的定义与特征

所谓“数字化转型”,就是在信息化飞速发展的大环境下,通过对数字技术的运用与集成,对企业的业务流程、文化、组织结构和运作方式进行再规划与优化,从而提升效率,提升竞争力,创造新的价值。这个过程既包含了新技术的引进与应用,也包含了企业战略、管理与文化的深层变化。随着大数据,云计算,人工智能,物联网等新兴技术的快速发展,为企业实现数字化转型奠定了坚实的基础。在数字化转型时期,企业越来越重视顾客需求的改变,并通过数字化渠道与顾客进行更密切的交互和交流。以顾客为导向的经营理

念,推动企业不断地进行产品与服务的革新,以适应日趋多元化、个性化的市场需要。企业在实施数字化转型的过程中,常常要突破传统产业边界,与其它产业或企业进行协同创新,构建新的业务模式。这既是技术上的集成,也是资源、能力和知识的共享。国有企业通过与技术企业联合研发智能制造解决方案,使企业的生产过程智能化。企业要想在这种变革中迅速做出反应,就必须要有有一个不断创新的机制。这样的柔性,可以让企业在快速变化的市场环境下,适时地调整战略,以维持自己的竞争优势。

2.2 数字化转型对国企的影响

数字化转型对国有企业产生了深刻而复杂的影响,涉及到组织结构、经营效率、员工参与程度、市场竞争能力等多个层面。从组织架构上看,数字化变革推动了国有企业重构了传统的科层管理方式,转向了扁平化、灵活化的组织形态。通过引进数字技术,国有企业可以突破部门之间的隔阂,有效地进行信息交流。企业经营效率的提高是企业数字化转型的一个重要成果。国有企业采用智能技术,可以实现生产过程的优化、资源的合理分配,从而减少企业的运行成本。大数据与人工智能相结合,实现了对生产线的实时监测,改善了生产计划的柔性化。通过数字转型,员工的投入和满意程度也得到了明显的改善。利用网络工具,不但可以提升生产力,也可以让员工拥有更大的自主性和弹性。利用网上学习平台及绩效管理体系,使员工对自己的工作目标与发展轨迹有了明确的认识,从而提高了对公司的认同感与归属感。从市场竞争角度看,数字转型使国有企业能够更好地适应迅速变化的市场环境。在数字技术的帮助下,企业可以快速的对市场的要求做出反应,为顾客提供新的产品和服务。在面临国际化竞争的过程中,国有企业通过数字化转型获得了更大的竞争优势。

2.3 数字化转型的关键要素

数字化转型的基石是科技架构。企业迫切需要对云计算、大数据分析、人工智能、物联网等现代 IT 设备与系统进行投资。通过本项目的研究,可以有效地促进信息的流动和处理,为基于数据的决策提供支撑。业应建立健全的数据收集、存储和分析体系,以保证数据的准确、及时。通过对数据的分析,企业能够更好的了解市场的需要以及员工的绩效,进而实现对资源的优化分配。企业文化转型是企业实现转型的关键保证。数字化转型并不只是一个技术上的变化,它还包括企业文化的重新构建。公司要鼓励改革与试验,建立公开的交流通道,并推动各行业间的合作。许多国有企业都通过建立敏捷团队、组织创新研讨会等方式来激励员工的创造性与责任感,促进企业文化朝着数字化、柔性方向发展。在数字化转型过程中,需要提高员工的技能。在新技术层出不穷的今天,企业需要不断地对员工进行培训,以提高他们的数字化技能,提高他们的适应性。

三、国企人力资源绩效管理现状分析

3.1 传统人力资源绩效管理的特点

企业业绩管理具有很强的周期特征。传统的考评方式是

以年度为单位,在一定的时间内完成考评。这就造成了企业在业绩评价中不能及时地体现出员工的真实工作业绩,造成了业绩反馈的滞后,员工很难对反馈做出及时的调整。传统的业绩管理侧重于业绩的定量指标,如销量、产量等,而忽略了员工在工作中的付出与能力的提高。过分注重成果的做法,容易使员工为了实现短期目标,而忽略了长远发展与团队合作,进而对公司的整体工作环境与文化产生负面影响。传统评价方式多依靠直接上司对其进行评价,存在着主观倾向性和主观情绪性。这样的主观性,不但会降低考核的公平性,而且还会造成员工对考核结果的信任度降低,从而影响员工的工作热情。

