

大数据背景下高校劳资工作面临的挑战及解决对策

刘宁

(燕山大学, 河北秦皇岛 066004)

摘要: 大数据指的是信息时代所产生的数据信息量。在信息时代的背景下, 大数据作为一种资源受到更多人的重视, 大数据在商业、工业等行业发挥着重要的作用。大数据的快速发展为高校劳资工作带来了发展机遇, 同时也出现了新的挑战。只有充分了解大数据时代背景下劳资工作所面临的任务, 才能做好准备应对任务, 从而促进高校劳资工作的顺利开展。基于此, 文章在大数据时代对高校劳资工作的重要性及影响进行分析, 对高校劳资工作面临的挑战进行探讨, 并实施相应的对策, 以供参考。

关键词: 大数据; 高校; 劳资工作

在当前的时代背景下, 高校劳资工作面临一定的挑战, 高校劳资工作人员要做好工作的改革, 努力提升自身的综合素质, 从而应对新时代的挑战, 从根本上提高劳资工作的水平。此外, 在劳资工作中所推出的理论和方法具有一定的差异性, 高校劳资工作人员要积极主动地学习专业的技术知识, 积极寻找更多有利工作的办法和渠道, 才能在根本上提高劳资工作的能力和水平。

一、大数据的内涵

大数据是一种数据信息的集合, 它的主要特点在于它的储存量大、类型丰富、存储的速度相对较快。大数据最早在IT行业逐渐发展起来, 主要是采集大量信息数据, 并将数据的具体要素进行储存, 将数据有效地关联起来, 在大数据中发现新型的数据价值, 形成新一代的信息数据技术。大数据的主要框架是分布式架构, 主要是对大数据的信息要素进行全面挖掘和处理, 将某部分的数据信息展开虚拟化的储存。

二、大数据时代下高校劳资工作开展的價值

大数据的主要特点, 是它具有较大的数据规模, 能收集庞杂烦琐的资料数据, 将数据进行传播和推广, 带来巨大的便利。大数据拥有较多的模态, 主要包括结构化数据、半结构化数据以及非结构化数据。另外, 大数据的生产速度相对较快, 主要的基本形态为数据流, 具体的特征是处理速度快、时效性强的数据流, 在高校劳资工作中, 运动大数据信息有助于转变劳资管理理念, 并有助于升级劳资工作的管理水平, 实现人本管理理念。除此之外, 大数据的应用有助于提升劳资工作管理技术水平, 整合高校的不兼容系统, 并提升数据信息的共享和传播速度, 从而顺利开展后续的工作。

在大数据背景下, 网络环境的特点对于劳资工作的开展具有较大的影响。主要反映在以下的两个方面: 首先, 对劳资工作存在的不足之处展开分析。在当前的时代背景下, 劳资工作的开展出现了难度, 传统工作模式出现了滞后性的特点。其次, 高校劳资工作人员的态度、理念、专业技术也出现了较多的变化, 这也在一定程度上影响了劳资管理工作的顺利进行。在当前时代背景下, 高校对劳资工作提出了新的发展要求, 这就需要高校劳资工作者及时做好调整, 紧跟时代步伐, 不断学习新的知识技能, 满足劳资工作的发展需要。大数据技术使用的普及性越来越高, 这也为劳资工作的创新提供支持。高校劳资工作具有多方面的相关性, 这就需要劳资工作管理人员分析其中存在的不足之处, 找出应对措施以便更好地解决问题。

三、大数据背景下高校劳资管理工作特点

(一) 工作具有复杂性

高校劳资管理工作具有复杂性和多样性的特点, 它的特点主要表现在以下的几个方面: 第一, 劳资管理的事务相对较多, 尤其是高校的劳资管理, 包括员工的工资制度、工资调整、晋升制度、社会保险等多项内容。第二, 是工作对象的类别较多, 工作对象

主要包括事业编制人员、人事代理人员、外聘人员、劳务派遣人员等等。第三, 是工资待遇薪酬的实施方案类型较多, 主要是按照不同工作对象、工作性质、专业技术职务等级进行划分。

