

大数据下机关事业单位人力资源绩效管理创新探究

程晓利

安阳市北关区人力资源和社会保障局

DOI:10.32629/ej.v9i3.3482

[摘要] 大数据技术的迅猛发展为机关事业单位人力资源绩效管理带来了新的机遇与挑战。传统绩效管理在数据采集、分析评价及结果应用方面存在诸多局限,难以满足现代公共管理的科学化、精准化需求。研究认为,大数据的深度应用能够有效提升绩效管理的客观性、透明度与动态性,为机关事业单位治理能力现代化提供重要支撑。

[关键词] 大数据; 机关事业单位; 人力资源管理

中图分类号: S211 **文献标识码:** A

Innovation in Performance Management of Human Resources in Public Institutions Under Big Data

Xiaoli Cheng

Beiguan District Human Resources and Social Security Bureau, Anyang City

[Abstract] The rapid development of big data technology has brought new opportunities and challenges to the performance management of human resources in government and public institutions. Traditional performance management models have shown significant limitations in data collection, analytical evaluation, and result application, making it difficult to meet the requirements of scientific and precise modern public administration. This study argues that the deep application of big data can effectively enhance the objectivity, transparency, and dynamism of performance management, thereby providing strong support for the modernization of governance capacity in government and public institutions.

[Key words] Big data; Government agencies and public institutions; Human resource management

引言

进入信息化与智能化快速发展的时代,大数据已成为推动公共管理现代化的重要驱动力。机关事业单位作为公共服务体系的重要组成部分,其绩效管理直接关系行政效率与服务质量。然而,现行绩效管理体系仍普遍存在数据利用不足、指标体系不科学、结果应用不充分等问题,导致绩效考核流于形式,管理决策缺乏科学依据。通过运用大数据手段,可实现绩效信息的实时采集、智能分析与动态反馈,从而构建科学、透明、可持续发展的绩效管理体系。

1 大数据技术对绩效管理的影响

1.1 数据采集与监测自动化

在大数据环境下,绩效数据的获取与监控正逐渐实现自动化与智能化。旧有绩效信息往往依靠人力统计与呈报,效率不高且易产生差错。利用信息化平台、智能设备与数据端口,公共机构能够实现工作流程、服务水平、群众满意度等信息的即时获取与实时监控。政务平台、出勤系统、事务处理平台等途径自动产生呈现人员工作表现的多方面数据。这种自动化的数据获

取模式,提高了绩效信息的精准性与实时性,为后续的数据剖析与绩效考评奠定了坚实基础,减少了人力介入,提升了绩效管理的公平性与合理性。

1.2 绩效评价的量化与智能化

大数据技术的运用使绩效评定逐步摆脱主观性倾向,实现定量化与智能化的提升。确立合理的指标体系和运算模型,可以对人员表现进行多层次、量化的评定。对工作效能、任务完成率、创新能力、服务水平等信息进行全面剖析,能够得出客观的绩效得分。智能计算与机器学习方法能协助发掘潜在的表现模式,预估表现变动趋势。这种智能化评定模式,提高了绩效考评的准确度,使管理人员能够针对不同职位特点确立个性化指标,实现差异化管理,更好地激励公共机构人员的工作主动性与创新能力^[1]。

2 机关事业单位绩效管理的问题分析

2.1 技术层面: 信息化基础薄弱

当前,许多机关事业单位的信息化建设不完备,数据收集系统、业务管理系统与人力资源管理系统之间缺少有效连接,形成

各自为政的信息体系,部分单位依然仰赖人工录入与纸质文档保存,数据更新缓慢,准确性难以确保,数据管理准则不一致,缺少标准的数据治理机制,数据难以用于绩效分析及辅助决策,技术平台功能简单,智能分析能力欠缺,绩效管理无法真实达成自动化和实时性,信息化根基不牢限制绩效管理数字化提升的关键要素,需要系统构建与平台集成来改善。

2.2 管理层面: 理念与制度滞后

部分管理人员对大数据支持绩效管理的理解不够,依然沿袭传统经验管理手段,侧重过程监督而忽视绩效成果、结果反馈及持续完善,绩效管理规章设计不完备,指标体系缺少针对性及量化准则,考核内容模糊,实践性弱,绩效结果应用范围受限,未同激励、升职、培训等机制有效衔接,考核徒具形式,在规章执行方面,部分单位存在侧重形式、忽视效果的趋势,考核周期较长,反馈滞后,无法形成闭环管理模式,观念与规范落后制约了大数据技术潜力的展现。

2.3 人员层面: 数据素养与创新意识不足

机构单位人员总体拥有较好的工作本领,但大多缺少数据观念与数字能力,基层员工对业绩数据的收集、运用与回馈认识不足,往往将数据工作看作额外任务;管理者在数据分析水平、信息化工具运用与数据理解方面存在欠缺,难以依据数据执行精确管理,创新观念不足,对数据主导工作方法的接纳程度有限,试验探索与制度革新动力缺乏^[2]。

