

# 大数据背景下事业单位人力资源绩效管理的改革方案

张东方

(安阳市汤阴县商务局 河南安阳 456150)

摘要：事业单位在新时代背景下要想获得可持续发展，就必须深化改革，尤其是人力资源管理。但是受到传统模式的限制，很多事业单位在人力资源管理整体效率较差，尤其是绩效管理，且受到薪资的影响，绩效管理很难创新，没有激发员工的主动性。因此需要引入先进的大数据技术，推动人力资源绩效管理改革，创新管理模式，优化绩效管理效率，充分发挥人才的作用。因此文章主要针对大数据背景下事业单位人力资源绩效管理改革方案展开探讨。

关键词：大数据；事业单位；人力资源绩效管理

随着大数据技术的推广应用，促使各行各业的工作模式发生了较大的改变，给人们的生活带来了积极的影响<sup>[1]</sup>。信息技术在现代管理中起到了重要的作用，能够给管理人员提供便利，尤其是人力资源绩效管理，可以利用大数据技术，解决实际管理中存在的问题，从而推动事业单位的可持续发展。

## 一、事业单位人力资源绩效管理的重要性

事业单位人力资源管理的重要性主要表现为以下几点：①激发员工潜力：绩效管理的主要目的就是通过对管理来激发员工的潜能，提高员工的工作效率，从而帮助员工更好的发挥个人才干<sup>[2]</sup>。②优化组织结构：绩效管理能够帮助事业单位优化组织结构，只有将员工投入更加合适的岗位，才能够充分的体现人才的价值；人力资源管理能够让管理者更加深入的了解员工的实际情况，从而为人事调动提供参考依据。③提高人力资源管理的公正性：事业单位在人力资源管理中需要通过员工的个人表现进行公平公正的管理，从而提高自身的服务能力，从而为人民提供更好的服务。

## 二、事业单位人力资源绩效管理中存在的问题分析

事业单位在新时期想要获得更好的发展，就需要做好绩效管理，但是从目前现状来看，仍旧存在很多问题，需要针对问题进行深入分析，从而推出有效的解决措施。

### 1. 缺乏优秀的管理人才

很多事业单位在选拔管理人员时仍旧是采取传统的管理模式，人才招聘和录用都是按照传统方式进行，入职考评不够完善，管理人员在实际工作中也存在管理僵硬、激励制度浮于表面的问题，这样无法激发员工的主动性与积极性<sup>[3]</sup>。而且很多事业单位的技术人员较多，缺乏管理人才。目前多数事业单位还是通过行政发文完成管理工作，员工培训也会受到上级部门的干预，各部门之间还存在推诿情况，这也导致员工本身的积极性较差，导致整体的工作积极性比较欠缺。管理人才缺乏使得人力资源管理工作质量较低，无法提高事业单位的工作效率，因此也无法充分发挥人才的作用<sup>[4]</sup>。

### 2. 管理人员的思想观念滞后

很多事业单位的管理人员在工作中没有更新管理观念，没有

跟上社会发展的步伐，没有了解新技术，也没有认识到信息技术的应用带来的便利，很多改革都是华而不实，甚至导致员工的工作效率下降<sup>[5]</sup>。整个人力资源管理制度中存在的问题不断积累，缺乏管理意识。很多管理人员在工作中由于缺乏专业知识，也没有系统的学习先进的管理方法，依旧是按照传统的行政管理和人事调度方式进行管理，这给事业单位的发展带来较大的制约<sup>[6]</sup>。这就导致事业单位无法适应社会发展的变化，从而影响整体工作效率。

### 3. 绩效管理制度不完善

目前事业单位的绩效管理制度中仍旧存在较多问题，甚至对绩效考核不重视，很少为员工提供培训机会，也没有让员工继续学习。这样不但会影响员工个人能力的提升，甚至会丧失工作积极性。由于事业单位本身的激励制度不完善，业绩好的员工没有获得应有的奖励，而业绩差的员工也不会受到惩罚，这样就会影响员工的积极性，甚至导致人才外流。同时由于岗位调配制度不健全，员工自身能力与岗位要求不符，没有根据人才的专业和优势进行人事调动，很难发挥人才作用，长此以往会影响整个单位的工作效率<sup>[7]</sup>。此外，绩效考核制度不规范，很多事业单位在进行绩效考核时只是选取了部分量化指标进行评价，评价内容不够具体，没有全面分析员工的工作表现情况，这对考核结果的准确性会造成较大的影响，从而挫伤员工的工作积极性。

