

# 大数据时代事业单位人力资源管理创新研究

赵海宁

莱西市水集街道办事处, 山东 青岛 266600

**[摘要]** 随着社会的不断发展, 我国的科学技术也在不断地进步, 这就意味着大数据时代的来临。大数据时代不仅给人们生活带来了极大的便利, 同时也对各个领域都带来了很大的影响, 尤其是在人力资源管理方面。人力资源管理在事业单位中占据着重要地位, 传统的人力资源管理模式已经不能满足新时代事业单位发展的要求, 而大数据时代为人力资源管理提供了全新的发展思路。以下将简要介绍大数据时代人力资源管理的重要意义, 并在此基础上分析当前事业单位人力资源管理存在的问题, 最后提出了几点大数据时代事业单位人力资源管理创新策略, 希望通过本篇文章的论述可以为广大事业单位人力资源管理提供一些帮助。

**[关键词]** 大数据时代; 事业单位; 人力资源; 管理创新; 具体研究

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9539

中图分类号: F81

文献标识码: A

## Research on Innovation of Human Resource Management in Public Institutions in the Era of Big Data

ZHAO Haining

Shuiji Sub District Office, Laixi City, Qingdao, Shandong, 266600, China

**Abstract:** With the continuous development of society, Chinese science and technology are also making progress, which means the arrival of the big data era. The big data era not only brings great convenience to people's lives, but also has a great impact on various fields, especially in human resource management. Human resource management plays an important role in public institutions, and traditional human resource management models can no longer meet the requirements of the development of public institutions in the new era. The era of big data provides a new development approach for human resource management. The following will briefly introduce the significance of human resource management in the era of big data. Based on this, it analyzes the current problems in human resource management in public institutions. Finally, several innovative strategies for human resource management in public institutions in the era of big data are proposed, which is hoped that the discussion in this article can provide some help for human resource management personnel in public institutions.

**Keywords:** the era of big data; public institutions; human resources; management innovation; specific research

### 引言

人力资源是我国事业单位的重要组成部分, 是促进事业单位快速发展的关键所在。随着时代的不断进步, 科技在不断发展, 人们的生活水平也在不断提高。大数据时代的到来给各个领域都带来了很大的影响, 其中就包括事业单位人力资源管理。事业单位人力资源管理是一项系统、复杂的工作, 不仅需要有一定的专业知识水平, 还需要具有较高的综合素质。随着社会经济的不断发展, 事业单位面临着更大的发展挑战, 传统人力资源管理模式已经不能满足新时代下事业单位发展的要求, 所以需要创新人力资源管理模式, 在确保人才质量和数量的前提下提高单位竞争力。

### 1 大数据时代的相关概念

#### 1.1 数据处理能力强

在大数据时代中, 企业可以利用互联网技术来收集和整理大量的数据信息, 并对这些数据进行分类、筛选、整理和存储, 从而为企业提供一个更加丰富的数据资源平台。

比如在网购中, 用户的购买记录、评价等都可以通过互联网平台进行查看。大数据时代还为企业的发展提供了一个更好的发展方向和战略规划。通过大数据可以对用户进行分析和挖掘, 从而发现用户的需求和痛点, 进而为用户提供更加有针对性的产品和服务。大数据时代的到来也为企业进行人力资源管理提供了更加方便快捷的管理方式和方法, 这就要求企业在进行人力资源管理时必须积极地转变观念, 利用大数据时代带来的便利条件对人力资源管理工作进行改革创新, 进而提升人力资源管理工作效率。

#### 1.2 数据储存容量大

在大数据时代中, 随着计算机技术的不断发展, 人们对信息的需求也在不断地增加, 因此对于企业来说, 数据存储容量大是大数据时代中最基本的特征。在大数据时代中, 互联网技术的应用可以将企业内部以及企业外部的数据都进行集中存储和管理, 从而实现了对数据进行全方位的处理。例如, 在人力资源工作中, 人力资源管理人員可以将收集到的员工信息以及员工的薪资、福利、绩效等

信息进行汇总整理,并将这些数据通过互联网传输到企业的人力资源管理系统中。除此之外,企业还可以将这些数据与外部供应商、合作伙伴等进行共享。对于企业来说,大数据技术不仅可以有效地减少企业内部人员之间的沟通成本,还能够提高企业与外部合作伙伴之间的合作效率。例如,在采购合同签订时,企业可以通过大数据技术对供应商的相关信息进行搜集和整理,从而减少双方之间发生合同纠纷的可能性。

### 1.3 数据分析能力强

在大数据时代中,数据分析能力是所有企业必须要具备的一项能力,大数据的应用不仅可以提高企业的工作效率,还可以提高企业的市场竞争力。企业可以通过大数据对用户进行全方位了解,从而能够更好地把握用户的需求情况和偏好情况。另外,对于企业来说,利用大数据可以对用户的消费行为和消费心理进行分析,从而能够更加准确地预测用户未来可能会购买的产品、服务等,进而为企业制定相应的营销方案提供参考。总之,在大数据时代中,企业可以通过网络技术和计算机技术对海量的数据信息进行分析和处理,从而能够更加精准地了解用户需求情况和偏好情况,进而能够为企业制定相应的营销方案提供参考。

