

数据信息化时代事业单位人力资源管理的创新转型

李金玲

(龙凤区委信息和保密服务中心,黑龙江 大庆 163711)

摘要: 事业单位具有独特的管理体制机制,其与数据信息化的结合是时代发展的必然趋势,更是事业单位改革创新的必经之路。文章分析了数据信息化的内涵和特点,提出做好数据信息化对于事业单位人力资源管理工作的意义,并结合事业单位特点和具体人力资源管理信息系统分析了数据信息化时代事业单位人力资源管理的创新转型策略,对于事业单位人力资源管理工作的参考价值。

关键词: 数据信息化;事业单位;人力资源;创新

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.23.058

随着信息技术的发展,大数据时代的到来,在大数据背景下的信息化与智能化建设对经济发展、社会治理、国家管理、人民生活都产生了重大影响。

1 数据信息化时代事业单位人力资源管理概述

1.1 内涵

数据信息化主要是指通过现代通信手段,建立和完善网络信息化渠道、形成数据信息化处理技术,以对人类活动、生活、和工作起到正向推动和改善意义的一种技术行为。简单来说,就是将某一领域信息采集方式,由原始的零散收集改变为通过现代数据信息化处理的方式进行收集和处理,以更高效率的流程和技术推动某一领域的管理工作取得更大突破。数据信息化技术手段被广泛应用到我国各个领域工作过程当中,同时也为我国的社会治理和数字政府建设提供了不竭动力,信息化在事业单位人力资源管理上的应用就是很好的例子。

数据智能化是数据信息化的外在表现形式,主要指事物在网络、大数据、物联网和人工智能等技术支持下,具备自适应、自校正、自协调能力。数据信息化为人工智能发展提供了基础资源,随着物联网和人工智能发展,数据智能化应用已投入到城市发展的多个领域,特别是在人力资源管理中,人脸识别、车牌识别等技术就是现阶段最普遍的数据智能化应用。它利用人工智能算法中的视频数据的结构化处理和要素识别,从视频数据中提取关键信息,解决了视频数据只能人工操作或事后回溯的问题。再比如利用数据智能化为人力资源管理改革赋能,针对在全口径收集到舆情线索进行分析,把目前职工对某些重大事件的反应通过人工智能的算法归纳出来,为做好人力资源管理工作提供更多方向,提供更多数据分析参考,极大提高了人力资源管理工作的广度和深度。

1.2 特点

事业单位人力资源管理工作在大数据、云计算、互联网+政务服务、物联网等这些关键词的赋能下,再结合单位性质和岗位智能的特征,具有较高的专属性。我们在思考其关系的同时,首先要了解数据信息化时代的四个最显著特征。一是处理数据的能力强。与过去相比,数据信息化时代最显著的特点是数据信息的处理能力较强,即云计算和大数据分析能力的提升,将过去零散的数据进行快速处理并释放价值,为决策提供依据。这一过程解决的是过去数据散乱、不能为决策提供支撑的情况。二是整合数据的形式强。对于个

人管理来说,数据信息化时代能够快速提取某个人的银行信用、在资源库中提取过去工作经历等,并在较短时间内完成信息的合并、分析工作。对于事业单位人力资源管理整体来说,通过数据信息化手段,能够快速处理相关数据,并作出进一步分析,为决策提供支撑。不管是政府掌握的公共数据信息还是诸如阿里巴巴、百度、腾讯等互联网巨头掌握的海量数据,亦或是社会数据,最终都为整合数据提供了更多参考,具有较强的指导意义。三是应用数据的领域广。以事业单位人力资源管理领域为例,数据信息化可以广泛应用于保险、福利、引进人才分析、职称晋升评比、考核细则实施等领域,丰富了人力资源管理内涵,提升了人力资源管理效率。四是创新数据的形式活跃。伴随数据信息化技术手段的快速发展,其应用领域的创新形式也呈现活跃发展的特点,可以看到在事业单位人力资源管理过程中,新形式、新模式、新机制层出不穷。市场的活力也在不断地释放,个人的创造性也被大大地激活,整体处于创新发展速度较快的时期。

