

大数据时代事业单位人力资源管理变革及创新

徐欢

(西安高新技术产业开发区宣传文旅局,陕西 西安 710065)

摘要:在大数据时代下,事业单位的人力资源工作也在不断的变革和创新。事业单位在推进大数据技术和人力资源管理模式方面进行了大量的结合,只有实现了人力资源管理的智能化管理,开展信息化建设,才能更好地适应事业单位未来发展的需要。本文在分析事业单位的人力资源管理特点的基础上,提出了在管理中应用大数据技术的方法,以期对事业单位的人力资源管理,特别是大数据时代下的人才管理、培养等具有一定的参考价值。

关键词:大数据;事业单位;人力资源;管理创新

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.23.125

1 引言

在现代化体制下,事业单位的信息化建设在提高事业单位人力资源的管理水平上有着举足轻重的地位。目前,我国事业单位人力资源管理,因观念和方式等原因,尤其在事业单位内部的人才培养中面临着许多问题,需要不断完善,若不能得到有效的解决,势必会影响到事业单位的发展。改革和完善单位人事工作,是提高单位管理水平的重要保障。利用大数据技术进行事业单位人力资源的信息化建设将成为今后我国事业单位发展的重要趋势,可以使事业单位的工作模式发生转变和更新。

2 事业单位人力资源管理、数字化变革的重要性

2.1 大数据时代特点分析

当前大数据的特征主要具备3个特征。第一是数据具有广泛性和多样化特征,二是,数据的更新和传输速度非常快;第三,数据具有时间价值;介绍如下:

首先,数据具有广泛性和多样化特征。在当前的工作实践中,由于数据的大量使用,使得数据在数据处理中的使用越来越多,图像、文字等技术也越来越需要完善。对非结构性和半结构性的信息进行适当的运用,可以得到信息的处理和分析。根据统计,在全世界的资料总量中,80%以上都是非结构性资料,这就需要大数据技术来完善。其次,数据的更新和传输速度非常快。随着互联网技术的飞速发展,信息的数量越来越大,同时也使信息的传递速率大大提高。为了更好地运行和发展,单位需要不断地提升自己的数据处理的效率和能力。最后,数据具有时间价值。目前,随着时间的推移,某个特定的东西和活动的发展,越来越需要大数据技术来支撑,资料的保留通过数据信息处理技术管理是有非常有价值的。

2.2 大数据含义

大数据作为现代计算机行业的新型名词,是指在特定的时间内利用相关计算机软件和技能对大批信息数据进行整合筛选,是一种处理信息的新型技能。大数据可以通过一些技能手段来处理大量的企业信息的数据,从而

提高企业在处理相关信息的效率。

3 事业单位人力资源管理存在的问题

3.1 人力资源管理效率相对较低

通过我国的事业单位的实际工作状况可以看出,部分的事业单位人力资源管理岗位的工作人员往往会以行政发文的形式进行办公,这种人力资源绩效管理方法一直都是按照从上往下的形式对事业单位进行管理的,导致了人力资源绩效管理的效率较低。也有一部分的事业单位在进行工作中仍旧使用传统的人力资源绩效管理方法,从而不能快速有效的调动或安排工作人员,以至于事业单位人力资源绩效的管理工作质量降低,很难适应现代的发展要求。

3.2 人力资源管理工作制度较为落后

目前大部分的事业单位都已经产生了各自的人力资源绩效管理方式,但以往的人力资源绩效管理在工作中还存在一些缺陷没能够显露出来,从而导致了事业单位在进行传统绩效管理中很难根据新时期的发展而对工作的模式进行改善。在这种情况下如果突然出现一种新的问题,事业单位的人力资源绩效管理工作就会很难适应时代的变化,对工作人员的绩效管理方法很难改善,从而导致绩效管理的工作不能够灵巧运用,久而久之就会影响事业单位在人力资源方面的工作。

3.3 分配体系不够完善

虽然事业单位在人力资源分配方面的工作与之前相比提高较快,但在如今的管理工作中仍会被很多不利因素所影响,从而致使事业单位在分配人力资源的过程中存在不平衡的现象。部分事业单位在实际的办公中存在着人力资源的分配不够合理现象,以至于事业单位的办公人员在工作中的积极性降低,甚至会制约着事业单位的持续发展状况。因此,人力资源管理工作需要对分配体系进行深入的探究,根据新时期技术完善事业单位的人力资源绩效管理新模式,从而提升工作人员的办公效率。

3.4 考核体系的信息不全面

许多单位在考评工作中,往往采取的是季度、年终考评,缺乏海量的数据库支撑,往往仅关注员工的短期业绩,而不能对员工进行客观、综合的评价,从而导致员工的工作积极性受到了一定的制约。此外,事业单位人力资源的管理缺乏专业人员。涉及到人员招聘、人员培训、岗位配置等方面,各种工作的重叠,使原本就比较系统的人员资源,由于工作分散,导致人员的工作越来越分散,越来越复杂。

