

大数据时代事业单位人力资源管理变革及创新

衡博

江苏省邳州市人力资源和社会保障局, 江苏 邳州 221300

[摘要]随着大数据技术在各领域中不断渗透, 事业单位人力资源管理工作也需要与时俱进, 正视其带来的机遇和挑战, 借助大数据技术实现人力资源管理变革和创新, 提高人力资源管理效率, 确保人力资源管理决策的科学性。基于此, 事业单位人力资源管理部门应当转变理念, 创新手段, 建立基于大数据的新型人力资源管理模式, 从而促进事业单位人力资源可持续发展。本篇文章基于大数据对人力资源管理的作用, 分析了大数据时代下事业单位人力资源管理存在的弊端, 提出了几点人力资源管理变革与创新策略, 以供借鉴。

[关键词]大数据; 事业单位; 人力资源管理

DOI: 10.33142/mem.v2i3.4536

中图分类号: C962

文献标识码: A

Reform and Innovation of Human Resource Management of Public Institutions in the Era of Big Data

HENG Bo

Jiangsu Pizhou Human Resources and Social Security Bureau, Pizhou, Jiangsu, 221300, China

Abstract: With the continuous penetration of big data technology in various fields, the human resource management of public institutions also needs to keep pace with the times, face up to the opportunities and challenges it brings, realize the reform and innovation of human resource management with the help of big data technology, improve the efficiency of human resource management and ensure the scientificity of human resource management decisions. Based on this, the human resources management department of public institutions should change ideas, innovate means and establish a new human resources management model based on big data, so as to promote the sustainable development of human resources of public institutions. Based on the role of big data in human resource management, this paper analyzes the disadvantages of human resource management in public institutions in the era of big data, and puts forward some reform and innovation strategies of human resource management for reference.

Keywords: big data; government-affiliated institutions; human resource management

1 大数据技术对人力资源管理的作用

1.1 提高人事信息管理效能

传统模式下的人力资源管理方式主要以纸质人事信息档案为主, 对此, 很大程度上增加了资料收集、整理、保存、查阅的工作量, 并且人事信息管理的准确率不高。大数据背景下, 可以借助计算机技术和网络技术建立人力资源信息系统, 突破空间和时间的限制性, 节约人事信息管理资源, 提高工作效率和质量。通过构建全面、准确的人事信息电子档案, 能够帮助管理人员及时了解员工信息, 且对内部员工的工作现状和成果有所掌握, 有利于管理人员整合和处理员工信息, 跟踪员工的发展状态, 提高人事管理效能。

1.2 进一步优化人力资源管理质量

目前, 事业单位开展人员招聘、人员绩效考核、人员培训等方面的信息化程度还不高, 往往需要投入很多的人力、物力进行筹划与实施, 人事档案管理也是主要依靠人工工作, 相应的工作质量和效率还有待提升。大数据背景下, 人力资源管理采用信息化管理平台, 可以依托智能化、数字化的管理技术, 优化人力资源管理计划, 合理配置员工岗位及有效实施绩效考核, 增强人力资源管理工作的实效性, 在大数据技术下, 可以挖掘更多、更有价值的人力资源信息, 为人力资源工作及管理人员提供决策参考, 进而提高人力资源管理水平, 促进人力资源管理实现科学化、规范化、信息化。

2 事业单位人力资源管理存在的问题

2.1 大数据思维缺乏

大数据时代, 要想实现人力资源管理变革和创新需要依靠强大的大数据思维。但目前来看, 一些事业单位的人力

资源管理工作水平有待提升，相关的领导层和管理层对大数据的了解和认识还不够深入，依然沿用传统管理方法，制约了事业单位的人力资源管理发展。对此，事业单位工作人员需要意识到大数据给人力资源管理带来的机遇，将大数据思维融合在各部门工作中，切实实现人力资源管理数字化、信息化。

2.2 管理制度缺乏

制度是规范大数据背景下人力资源管理变革和创新的重要措施，一些事业单位的人力资源管理制度还不够完善，没有在日常工作中与大数据技术紧密集合，造成各部门、各员工之间的协同工作受到阻碍，进而人力资源管理成效不显著。