2 做好数据信息化时代事业单位人力资源管理的重要意义

数据信息化手段的应用,极大的丰富了事业单位人力资源管理工作的内涵,与过去笔记、手算的方式相比,数据信息化在事业单位人力资源管理的应用具有如下意义。

一是有利于整合管理资源,提高管理效率,降低管理成本。数据信息化的最显著作用是可以极大的提高工作效率,具体可以表现在应用较少的人力得到较快的办理速度,人为差错率显著降低,为决策提供支撑的速度显著加快,决策质量提高。与过去事业单位人力资源管理相比,不管是工作设计、组织培训、招聘考核,还是工资发放、档案管理等具体工作都必须有专人负责,占用人力多且效率低,还容易出错。数据信息化的引用,一方面优化了人为查询、统计所占用的时间和人力,提高了资源运转效率。另一方面,减少了人为因素导致的误差和错误,提高了信息的优质性。最后,数据信息化的使用让各方信息的整合和提炼达到新的高度,为事业单位整体决策分析提供了更优质的参考数据。

二是有利于贯彻落实各项人力资源政策。一项政策能否贯彻落实到位,良好的运行政策和使用手段是关键,数据信息化的出现,让更多事业单位人力资源管理政策得以实现。比如在职工考勤方面,为了准确掌握职工出勤情况,过去主要采用手写签到、人力查岗等方式,随着各项技术的更新,又出现了指纹打卡和人脸识别等技术,

现代应用更广泛的是不需要特定位置的人脸识别技术,职工在特定区域行走,系统就可快速识别关键人脸特征,达到打卡的目的,并可以通过后台直接生成表格,提炼出正常上下班、迟到早退情况和未打卡情况,节约了职工打卡的时间,节省了后期专人统计的时间成本,贯彻了提升考勤手段的政策。

三是有利于提升人力资源管理服务功能。当前,数据信息化在事业单位人力资源管理中的应用能够较高的提升人力资源管理的服务功能,解放人力资源管理专职人员的同时,又能满足职工对人力资源相关的需求。比如 WISEHRP 人力资源管理系统,为事业单位人力资源管理提供了较好的借鉴。WISEHRP 人力资源管理系统将员工分为三类,第一类是普通员工,具有查看本人资料、对人力资源部开放的信息进行修改、各种申请的审批等权限,此类人员包含公司内的全体员工。第二类是经理和部门主管,具有对其管辖员工的信息进行查看、人力资源部开放信息的修改、员工申请的审批等权限,此类人员主要针对管理层的员工。第三类是人力资源部员工,对人事、薪资、考勤、培训、绩效、安全中心、招聘等系统功能进行集中管理,此类人员主要针对人力资源部员工和人力资源部授权的其他协助管理者。WISEHRP 人力资源管理系统最显著的特点是通过管理权限的划分,充分调动了整体员工的积极性,缩减人力资源管理时间和人力成本的同时,不但没有影响提取、使用和管理人力资源数据的功能,还让各级权限使用者得到了更加主动、更为便捷的使用体验。

四是有利于推动事业单位管理方式变革。数据信息化在事业单位人力资源管理得到广泛应用,短期来看,最先起到的作用是人力资源管理工作效率的提升,长期来看,获益最多的将是事业单位整体管理,特别是在管理模式和管理效能方面,对事业单位整体起到较强的推进作用。首先,数据信息化重新定义了人力资源管理的工作内容,优化了工作流程和工作方式,与事业单位其他领域相比,较快完成了工作任务,较快分析了工作数据,为领导决策提供了更多参考。其次,数据信息化改变了事业单位管理层的管理理念,特别是体验到数据信息化带来的便捷后,在事业单位其他领域尝试数据信息化将是多数领导层需要考虑的问题,推动了数据信息化和事业单位管理融合的创新。最后,数据信息化在人力资源管理中的有效使用,在助力事业单位完成规定工作的同时,也潜移默化的影响着以人为本价值理念,有助于事业单位形成独特的人文理念,有效提升事业单位管理形象,延伸事业单位管理价值。