4 大数据时代,事业单位人力资源管理的变革趋势

4.1 管理观念的转变

在信息技术发展的今天,在大数据环境下,事业单位的人力资源管理人员必须对大数据进行思考,运用大数据对事业单位的人员管理模式和过程进行优化,使事业单位的整体人力资源管理能够融入到事业单位的现代化的信息系统之中,必须要提高员工的业务素质和能力,运用大数据技术,转变员工的传统思维模式,从而提高事业单位的治理能力和事业单位的现代化程度,这样才能有利于事业单位高效运转。在我国,事业单位的人力资源管理工作正在经历根本变革,无论是从发展的需要,还是从发展的角度,都需要进行改革,抛弃以往的管理方式和方法,引进现代大数据管理理念,提升综合管理效率,指导事业单位的人事工作走向现代化、多样化。事业单位的管理要适应新时期、新形势下的工作方式,建立大数据人力资源管理系统,以达到信息化管理的目的,是提高信息化管理的有效途径。

4.2 管理模式的转变

人力资源管理中存在信息孤岛、管理碎片化、信息单线化等问题,必须运用大数据的思想,制定出一套行之有效的人才策略,从而推动事业单位人力资源管理转型。在事业单位的人力资源管理中,大数据可以为管理决策制定出更为科学、合理、高效的决策依据,为事业单位实施决策提供了强大的人才支撑。而同时,由于大数据技术能够充分地反映单位面临的各种问题和问题,从而为事业单位的决策提供科学的参考,更好地适应事业单位的各种需要。由此可见,在大数据技术背景下执行事业单位人力资源管理工作,不仅可以增强管理工作的效率,而且可以使事业单位的人力资源从后台转向为前端,进而为事业单位的管理和人才的引进等奠定坚实的基础。通过利用大数据进行综合处理。单位的人事工作在这种背景下,事业单位内部的人力资源管理必须要进行改革和革新,运用大数据的思想和手段,把事业单位的整体结构有机地联系起来,形成一个完整有序的整体。

4.3 管理组织的变革

早期,人力资源管理工作,主要是由档案托管部门、第三方招聘单位等外部单位来完成,这种多元化的管理方式会导致单位的人员成本上升,同时缺少有效的信

息交流。而在大数据环境下,通过构建大数据信息系统,将事业单位的人事管理结构从过去的金字塔型向横向的结构转化,从而在事业单位的各层面上进行有效的交流。

5 大数据时代,事业单位人力资源管理的创新策略

5.1 完善大数据工作制度

基于大数据时代的人力资源管理创新,需要结合大数据的特点,建立完善的大数据工作机制,即完善和优化原有工作机制,注重改革与创新,同时针对人力资源管理存在的问题采取有效措施,提高人力资源管理效率,满足大数据时代人力资源管理的需要。

5.2 树立大数据理念

在大数据背景下,事业单位人力资源的管理必须建立正确的数据观念,改变传统的管理观念,进行思想上的革新,从而为今后的工作提供依据。在实践中,运用大数据技术可以有效地解决大量的信息,从而使事业单位的人力资源工作更加高效、更加合理。另外,要把大数据与人才管理相融合,就必须重视信息化建设和软硬件建设,为大数据技术提供一个有利的应用平台,使大数据的作用真正地发挥,提高人力资源管理的效率与质量。

5.3 加强信息化建设

第一,要不断地改进数据库,根据大数据的特性,将各种信息资源进行高效的集成,为事业单位的人力资源管理工作提供科学的参考,以达到事业单位信息化的目的。第二,在进行大规模数据运算的时候,要不断地进行最优的运算,以便能更好地找到、处理和使用这些庞大的数据。第三建立智能化人才库,人力资源管理是单位日常工作的重要组成部分,它需要处理大量的信息。另外,事业单位人力资源管理人员也需要从外部获取大量人力资源信息,因此,在制定人力资源战略时,必须充分利用这方面的信息,从而提升事业单位的整体管理水平,在大数据的发展过程中,必须将人才数据库作为核心要素,才能实现长期的人力资源保护。

5.4 加强培养大数据人才

在当前大数据迅速发展时代背景下,事业单位人力资源管理需要信息化建设,首先事业单位应该注重专业技术人才的引进,并且会灵活使用大数据技术,与其他单位进行工作上的交流和合作。同时应该加强培养大数据人才,在其中筛选出业务和技术能力较强的综合能力人才,进而提升事业单位人力资源水平。在此期间,应加强对人才的教育与发展,制订行之有效的教育方案,加强对其所面临的问题的专门训练,提升其对大数据的研究与应用,并主动为其提供更多的进修机会,以获取新的信息技术,提升自己的整体素质,以充分利用大数据技术,提升人力资源管理的效能与水平^[1]。