3 大数据驱动下绩效管理创新路径

3.1 构建基于大数据的绩效管理体系

3.1.1 完善绩效数据采集与分析平台建设

构建基于大数据的绩效管理体系,巩固技术基础,健全绩效数据采集与分析平台的建设,政府机构与公共服务组织的绩效数据来源多样,如工作任务完成度、服务对象满意程度、创新成果、出勤记录、业务处理效率等,统一收集与管理数据,需要建立覆盖全面、接口一致的绩效数据采集系统,实现各部门、各层级的信息连接互通,集成行政服务系统、人员管理系统、业务流程系统和公共服务评估系统,能够形成连通的绩效数据链路,导入云计算与物联网技术,便能实现数据的即时收集和实时更新,保证数据的完整性与精准性,在数据分析阶段,应建立多方面分析模型,对绩效数据进行分类、汇集与对比分析,发现绩效变动规律与影响因素,依靠大数据可视化软件,将繁复数据转化为形象的绩效图表,为管理人员提供决策依据。

3.1.2 搭建合理有效的绩效评价系统

在大数据推动下,绩效评价系统准确性影响着管理体系的效力,公共机构应舍弃过去模糊、偏重定性的评估方法,设立能量化、能比较、能追溯的评价系统,秉持战略导向与职责导向结合的准则,组织战略目标与岗位职责紧密联系,保证评价设计满足公共服务目标,评价设置还应展现多方面与分层,既有工作成果、服务水平、创新本领、公众满意度等产出指标,也有工作态度、协作精神、学习本领等过程指标,运用大数据分析,历史绩效数据、行为数据与社会反馈数据能灵活调整评价权重,

达到绩效评估的精确化,体系中又应纳入预警指标,数据走势分析可评测潜在表现风险,为管理人员给予事前预警与介入的基础,合理评价系统的设立,令绩效管理不再是事后评测,而是构成事前谋划、事中监控、事后优化、完整闭环,从而使绩效评估更具客观性、针对性与引导作用^[3]。

3.1.3 建立绩效结果应用与反馈机制

建立依据大数据的绩效管理系统,根本目的是达到绩效结果的良好运用与不断完善,公共机构应建立数据引导的绩效反馈方式,将绩效结果与组织发展、人员激励、能力提升等环节紧密联系,应依靠绩效数据平台,建立定期回应与实时警示机制,对绩效偏离进行动态监测,数据汇报及时回应至个人和部门,加强绩效结果的运用,将绩效考评与职务提升、薪资分配、培训提升等制度关联,达到“依绩定岗、依绩定酬、依绩促能”,数据分析能辨识优秀团队与潜力员工,为干部选用与人才培育提供基础。

3.2 创新绩效评价方法

3.2.1 引入智慧化评估模型与计算分析

在大数据环境下,业绩评估方法应从旧有的人工评定转向智能、数据化模式,利用人工智能、机器学习与数据挖掘技术,可以构建基于计算分析的评估模型,对过往业绩数据、行为信息及工作产出的关联解析,智慧系统能够辨识人员的工作模式、业绩走向及潜在风险,运用分类分析可达成业绩分层管理,回归分析或神经网络模型预估未来业绩变动,达成对业绩的动态监测与提前预警。同时智慧算法能在巨量数据集合中自行发现影响业绩的关键要素,给予管理人员更具科学依据的改进方向,与旧有考核模式相比,智慧化模型提高了评估的公正性和准确度,降低人为干预,让业绩结果更有说服力,整合自然语言处理技术,对人员报告、大众反馈、服务评估等非结构化信息进行情绪分析,可充分反映工作品质与大众满意度,以算法驱动的智慧评估,公共机构可达成业绩考核的自动化、预估化与个性化,促使管理模式从“静态评定”走向“动态理解”。

3.2.2 建立多方面、实时变化的评估框架

革新业绩评估方式,需要从单一视角走向多方面、实时变化的整合框架。传统业绩考核往往侧重于工作负荷与任务完成比例,忽略了服务水平、协同程度、创新贡献等重要因素。而在大数据背景下,政府机构可汇集多方信息,建立涵盖过程成果、最终成果与成长成果的综合模式。政务平台获取办理时效与大众满意度数据,项目管理平台剖析工作效能与创新成果,民意与反馈数据评价社会效应,这种多方面考察方法能够更充分展现员工综合能力与机构运行成果,应确立实时调整机制,根据政策方向、职位特点与外部情况变动,迅速改善指标比重与评估方式,确保机制的灵活适应性,实时化评价还意味着考察周期的压缩与实时监控机制的引入,使业绩管理由“年末评价”向“全程管理”转变,多维度数据支持与动态反馈系统,业绩评价将更具准确性与预见性,有益于引导员工持续提升与机构目标协同。