在传统的业绩管理中,评价、交流往往是单向的。这种缺少双向交流的模式,经常会导致员工很难把自己的想法和建议说出来,导致上下级产生隔阂,进而影响到团队的凝聚力和员工的工作满意度。传统的人力资源管理多依靠人工、纸张等方式进行,其对信息的集成与分析能力十分有限。这一技术缺陷导致了企业在实施业绩管理过程中缺少有效的数据支撑和分析手段,从而影响了企业的科学、有效的决策。

3.2 当前国企人力资源绩效管理存在的问题

绩效管理制度还不够健全,不够科学。目前,我国国有企业仍然沿用传统的业绩评价方式,主要依靠主观判断,缺少定量的指标。这样就造成了业绩考核的客观性不足,从而影响了工作人员的工作热情与满意程度。绩效目标的设置上,存在着不够合理和有针对性的问题。国有企业在设定业绩目标时,常常没有从产业特征、市场需要等方面全面的分析,从而造成了目标的泛化和不现实。缺乏有效的绩效反馈机制,缺乏有效的交流。许多国有企业在实施业绩考核时,存在着反馈机制不健全、信息交流不及时等问题。在进行业绩评价之后,员工往往得不到具体的改善意见,从而不能有针对性的提高自己的能力。另外,由于缺乏有效的管理信息,员工对企业业绩的认同度也会降低,从而影响到企业的绩效管理效果,企业业绩管理所需要的数据分布于各个系统之中,无法对其进行系统的分析,从而影响其科学决策。

3.3 数字化转型对人力资源绩效管理的要求

企业的信息化建设已成为企业人力资源绩效管理的一个重要依据。传统的业绩管理方法多采用书面文件或手工方式进行,不仅效率低,而且容易出现错误。数字化转型对国有企业提出了更高的要求,即要构建统一的、能够实时收集、分析性能数据的数字平台。该平台不但能够对员工的业绩进行统一的存储,而且能够以可视化的方式呈现出业绩发展的趋势,从而使管理人员能够更好地了解员工的工作业绩。柔性是对企业业绩管理提出的另外一个要求。国有企业要在迅速发展的市场环境下,迅速地适应新的业绩指标与评估方法。传统的以年度为单位的业绩考核方式已经不能适应企业发展的需要,需要更为柔性、实时的考核方式。通过引进现代的管理手段,以数据为基础的决策方法越来越受到重视。员工在工作中的参与程度越高,其对工作评价的认同程度就越高。

四、数字化转型下国企人力资源绩效管理创新策略

4.1 构建数字化绩效管理体系

在信息化变革的大环境下,建立数字绩效管理系统已成为国有企业提高人力资源管理效能的重要手段。建立数字化绩效管理系统,必须确定其目标及主要业绩指标(KPI)。企业应该根据企业的战略目标,制定出与企业发展紧密联系的、既能定量又能具有可操作性的评价指标。以运用数字手段是必不可少的。运用云计算、大数据分析、人工智能等先进的方法,构建综合性能管理平台。通过实时的数据收集与分析,使管理人员能够及时了解员工的绩效与绩效。企业的业绩考核中,也要注重对企业的目标管理与反馈。建立定期的业绩考核与反馈周期,保证员工在工作中得到及时的引导与支持。