(二) 工作具有原则性

目前, 作为事业单位的公办高校, 需要严格执行国家以及省份规定的政策标准和原则。从本质上分析, 劳资工作可以作为国家政策的执行者, 具有较大的弹性空间。劳资工作人员要明确政策和制度管理体系, 通过人性化、合理化的机制, 严格遵循标准化的内容, 从而避免出现违反规定的情况。另外, 高校单位要对上报、统计的材料进行汇总, 不能对内容进行随意调整。

(三) 工作具有灵活性

我国高校事业单位的工资制度不完善, 也经历了多次的薪资调整。当前的高等院校的绩效工资仍在改革的过程中, 这些大的薪资调整对高校的管理带来了一定程度的挑战。这就需要对其实施的方案进行灵活跟进。教职员工的职称与职务也在变化, 涉及到的内容量较大。与此同时, 工资与职教人员的职务、职称变动情况具有联系, 这也需要对工资进行灵活的调整。

四、大数据背景下高校劳资工作面临的挑战

(一) 劳资管理理念层面

在大数据背景下, 高校劳资的管理理念需要作出调整。在原有管理模式下, 管理方式无法适应新时代的发展背景, 无法适应高效化的工作要求。高校劳资工作中, 没有引入全新的劳资管理理念, 例如高校考勤管理工作仍然是运用以前的模式, 通过专职或兼职人员进行记录和汇总, 上报教职员工的出勤情况, 这就导致了矫治工作的延期, 从而影响到高校劳资管理部门难以及时、有效的反映在工资表中, 这会一定程度上影响高效劳资工作的时效性, 无法实现工作的高效化。

(二) 劳资管理服务平台层面

现阶段, 在高校的劳资工作中, 最普遍的情况是管理系统陈旧、维护不及时的问题, 这种情况影响着劳资管理体系的建设, 影响劳资工作的效率。与此同时, 无法及时查询高校教职员工的工资明细, 高校职工若想及时掌握工资中的项目调整变动情况, 需要咨询相关部门, 才能了解实际问题, 具有不透明性。另外, 当前的设计劳资管理平台并没有对管理和服务的实际应用方式进行考虑, 存在模块不开放的问题。除此之外, 劳资工作没有注重高校教职员工的意见与建议, 没有结合管理人员的实际情况进行分析, 这不利于提高服务管理水平。

(三) 劳资管理技术层面

在大数据时代应用的背景下, 高校的劳资工作进行发展和变化, 劳资工作向着现代化的方向转变。有效利用信息技术有助于高校劳资管理人员减轻工作量, 利用信息化的数据资源进行整合, 提升了工作效率。然而, 在现阶段高校教职工人数增加, 工作内

容逐渐烦琐, 工资的调整情况也逐渐频繁, 劳资管理技术并没有适应当前的新形势, 主要是因为劳资工作管理部门的薪资问题。当前的劳资管理技术无法跟上时代发展的需求, 就需要提高校园的信息化水平, 构建现代化的信息管理体系, 构建校园网络、校园财务管理系统、档案系统等, 确保每个系统都有独立的运行平台, 将校园信息兼容起来, 从而提高高校数据的信息管理体系, 提升信息管理能力的同时, 提高工作的效率。

(四) 劳资关系层面

在大数据时代背景下, 高校劳资关系中的双方都受着大数据背景的影响, 劳资关系的稳定性无法得到保障。比如说, 高校教师以及其他类的教务人员利用互联网招聘信息, 在大数据时代背景下对多种信息数据进行整合, 能够最大程度地改变劳资关系中的劳动者对劳资的看法。对现阶段的高校教师离职率进行分析, 离职率不断增加, 这种较高的离职率为劳资工作带来了一定程度的压力, 劳资关系的稳定性会受到影响, 高校在以往累积的劳资工作优势也会逐渐降低, 无法适应工作的能动性。对此, 从长远的角度分析, 这种变化并不利于劳动发展的实际需求, 这就会在一定的时间内出现劳资工作进程受影响的问题。

五、大数据时代背景下高校劳资工作的解决对策

在大数据时代背景下, 劳资工作中所推出的理论和方法具有一定的差异性, 高校劳资工作人员要积极主动地学习专业的技术知识, 才能在根本上提高劳资工作的能力和水平。不仅如此, 劳资工作人员要转变工作理念, 有效利用管理平台, 提高数据信息整合能力, 才能提升管理技能。