2.3 考核管理制度缺乏

员工在工作中不断努力，企业岗位业绩是重要的考核数据，而一些事业单位针对员工考核仅采用季度考核或年度考核方式，这样的考核形式较为片面，缺乏大数据的支撑，从而员工工作积极性受到影响。大数据背景下，应当充分运用大数据的优势，完善考核管理机制，提高员工绩效考核的公平性和科学性。

2.4 专业性管理人才缺乏

随着大数据时代的到来，事业单位的人力资源管理工作对管理能力提出了更高的要求。目前的很多事业单位的人力资源管理人员的专业能力还无法满足发展需求，高素质、专业性的管理人才也是较为缺乏的。事业单位需要加强人才队伍建设，加强人才的大数据运用能力，以推动人力资源管理变革和创新，为事业单位长远发展提供人才保障。

3 大数据时代下事业单位人力资源管理变革与创新策略

3.1 变革和创新管理理念和体系

理念是行动的支配力量。要想实现事业单位人力资源管理变革和创新，需要坚持积极的管理理念，在大数据思维下开展高效的人力资源管理工作，满足事业单位的发展需求。管理人员需要明确大数据给事业单位人力资源管理带来的机遇，以及事业单位人力资源管理现阶段所面临的困境，基于事业单位的管理战略和发展方向合理规划人力资源管理工作。在实际管理中积极运用大数据思想，优化与解决人力资源管理的相关问题，为人力资源管理水平提升奠定坚实的思想基础。

其次，建立完善的人力资源管理体系，将人力资源管理与大数据思维深度融合，挖掘人力资源的价值，促进人力资源管理发展。对事业单位的信息化人力资源管理设施、环境进行完善，保证在人力、物力、财力方面对人力资源管理工作有足够的支撑。构建相应的人力资源管理责任机制，对各部门、各岗位工作人员的任务和责任予以明确，保证大数据与人力资源管理能够有效结合并落实在实际工作中，发挥大数据技术的优势，提高人力资源管理效能，激发人员工作积极性。

3.2 变革和创新人才队伍建设

人才是事业单位发展的重要推动力量。因此，在实现大数据时代事业单位人力资源管理变革和创新，需要引进和培养高素质、专业的人才，保障事业单位发展更具竞争实力。在事业单位引进人才的过程中，人力资源管理部门首先应当变革和创新招聘方式，不仅确保员工将拥有良好的工资待遇，还需要为他们提供更广阔的发展空间，从而能够吸引更多更优秀的人才加入。招聘人员要对应聘者的学历、工作经历、工作成绩等基本条件有全面的掌握，从而提高人才的选择质量。在事业单位人才培养过程中，要结合事业单位发展战略和经营现状制定完善的培训计划和方案，人力资源部门要对人才的岗位职能和职业素质进行全面考核，以提高人才的综合素养。

3.3 变革和创新人力资源管理制度

在事业单位中，人力资源管理作为重要组成部门需要得到高度关注。为了确保人力资源管理实现变革和创新，增强人力资源管理成效，应当构建完善的人力资源管理制度。

其一，事业单位的领导人员需要结合内外部环境，增强事业单位全体员工的大数据思想，深化人力资源信息挖掘、利用的重要性，对传统人力资源管理模式进行变革和创新。比如，领导人员需要关注管理人员和基层员工的职业能力、素养、思想状况等，分析岗位要求与员工实际情况的差异，通过优化岗位配置提高岗位工作效率和质量，激发员工价值。

其二，利用大数据技术为人力资源创造公平的竞争环境，优化人力资源管理工作氛围。融合大数据技术帮助事业单位实现人才晋升、奖惩，提高员工的思想意识和工作热情，激发员工的价值。例如，结合数据考核员工的工作状态或业绩，严格控制员工中存在的结党营私、贪污腐败、工作慵懒等现象，对于表现优秀、业绩突出的工作人员给予奖