5.5 做好基础数据库建设与算法优化

单位人事管理的关键是大数据的甄别与分析。单位的人事管理要依靠海量的数据仿真来支持,所以,要把大

数据技术运用到事业单位的人事管理工作中,必须要强化事业单位信息化的基础,把事业单位的信息资源进行有效的集成,从而实现事业单位的人力资源管理目标,提升事业单位人力资源管理水平。要想提升事业单位的人才管理水平,就必须加强大数据的计算能力,如何在海量的海量数据中快速、高效、准确地找到所需的信息。例如,一些成功的单位在人力资源开发方面的成功例子,就是将数字化资源和运算技术结合起来,将海量的数据进行了有效的应用和整合,从而在人力资源开发中占据了优势,成为了事业单位人力资源开发和应用的典型^[2]。

5.6 构建现代大数据工作机制

在大数据背景下,单位的人事工作要建立起现代化的工作体制,理清工作关系,优化工作布局,为现代信息化技术的运用奠定基础。在我国的传统单位中,存在着许多制约着现代事业单位的运作方式,必须从制度上寻找问题,进行有目的的改革和创新,从工作衔接、资源利用等角度进行探索和创新,以促进人才资源的高效流通,提高行政效率。从制度上进行创新,为资源的利用和分析打好基础,以顺应“互联网+”的发展要求,全面提高单位的人才资源管理能力,以顺应工作发展的新形势。在运行机制的最优化过程中,往往会遭遇种种阻碍,因此,要从更高层次上认识制度问题,为事业单位的优化治理扫除障碍,提高效率,让制度的顶层设计真正起到重要的作用,从高层次上解决制度问题^[3]。

5.7 注重大数据建设与基础维护

通过上述的研究,我们发现,事业单位的人才管理系统的建设和管理分为两个方面,一是基础的硬件设备,二是日常的管理和管理,在实施的时候,要注意从各个方面着手,针对工作中存在的问题,有针对性的调整工作改进策略,提升信息化建设综合水平。在信息化时代,事业单位要重视应用大数据、物联网等技术促进事业单位人力资源的挖掘和使用,抛弃单一的人力资源,将人力资源的单一性转化为双向使用,以满足“互联网+”新的发展要求^[4]。

5.8 完善相应的大数据法律保护体系

要使单位的人力资源得到充分利用,必须加强相关的法律法规,完善现代法律制度,以提升单位人力资源的运行效能,构建与完善现代法制体系,增强其工作的稳定性与科学性,具有十分重要的意义。在实际工作中,要强化相关法律法规的制订与执行,将大数据融入管理系统,建立现代机构人力资源管理模式,保障主体正当利益,规范不正当行为,通过有效的法律规制与指引,实现事业单位人力资源管理目标,推动事业单位人力资源管理不断提档升级,提高法律规制水准,将法律作为工作开展的底线,保障人力资源管理工作的顺利开展与运营,实现法律工作目标,构建现代工作格局体系,提升实践性、科学性^[5]。

5.9 培养大数据专业人才梯队

目前,我国的部分事业单位录用存在着一些问题,如

没有明确的标准和分工,导致了人员队伍管理制度的低效。随着时代的发展,单位信息化管理水平的不断提高,必须要有专门的人才。在引进人才方面,要注重与之相适应的管理服务人员的选择,既要注重其本身的专业能力,又要注重对其信息技术的认知和水平,从而形成高质量的人才队伍,从而提升其人力资源利用效率。同时,要注重现有人才的培养,针对当前人力资源管理中的问题,注重相关人员的大数据和专业技能的培养,有条件的事业单位要积极主动到先进地区去学习,借鉴先进的管理模式,结合自身情况进行有针对性的改进,切实发挥大数据作用,提高人力资源管理综合效果^[6]。

6 结束语

综上所述,基于大数据的单位人力资源管理信息化,对于改变传统的人事管理模式,提升机关的综合效能,促进单位的健康发展,有着十分积极的作用。在我国科技化的迅速发展下,各个行业的企业都进行较大程度的改善,因此在事业单位中也应该勇于解决传统的事业单位人力资源在管理上存在的缺陷,与新时期的大数据技术相结合。在如今大数据的社会时代中,人力资源部门在管理上要积极引进大数据技术,针对当前事业单位的现状找出积极有效的管理解决方法,改变现有的传统人力资源管理的模式并不断完善,使事业单位的工作人员更加有效率的完成相应的工作,从而提高事业单位在管理方面的能力。

参考文献

- [1]胡海波,王怡琴,刘晨.从技术驱动到数据驱动:聚才的多元发展之路[J].清华管理评论,2021(11):111-120.
- [2]张静.互联网时代行政事业单位人力资源的发展管窥[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(18):55-57.
- [3]李双.“互联网+”时代下人力资源管理的新趋势研究——以事业单位人力资源管理为例[J].中国市场,2021(29):189-190.
- [4]何玺.大数据时代下事业单位人力资源管理的变革——评《HR的大数据思维用大数据优化人力成本》[J].科技管理研究,2021,41(17):220.
- [5]王素梅,黄小龙,王和生,陈婷玮.大数据技术在电力企业人力资源管理中的运用探索[J].管理与管理,2022(01):130-135.

作者简介:徐欢(1986-),女,民族:汉,籍贯:陕西省西安市,本科,中级经济师,研究方向:工商管理。