4.2 提升数据驱动的决策能力

随着我国经济社会信息化进程的加快,基于数据驱动的国有企业人事绩效管理模式的变革已成为我国国有企业人力资源绩效管理改革的一项重要战略。大数据驱动的决策能力,除了要搜集和分析数据,还必须把这些数据转换成高效的决策观点,才能支撑企业在复杂环境下的快速反应。建立完备的信息采集系统,是提高数据驱动型决策水平的重要保障。国有企业要利用信息化手段,构建一个涵盖员工招聘、培训和绩效评估的数据收集平台。该平台可以对员工的绩效、培训效果、离职率等进行实时采集和存储。透过资料的整合,不但可以建立完整的人员档案,更可以为公司的决策提供即时的资料支援。采用了大量的数据分析方法,可以有效地提高决策的科学性。国有企业要充分运用大数据分析、人工智能等先进技术,运用数据挖掘、机器学习等方法,对所采集的数据进行深度分析。通过分析数据中隐含的规律与趋势,可以对绩效管理提出更有远见的见解。通过构建信息共享和协同机制,实现跨部门协同决策。

4.3 优化绩效评估与反馈机制

在数字化转型的大环境下,对国有企业的人事绩效管理进行优化,尤其是对其业绩评价和反馈机制的研究显得尤为

重要。传统的业绩评价多依靠年终考评,不能及时反应员工的实际工作业绩,造成了信息反馈的滞后,从而影响了员工的工作热情与业绩提高。通过对绩效评价反馈机制的优化,可以提高员工的工作效率、满足感,从而促进企业的总体业绩。构建即时的性能评价体系是非常重要的。利用云平台、手机等数字技术,企业可以在任何时间、任何地点对员工的工作信息进行采集与分析。通过这种实时采集的方法,可以更加精确地反应出员工的工作状况,也可以发现哪些人的绩效较好,哪些地方有待提高。对企业业绩评价进行多维评价,这也是企业绩效评价的重点。传统的业绩评价方法过于简单,容易造成评价结果的片面性。通过多维度的考核,可以更好地体现出员工的能力与贡献。反馈机制的优化,以往的业绩反馈多集中于考评完成后,这样就不够及时,也不够有针对性。在数字化转型之后,企业可借助即时通讯工具及平台,建立不断回馈。这样做不但可以让员工快速地调整自己的工作方向,而且可以让他们在实现自己的目标时保持高度的效率和积极性。

结语

在数字化转型的背景下,国企人力资源绩效管理的创新探究,展示了数字化技术在提升绩效管理效率和效果方面的巨大潜力。通过引入大数据、人工智能等先进技术,国企能够实现对员工绩效的全面、实时、精准评估,为管理层提供科学的决策依据。数字化平台的搭建,优化了绩效管理流程,减少了人为干预和误差,提高了公平性和透明度。同时,数字化工具还促进了员工自我管理 and 协作,增强了团队凝聚力 and 创新能力。随着数字化转型的不断深入,国企的人力资源绩效管理将更加智能化和个性化,为企业的发展和竞争力提升提供坚强的人力支撑。

参考文献

- [1]王洪迪.人力资源管理创新路径研究:以数字化转型为背景[J].财富生活, 2024(11): 88-90.
- [2]杨晶心.互联网时代背景下对国企人力资源管理数字化转型的研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2024(9): 0117-0120.
- [3]严长刚.大数据背景下人力资源管理数字化转型对策[J].四川劳动保障, 2024(8): 31-32.
- [4]王鲁兵.数字化背景下事业单位人力资源管理创新路径研究[J].品牌研究, 2024(18): 0257-0259.
- [5]吴大平, 黄娟.数字化转型背景下广西高校人力资源激励机制优化策略探究[J].广西教育, 2024(12): 76-79.
- [6]王英英, 陈继先.数字化技术背景下人力资源绩效管理创新研究[J].现代商业, 2023(14): 47-50.
- [7]贾玉春.浅谈数字经济时代人力资源管理的创新路径[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2024(4): 0080-0082.
- [8]李耀鹏.人力资源数字化管理应用于企业管理中的问题与价值[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2024(9): 0219-0222.

作者简介: 严晓奕(出生年份: 1985), 女, 汉族, 浙江安吉人, 学历大学本科, 研究方国营企业人力资源管理, 人力资源数字化转型, 身份证号码: 330523198506290047。