## 三、大数据背景下事业单位人力资源绩效管理改革方案

大数据技术的应用能够为事业单位深化改革提供支持，因此事业单位需要充分了解大数据技术的优势，根据实际情况进行创新，完善人力资源绩效管理制度，合理开展人事调动和薪酬分配，发挥技术的优势，优化相关管理细节。

### 1. 选拔优秀的管理人才

事业单位要想在新时代下获得更好的发展，就需要以完善的组织结构与管理制度来支持，从而获得可持续发展。大数据技术有着较好的数据分析的作用，在绩效管理创新中的应用，能够为事业单位提供良好的数据支持<sup>[8]</sup>。首先需要完善人才选拔制度，人力资源管理需要专业的人才知识，根据社会的变化以及事业单位改革的方向，除了招聘技术人员之外，还要选聘专业管理人员，

因此在人才选拔时要通过大数据技术来了解应聘人员的相关信息,并根据岗位要求来选取人才。同时还要建立督查小组,确保人才选拔的公平公正,确保招聘的人员符合事业单位的需求。在人才录用之后,还要开展相应的职业培训,充分发挥人才价值。

### 2. 选取合理的绩效考核指标

信息技术在现代社会的应用已经非常广泛,因此事业单位也要充分利用大数据技术,做好员工工作信息采集,并全面的分析员工与客户的关系,从而为人力资源管理提供良好的支持,加强与员工的沟通。绩效管理不仅仅是对员工的工作情况进行考核,还需要了解员工的工作态度以及岗位适应性。除了定量指标之外,还需要合理选取一些定性指标,并且就考核结果及时与员工沟通,让其了解自己在工作的表现,帮助员工更好的发展,提高整体工作效率。同时需要完善员工薪酬分配、绩效奖金、晋升标准,促使员工更好的进行个人规划,提高自设的业绩水平,真正的激发员工的工作积极性。

### 3. 完善激励制度

绩效制度与激励制度共同作用,才能够提高员工的积极性。事业单位需要根据绩效评价结果对员工进行奖惩,从而让员工更加重视绩效评价结果,激发其工作积极性。在大数据技术的支持下,绩效考核管理更加便利,因此可以进行综合考评,确保激励制度发挥其应有的作用,充分挖掘员工的潜能。在考核之后,事业单位对于认真负责、业绩好的员工进行嘉奖并给予物质奖励或评奖评优上的优先,而对于业绩不好且态度差的员工则要进行批评,并针对性的进行培训,提高其业务能力,若连续数次评价不合格,那么可以给予辞退处理。这样一来能够进一步提高员工的积极性和主动性,表现优异的员工也能够获得更好的生活,从而激发其工作积极性。事业单位在绩效管理改革中,还需要听取员

工的意见,从而获得全体员工的支持,并且要确保评价的公平公正,制定严格的标准,对于有争议的结果,可以申诉处理。

### 结束语

在新时代背景下,传统绩效管理已经不适应时代发展的需求,制约了事业单位的发展。因此事业单位需要秉持着与时俱进的理念,利用大数据技术开展人力资源绩效管理,对现存的一些问题进行及时的改进和优化,从而提高事业单位的活力,为事业单位的发展奠定良好的基础。事业单位也需要认识到改革的重要性,积极地进行改革,调动员工的积极性,充分发挥人才的作用,从而推动事业单位的可持续发展。

### 参考文献:

- [1] 孙少飞. 基于大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略研究[J]. 中国民商,2021(5):257,266.
- [2] 龚安静. 大数据下的事业单位人力资源绩效管理创新[J]. 财讯,2020(16):70.
- [3] 崔小雨. 大数据下的事业单位人力资源绩效管理创新研究[J]. 全国流通经济,2020(31):113-115.
- [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] 刘艳艳. 大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新研究[J]. 公关世界,2021(15):74-75.
- [6] 张琳. 大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新研究[J]. 河北企业,2021(5):106-107.
- [7] 周香. 大数据下的机关事业单位人力资源绩效管理创新[J]. 黑龙江人力资源和社会保障,2021(6):89-91.
- [8] 王文佳. 大数据下事业单位人力资源绩效管理的优化途径研究[J]. 中国战略新兴产业,2021(11):169-170.