### 1.4 总结

大数据是一种与传统数据不同的数据,在大数据时代中,企业可以通过网络对用户进行全方位的了解,并对用户的行为进行分析,进而为企业制定相应的营销方案提供参考。大数据时代是基于互联网技术发展起来的,主要体现在以下几个方面:第一,数据处理能力强,来源多元化。在大数据时代中,互联网已经成为了人们日常生活中不可缺少的一部分,比如在网购时使用到的淘宝、京东等都是基于互联网技术发展起来的,因此在大数据时代中,互联网技术可以为企业提供一个更加广阔的市场;第二,数据存储容量大。在大数据时代中,大数据可以帮助企业处理大量的数据信息,大大提升了企业的工作效率;第三,数据分析能力强。在大数据时代中,由于互联网技术和计算机技术的发展,人们可以通过网络对大量的数据信息进行分析和处理,从而得到更加精准的数据分析结果。对于企业来说,通过大数据可以及时地了解用户信息以及用户的需求情况并对用户进行分析和管理的,进而提高了企业工作效率和服务质量。总而言之,大数据时代为企业提供了一个更加广阔的市场环境。

## 2 大数据时代人力资源管理存在的问题

### 2.1 数据安全意识淡薄

在大数据时代下,人们可以通过网络随时了解到自己感兴趣的信息,但是却无法保证信息的安全性。因为网络信息技术本身就是一把双刃剑,它既能够给人们带来便利,也会带来一定的安全隐患。信息安全存在隐患。大数据时代下,网络技术已经成为人们生活中不可缺少的一部分。在现实中事业单位人力资源管理过程中,信息安全存在隐

患是一个重要问题。尤其是在事业单位人力资源管理中,大数据技术为人力资源管理提供了很多便利,但是也存在一些问题:第一,由于事业单位人力资源管理人员对大数据技术不够了解,没有掌握大数据技术的实际应用方法,导致其在运用过程中存在一定的困难;第二,在大数据技术使用过程中还存在着很多安全隐患。由于网络上有很多黑客和不法分子对数据信息进行盗取和攻击,导致数据信息安全存在隐患;第三,事业单位人力资源管理人员没有意识到数据信息安全的重要性,没有采取必要的措施来保护个人信息。这就导致了在大数据时代下信息安全问题严重影响了事业单位的正常发展。

### 2.2 数据共享度低

由于大数据技术在应用过程中,不仅需要专业的人员来进行处理和分析,而且需要人力资源管理部门来进行合作,但是由于受传统思想的影响,事业单位人力资源管理部门与其他部门之间的合作并不是很好。在现实中,事业单位人力资源管理部门与其他部门之间存在着严重的信息壁垒,这就导致数据共享度低,从而影响到数据分析的准确性。例如:某事业单位在进行招聘工作时,招聘需求的岗位为财务管理人员,但是却将财务管理人员与人事管理人员进行了合并招聘,结果导致招聘的成本大大增加。这是由于人事管理部门与其他部门之间缺乏有效的沟通,导致人力资源信息不能共享。另外,在现实中事业单位人力资源管理部门对其他部门信息了解不够全面、不够及时也是数据共享度低的主要原因。因此要想充分利用好大数据技术,就必须要提高数据共享度。

### 2.3 缺乏对大数据技术的重视

传统的人力资源管理模式下,对人才的管理主要依靠传统的人事管理模式,主要包括招聘、考核、培训等一系列管理工作,这些工作虽然是由人力资源部门进行实施的,但是却与其他部门没有太大的联系,即使是有一些关系也是松散的关系。而在大数据时代下,这种传统模式已经不能满足事业单位发展的需要。所以在人力资源管理中要想充分发挥出大数据技术在人才管理中的优势就必须转变这种传统思想。

### 2.4 人才培养机制不够完善

随着大数据时代的到来,人力资源部门可以利用大数据技术对人才进行培训,为人才提供更好的发展平台和发展空间。但是在现实中事业单位却忽视了这一点,导致人才培养机制不够完善。主要表现在:第一,缺乏专业型人才。第二,缺乏复合型人才<sup>[1]</sup>。

## 3 大数据时代的创新策略分析

### 3.1 更新管理理念,注重对人才的培养

事业单位要想做好人力资源管理工作,就需要积极更新管理理念,摒弃传统的思想和行为,努力构建高素质的管理队伍。传统的人力资源管理模式已经不能满足事业单位发展的要求,因此,在新时代下需要不断更新管理理念,

不断探索新的发展模式。事业单位应该充分利用大数据时代带来的机遇来发展自身并促进自身发展。首先要建立完善信息数据平台来保障数据信息安全性和保密性；要建立完善的人才培养机制来提高人才队伍质量；要加强对事业单位内部员工管理力度来培养员工良好行为习惯。其次事业单位要明确人力资源管理与其他工作之间的区别，同时要将人力资源管理工作放在整个事业单位工作中进行考虑，在人力资源工作中强化对人才的培养。其次，事业单位在开展人力资源管理工作时要以服务为宗旨，要将人才看作是事业单位发展的关键因素，在这一过程中要注重对人才进行培养。最后，事业单位在开展人力资源管理工作时要积极创新思维模式，要不断通过新技术来推动人力资源管理工作的发展。

