

大数据时代事业单位人力资源信息化管理分析

张彦华

(寿光市公共就业和人力资源服务中心, 山东 寿光 262700)

摘要: 事业单位作为我国社会服务组织, 担任着维护社会秩序、改善社会生产条件、促进社会发展的重要使命。其中人力资源管理是事业单位对单位内外相关人力资源进行有效运用, 以实现单位目标和成员发展的主要手段。然而传统的管理体系已经逐渐无法满足大数据时代发展的人力资源管理需求, 人力资源管理信息化建设刻不容缓。基于此, 本文阐述了人力资源信息化管理的内涵和意义, 分析现阶段事业单位人力资源信息化管理存在的问题, 并提出一些大数据时代下人力资源信息化管理优化策略, 希望为相关人员提供一定的参考。

关键词: 大数据; 事业单位; 人力资源; 信息化管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.10.149

1 引言

自改革开放以来, 我国事业单位在社会发展中扮演着相当重要的角色, 单位数量庞大, 其中涉及的人力资源也数不胜数, 这对事业单位的人力资源管理能力有着极高的要求。大数据技术的应用为事业单位人力资源管理体系改革指明了方向, 推进了人力资源信息化建设步伐。事业单位要认识到大数据时代下人力资源管理特征, 积极探索人力资源管理信息化建设的有效路径, 使自身发展迈向更高的台阶。

2 现阶段事业单位人力资源信息化管理存在的问题

(1) 重视程度不够。大数据时代下, 人力资源管理信息化建设是大势所趋。许多大型事业单位需求和拥有大量的人力资源, 对于人力资源信息化管理能力的要求也更为严格。然而部分事业单位的领导层缺乏对于人力资源信息化管理的重视, 将大部分的精力都投入到日常业务中, 忽视了全局发展角度, 没有认识到大数据时代人力资源信息化管理的重要性, 难以挖掘出信息化管理的潜在价值, 使得人力资源管理工作逐渐边缘化。虽然许多事业单位内部设立了人力资源管理建设的专项资金, 但相较于事业单位其他发展内容, 其资金数目以及利用效益都不太充足, 导致人力资源管理建设缓慢。

(2) 专业人才稀缺。由于具有社会服务的属性, 许多事业单位的内部工作人员为综合型人才, 担任事业单位的日常业务处理工作。而人力资源管理信息化建设涉及到计算机、互联网、大数据等高端科技领域, 其对于工作人员的专业性要求较高。多数传统的人力资源管理工作人员缺乏信息化建设和管理相关知识, 数据分析和处理能力不足, 无法胜任信息化管理工作, 这也是人力资源管理信息化建设缓慢的主要原因。且即使事业单位的人力资源信息化管理配套设施和系统都已经建成, 部分事业单位也缺乏资金招聘足够数量的专业管理人才, 内部人才结构难以得到及时更新, 其人力资源管理依旧要延续传统方法进行, 使得信息化管理有名无实。

(3) 信息数据库管理不完善。大数据时代数据为王, 人力资源信息化管理便是对人力资源信息的全面掌握, 而人力资源信息数据库的构建一直是人力资源管理信息建设的难点。随着互联网和大数据技术的发展, 人力资源信息的获取途径变得极为广阔, 数据信息量也在不断增加。以往事业单位都是以纸质档案的形式对人力资源数据信息进行记录管理, 并没有架设人力资源数据库的意识和经验。构建专属数据库并将纸质档案内的数据信息转移到数据库中是一项庞大的工程, 其技术难度较大, 消耗资源较多, 且难以在短时间内完成并投入应用。因此多数事业单位现有的数据库大多为简略数据库, 内部信息资料并不完善, 且只具备基础的记录、查询等功能, 无法给事业单位人力资源信息化管理提供强有力的信息支持。

3 大数据时代事业单位人力资源信息化管理优化策略

(1) 加强信息化管理的重视力度。人力资源管理信息化建设是事业单位的关键任务, 也是大数据时代的发展需要。事业单位领导层要给予人力资源信息化管理工作足够的重视, 深入了解大数据时代的本质, 从而认识到信息化管理的重要性和未来价值, 及时转变

思想观念, 在事业单位总体发展规划过程中将信息化建设提上日程, 号召单位工作人员上下一心一齐推动信息化管理发展。同时事业单位还要加大信息化建设资源的投入力度, 根据财务部门评估建设所需资金成本进行拨款, 并要求其他部门配合人力资源信息化管理建设工作, 为信息化管理发展开通“绿灯”。

(2) 培养和引入专业信息化管理人才。人力资源信息化建设和管理人才稀缺是困扰多数事业单位的问题。事业单位要在保留现有工作岗位的基础上, 积极培养和引入专业的信息化建设和管理人才, 优化单位内部人才结构, 满足信息化管理发展需求。一方面, 事业单位要对在岗的管理人员开展信息化管理培训, 更新他们的人力资源管理知识和技能, 提高其数据分析和处理能力, 督促其紧跟大数据时代发展脚步。另一方面, 事业单位面向社会人才市场以及各大高校招聘计算机和人力资源管理人才, 壮大管理信息化建设力量, 扎实事业单位发展的人才基础。

(3) 完善人力资源数据库。构建和完善人力资源数据库并非一日之功, 而是需要事业单位长期努力, 不断优化。事业单位要实现传统纸质档案信息管理到数据库信息管理的转型, 做好其中的过渡工作, 在最小限度影响人力资源管理工作效率和质量的基础上, 完成整个管理模式的转变。事业单位可以继续使用具有简易功能的数据库保证日常人力资源管理顺利进行, 同时不断丰富数据库内的数据信息内容, 运用计算机信息技术扩充数据库功能模块, 将其打造成为契合事业单位自身的专属数据库。此外, 事业单位还要做好数据库安全保护工作, 严格按照相应标准配置数据库机房环境, 抵御病毒、木马等不利因素的入侵, 提升数据库的稳定性和安全性。

(4) 创新考核制度。人力资源信息化管理是人机相互的过程, 管理人员的管理水平和积极性依旧对于管理工作的效率和质量有着巨大影响。事业单位要创新考核机制, 结合大数据时代人力资源信息化管理特点和难度制定科学合理的绩效目标, 并给予了达标者相应的奖励, 激发管理人员的工作热情。同时事业单位还可以运用大数据技术为每一名员工建立发展模型, 分析员工的日常工作状态和能力, 从而促进整个管理团队进步。

4 结束语

综上所述, 大数据技术的应用使事业单位的人力资源信息化管理能力更上一层楼。事业单位要认清当前人力资源信息化管理建设形势, 坚定人力资源管理信息化发展态度, 从大数据的角度构建人力资源信息化管理体系, 完善人力资源数据库, 培养和引入专业信息化管理人才, 创新考核制度, 提高人力资源管理工作的效率和质量, 从而更加有效的发挥事业单位的社会职能, 为人民谋求福祉。

参考文献

- [1]孙晓美. 浅谈事业单位人力资源管理信息化建设问题[J]. 现代营销(经营版), 2019(03): 13.
- [2]赵杰. 事业单位人力资源管理的创新发展对策探讨[J]. 中国市场, 2019(27).