励,对于不按照规定执行工作的人员给予惩罚,营造一种公平、公正、公开工作氛围。

其三,创新人力资源管理手段。一方面建立信息化管理平台,同时明确各部门、各岗位工作者的任务和责任,实现人力资源信息化管理;另一方面,融合大数据对员工的工作状态进行监督,提高人力资源管理的实效性。例如,借助信息化管理平台实现事业单位的统一管理,强化各部门的数据信息传递和交流;另外还可以在信息化管理平台上实现网上布置任务、网上审核等工作,促进工作效率提升,降低人力资源管理难度。

3.4 变革和创新人力资源绩效考核管理

在事业单位人力资源管理中,绩效考核是尤为关键的。通过绩效考核能够及时发展人力资源管理存在的问题,实现人力资源优化配置,提高人员工作积极性。在大数据时代,应当将大数据思维与绩效考核管理相结合,采用合理的考量标准和指标,提高绩效考核的科学性,充分发挥员工价值。

加强人力资源管理绩效考核意识。强化事业单位全体成员的思想意识,使其认识到大数据背景下绩效考核与能力评价的积极意义。事业单位可以通过开展文化宣传的方式,增强员工的绩效意识。强化绩效考核意识,使员工能够自觉遵守单位规定,规范自身工作的同时,提高工作效率和质量。

建立相应的绩效考核机制,使大数据技术与绩效考核管理相结合,促进提升员工的工作能力和素养。根据各部门、各方位的工作要求,制定科学的考评制度,确保员工工作状态和成绩能够及时、有效的反馈出来,进而对员工工作予以进一步规范和优化,最大化发挥员工的工作价值和潜力。除此之外,利用大数据挖掘有价值的考核数据,与薪酬发放、能力拓展、职位提升等方面挂钩,形成“能者上,庸者下”的工作局面,实现人力资源管理水平提升,使人才为企业创造更多的效益。

3.5 变革和创新人力资源管理能力

首先,在大数据背景下,不断优化人力资源管理规划,在部署工作计划前加强沟通交流,以事业单位实际情况为基础做好人力资源管理的合理制定,尽量提升管理计划的可行性。在制定过程中可以参考同类型事业单位的大数据人力资源管理目标,以行业和市场实际发展情况为基础做好规划,从源头奠定好人力资源管理创新的基础。

其次,提高大数据背景下人力资源管理工作人员的专业性。大数据时代,人力资源管理工作人员要具备更广阔的知识体系和更高的职业能力,管理人员要掌握大数据管理理念,促进在实际工作中与人力资源管理工作深度融合,实现传统管理模式创新和发展。另外,人力资源管理工作人员还需具备信息化素养,掌握大数据操作和分析的技能,在实际工作中可以熟练地进行系统操作,提高人力资源管理实效性。

4 结语

综上所述,大数据对事业单位人力资源管理有着积极影响,不但可以提高人事信息管理效能,还能够进一步优化人力资源管理质量。但当前的事业单位人力资源管理中还存在大数据思维缺乏、管理制度缺乏、考核管理制度缺乏、专业性管理人才缺乏等问题。要想实现事业单位人力资源管理工作发展,要变革和创新事业单位的人力资源管理的理念和体系、人才队伍建设、人力资源管理制度、人力资源绩效考核管理、人力资源管理能力,构建全新的管理模式,不断提高管理工作效率与质量,为事业单位稳健发展保驾护航。

[参考文献]

- [1] 范伟伟. 大数据时代下人力资源管理面临的问题和改革[J]. 经济管理文摘, 2021(9): 93-94.
- [2] 王婷婷, 王晓晓. 互联网+时代下的事业单位人力资源管理新趋势研究[J]. 财经界, 2021(12): 187-188.
- [3] 郑舒宁. 事业单位人力资源管理如何变革[J]. 人力资源, 2021(6): 44-45.

作者简介: 衡博(1976.3-)男,汉族,江苏邳州,高级职称,高级人力资源师,主要从事人力资源管理及就业工作。