### 3.2 加大对信息化建设的力度

传统的人力资源管理模式已经不能满足事业单位发展的要求。随着大数据时代的来临，信息技术得到了极大的发展，在这一背景下信息化建设变得尤为重要。所以事业单位在开展人力资源管理工作时应该充分利用信息技术来完善人力资源管理体系。首先，事业单位在开展信息化建设时应该积极引进先进技术和设备，同时将这些技术和设备应用到实际工作中去。其次，事业单位应该积极开发和利用大数据技术。大数据技术是信息化建设过程中需要重点关注和应用的技术之一。再次，事业单位还可以将信息技术与其他工作进行结合来实现信息化建设。最后，事业单位可以建立专业的信息数据中心来实现信息化建设。

### 3.3 搭建大数据平台

促进共享发展在大数据时代下构建信息化平台是很有必要的。首先，事业单位应该利用网络搭建一个大数据平台来促进信息共享和交流<sup>[2]</sup>。其次是要加强对人力资源数据信息的收集和整理工作。最后是要建立完善的数据分析机制来分析和预测人力资源管理过程中可能出现的问题并及时解决问题。

### 3.4 构建完善的人力资源数据库

在大数据时代下构建完善的人力资源数据库可以实现对人力资源数据信息进行分析和预测以及对相关问题进行解决。首先是要对人才队伍进行调查和分析。其次是要建立人才信息库和人才评价机制来选拔优秀人才。最后是要建立完善的管理制度来保障人才队伍稳定发展。

### 3.5 引入先进技术、提高服务水平

大数据时代给事业单位发展带来了新机遇和新挑战，在这个过程中人力资源管理工作也需要做出相应变化才能更好地适应时代发展。首先是要通过引入先进技术来提升工作效率和水平，同时也可以降低人力资源管理成本，从而实现对人力资源信息数据共享性和及时性的保障。其次是要加强对工作人员的培训，通过培训来提升工作人员素质和能力水平以及信息技术水平。最后是要加强对事业

单位内部数据信息进行分析和预测，从而更好地开展人力资源管理工作。

### 3.6 开发人力资源管理系统

大数据时代下构建人力资源管理系统十分必要，不仅可以帮助事业单位实现信息化管理和信息化建设，还能促进事业单位内部人员工作效率和质量的提高以及工作环境的优化。而且在构建人力资源管理系统时还能实现对人才信息数据的收集、整理、存储以及分析等功能，从而为事业单位提供一个更加方便快捷、高质量高效率且人性化的人力资源管理平台<sup>[3]</sup>。

### 3.7 总结

传统人事管理制度主要是根据国家相关规定进行制定并执行，所以在一定程度上受到传统人事制度影响。然而随着时代的不断进步，国家对事业单位改革提出了更高要求，事业单位在进行人事制度改革时也要充分结合新时代发展要求。因此大数据时代下事业单位人力资源管理工作必须要进行创新与改革。当前事业单位在开展人力资源管理工作时存在着较多问题和不足之处，比如在人才引进方面不够重视、缺乏专业人才、忽略人才培训和绩效考核等。为了有效解决这些问题和不足之处就需要全面提升事业单位人力资源管理综合素质。通过加强对人才引进的重视程度可以提高人力资源管理专业素质；通过加强对人才培训和绩效考核可以有效提升人力资源管理效率；通过完善人力资源管理制度可以促进事业单位绩效考核工作顺利开展。

## 4 结语

综上所述，事业单位的人力资源管理是事业单位工作中非常重要的一部分，事业单位在进行人力资源管理时，需要对管理模式进行创新。大数据时代给事业单位人力资源管理带来了极大的影响，由于大数据时代信息传播速度极快，因此通过大数据技术可以对工作人员的思想行为进行有效的监控。在事业单位中应用大数据技术可以对工作人员进行合理的奖惩，这样可以有效激发员工的工作积极性和创造性。另外，大数据技术还可以帮助事业单位建立科学合理的绩效考核体系，这样可以更好地促进事业单位人力资源管理工作顺利开展。

### 【参考文献】

- [1] 孙浩. 人力资源信息化管理到大数据管理的演进[J]. 中国军转民, 2023(13): 55-56.
  - [2] 宋艳. 大数据背景下事业单位人力资源管理改革创新路径探索[J]. 经济师, 2023(7): 267-268.
  - [3] 陈建添. 大数据时代事业单位人力资源管理创新研究[J]. 内江科技, 2023, 44(6): 6-7.
- 作者简介: 赵海宁(1978.10—), 女, 毕业院校: 山东工商学院; 所学专业: 会计学, 当前就职单位: 山东省青岛市莱西市水集街道办事处, 职务: 职员, 职称级别: 中级。