3.2.3 促成定制化与区别化业绩评估

大数据支持下, 机关事业单位组织可以破除统一标准业绩考核方式, 实行定制化与区别化的评估制度, 不同职位、职责和级别的工作人员, 其职务性质与业绩核心各有不同, 依据职位特点、职责范畴及任务目标制定定制评估模型, 对员工历史数据的持续追踪与解析, 系统可以形成个人业绩画像, 清楚其长处、弱项与进步潜能, 管理职位可强调决策水平与协调能力, 服务职位可侧重评估办事效能与大众满意度。科研或创新职位可注重成果产出与创新成果, 大数据技术也可行为剖析与业绩走向预测, 达成个人业绩动态跟踪, 为业绩提升提供定制化指引。

3.3 提升绩效管理的信息化与智能化水平

3.3.1 建设统一的数据管理与信息集成平台

提高绩效管理的智能化水平, 建立一致的数据管理与信息整合平台, 完成绩效数据的汇集、共用与连接, 当前机关事业单位普遍存在数据来源分散、标准不一、系统不匹配等问题, 导致绩效信息“零散”和“独立”, 依靠云计算、大数据仓库和数据中台技术, 应建立一致的数据管理系统, 将人事、业务、考勤、财务、政务服务等各种信息归入相同平台, 完成跨部门、跨层级的数据整合, 拟定数据标准与共用协议, 设立一致的绩效数据接口和指标目录, 保证数据格式一致、语义一致、及时更新, 在数据收集阶段植入智能监控与自动验证机制, 确保数据真实性与安全性。

3.3.2 应用人工智能技术提高信息分析与决策水平

在信息系统基础健全的前提下, 机关事业单位应积极使用人工智能技术, 促使业绩管理由数据汇总型向智能判断型转变, 人工智能算法能够对大量业绩信息进行深入学习与规律识别, 从中发现规律与动向, 机器学习可达成业绩指标的自动权重调整, 文本发掘技术可剖析受众的意见反馈, 充分展现员工业绩与群众满意程度, 智能剖析系统对历史业绩信息进行回溯对比, 辨识主要影响因素, 为业绩改善提供信息支持, 此外应构建业绩预测与模拟模型, 使用算法对未来业绩表现进行动向分析, 提前预测隐患风险, 辅助管理人员改进人力资源部署, 人工智能利用智能表格、语义剖析和自然语言生成技术, 将繁琐的业绩分析结果转化为可视化的管理汇报, 提高决策效能, 利用AI技术, 业绩管理将从“经验判断”迈向“智能判断”, 达成决策科学化、精准化与前瞻化。

3.4 优化绩效反馈与激励机制

3.4.1 构建数据驱动的绩效反馈体系

在大数据环境下, 机构组织的表现反馈方式应从单一、固定的结果告知转向数据主导、交互式、变化式的反馈模式, 传统表现反馈往往落后于考核时段, 反馈方式单一、缺乏针对性, 难以起到提高工作效率的作用, 大数据手段可实现表现数据的实时监控与智慧分析, 数据可视化方法直接呈现个人和部门的表现变化趋势, 管理人员在表现仪表盘即时掌握重要指标的完成状况, 工作人员在个人表现系统查阅个人目标实现度与位次状况。

3.4.2 改进激励制度与绩效结果使用

改进绩效管理的核心在于将绩效结果有效变为激励与发展力量, 机关事业单位一直存在“重考评、轻使用”的情况, 绩效结果往往局限于评估阶段, 没能完全展现激励作用, 大数据技术的运用, 使绩效结果的使用更加多样与精确, 应确立绩效结果与薪酬、晋升、培训、职称评定等关联机制, 达到“以绩定岗、以绩定酬、以绩育人”, 数据剖析能辨别高绩效人群和有潜力的工作人员, 给人事决定给出数据支持, 还应建立多方面激励制度, 将物质激励与精神激励结合起来, 根据绩效数据灵活确定绩效奖金比重, 绩效排名、荣誉表彰、职业发展通道等方式可加强非金钱奖励。

4 结束语

综上, 大数据技术的融入, 使机关事业单位绩效管理从传统的静态考核模式逐步迈向动态、智能与科学管理阶段。通过构建数据驱动的绩效管理体系, 创新评价方法, 强化信息化建设, 优化反馈与激励机制, 能够实现绩效管理全过程的可视化与可控化, 提升管理效率与治理水平。绩效数据的深度分析不仅有助于科学决策, 也为人才选拔、资源配置和政策改进提供坚实依据。

[参考文献]

[1]朱海洋.大数据时代事业单位人力资源绩效管理创新思路探索[J].南北桥,2024(24):106-108.

[2]王瑾.大数据时代事业单位人力资源绩效管理创新策略[J].财经界,2024(15):171-173.

[3]陈丽.事业单位人力资源绩效考核体系的实践探索[J].现代营销,2024(14):151-153.

作者简介:

程晓利(1987--),女,汉族,河南滑县人,本科,经济师,研究方向:人力资源。