3 数据信息化时代事业单位人力资源管理创新转型的策略分析

数据信息化在事业单位考核、职务晋升、人才引进、政策研究等多个方面发挥了显著作用,在完成人力资源管理规定动作的同时,探索其创新转型方式,以便更好与事业单位体制融合,是数据信息化在事业单位人力资源管理领域长远应用发展的根本。做好创新转型策略分析,可以从转变观念、加强硬件建设、完善人才队伍建设、注重长远规划考虑。

首先,转变事业单位人力资源管理观念。数据信息化在人力资源管理领域的应用,其智能性的体现不能单从一套应用了数据分析功能的系统来看,而应该是贯穿整个人力资源管理过程,转变管理理念,将数据信息化的优势与人力资源管理充分结合。要将数据信息化纳入培训内容,在事业单位各个管理层级普及数据信息化优

势,转变事业单位人力资源管理观念。要加深各个管理层级对数据信息化的认识,特别是在应用了数据信息化的领域,及时宣传和普及使用方法,比如在事业单位职称评审过程中,相比于过去动辄带着较多成果的职称考核,应用数据信息化系统,将成果和基本信息传入系统中再开展评审工作,为职称评审工作带来更为便捷的改变。要将数据信息化在事业单位人力资源管理领域的使用提升到事业单位整体文化体系构建的高度,让数据信息化成为事业单位改革的重要标签,提升改革效率,更好的完成改革工作的同时,也能兼顾职工意愿,凝聚事业单位整体工作合力。

其次,加强事业单位人力资源管理数据信息化硬件建设。一是合力使用现代数据信息化处理软件,对于事业单位而言,尤其要注意在软件安全性方面,是否能够真正保障职工信息安全,是否能够保障事业单位整体信息安全。二是建立和完善办公自动化硬件建设,为后续数据信息化提供硬件基础。三是完善网络资源建设,将硬件建设、安全性、便捷性和人性化等因素统筹考虑,提高计算机和网络技术在人力资源管理中的应用程度,逐步提高人力资源管理信息化水平。

再次,建立专业化、信息化的人才队伍。人才队伍建设是人力资源管理信息化成功的根本。再好的数据信息化平台需要有人能够使用,一方面,分层次、分批对现有人力资源管理人员进行培训,做好数据信息化使用功能的宣传工作。另一方面,开展相关专业培训,普及数据信息化知识,提升相关工作人员的业务知识和专业素养。最后,理念的培训和专业能力的培训要分开考虑,理念的培训更偏向宏观,主要是政策的解读,发展前景分析,以便为创新转型拓展思路,专业能力的培训偏向使用和体验,为创新转型提供更多实践参考。

最后,将数据信息化作为人力资源管理信息化的长期发展规划内容之一。做好数据信息化时代事业单位人力资源管理的创新转型工作,要布局长远规划,短期效果只能是应用红利,真正的强大效能体现是在长期应用规划的设计中。任何一种数据信息化管理都需要长期的发展,尤其是像人力资源管理这种庞大、复杂、极其重要的管理领域的数据信息化,迫切需要企业给予长期的关注和合理的发展规划。

4 结束语

综上所述,数据信息化时代事业单位人力资源管理的创新转型需要充分认清数据信息化时代的特点,在结合事业单位体制机制基础上,分析数据信息化对于事业单位发展的重要意义,在人力资源管理中的培训、考核方面、职务晋升方面、人才引进方面和政策研究方面,都是创新转型的关键领域,要从根本上转变事业单位管理理念,建立和完善基础设施,作出长远规划等,还需要具体实践应用,整体的创新转型是具有长期性和波动性的,任重道远。

参考文献

- [1]李枝俏.数据信息化时代的事业单位人力资源管理应如何创新转型[J].劳动保障世界,2020(13):58-59.
- [2]冷吉明.大数据时代背景下事业单位人力资源管理的创新与改革[J].商品与质量,2020(01):242.