(一) 调整劳资工作理念, 构建劳资大数据意识

在当前的信息时代背景下, 若要提高劳资工作的实效性, 就需要劳资工作人员转变以往的工作理念和方法, 采用多元化的宣传方式, 利用会议、宣传栏、网络平台做好宣传, 从而提高劳资工作理念的专业性, 促使劳资工作人员认识到劳资工作理念转变的意义, 从而让劳资工作人员结合自己的思考, 提出对劳资关系的看法, 营造一个良好的工作环境, 规范自己的行为品质, 使工作人员树立维护环境的良好品质。

首先, 高校劳资工作的主体要围绕劳资工作的具体情况分析, 了解当前的发展趋势, 并在发展趋势的基础上明确认识大数据时代、信息技术、大数据技术的应用背景, 提升数据信息处理的高效性, 合理运用互联网信息技术来为高校劳资工作服务, 这样不仅能大大提升工作效率, 还能大大降低工作中人工容易出现的错误率。其次, 作为劳资工作人员, 要在思想观念上作出调整, 不断提高自我的创新意识能力。合理应用大数据技术, 提高劳资工作的效率。具体来讲, 高校要加强顶层设计, 对高校的劳资人员展开统一的培训工作, 模块化培训, 并且在培训结束后进行相关的考试。最后, 增强高校劳资工作人员对于大数据的应用理解, 构建良好的工作氛围, 培养劳资工作人员形成良好的思维模式, 转变传统的工作理念, 从而提升工作的实效性。

(二) 加强管理平台建设, 构建数据体系资源

在大数据的时代背景下, 为了推动高校劳资工作的时效性开展, 并构建一个系统、稳定的劳资工作体系, 开展数据管理平台, 并在平台中将劳资工作的应用范围扩大, 学校要将部分的资金用于劳资工作设备以及软件的购买之上, 高校要加强技术工作管理能力的提升, 加强与第三方的科技企业开展合作, 通过信息技术的优化, 构建系统化的劳资工作体系, 为劳资工作体系的开展提供保障。除此之外, 校园要积极号召职工加强自身的能力建设, 在系统中录入工作人员的相关信息, 不断优化和完善制度体系, 利用程序设置对相关内容展开系统化地处理, 有助于尽可能地缩

短工作时间, 降低工作的任务量。除此之外, 高校的教职员工可以利用校园网, 登录到系统的数据平台之中, 查看自己的工资情况, 这也确保了薪资管理制度的透明性。

(三) 依托数据信息要素, 分析劳资关系特点

在信息数据时代, 高校劳资关系会受到数据的冲击产生影响, 会出现动摇现象。在大数据的背景下, 高校劳资关系工作仍然需要维护劳资之间的关系, 注意协调具体的关系。高校在大数据的信息时代背景下利用信息技术, 对数据化资源进行监管和掌控, 可能会出现诸多问题, 这就需要采取有效的方式进行处理。高校要展开员工的信息资料搜集, 对劳资关系出现问题的地方进行了解, 从而采取有效的措施予以解决。其中, 为了避免劳资工作开展的过程中, 出现人才流失的现象或是出现空岗的现象, 就需要高校加强劳资工作的人才培养, 提高人才入职的门槛。在招聘的过程中, 要树立公正、公开、公平的原则, 尽可能地选择具有较强技术能力、高学历、工作经验丰富的人才, 这样才能促使专业技术人员长期坚守在工作的岗位, 从而提升信息与岗位之间的粘合力, 从而推动队伍建设的稳定性。除此之外, 高校要加强人才队伍的培养, 鼓励教职工不断学习和思考, 提升自我的专业能力, 利用大数据资源在人才市场上匹配符合人才发展需求的高质量人才, 从而为高校的劳资工作建设打下坚实的基础。

(四) 提高管理技术能力, 强化部门交流合作

为了改善各个部门之间存在的交流和沟通障碍, 并实现网络系统的创新, 就需要加强部门技术加强工作管理, 提高各个部门之间的协作效率, 实现工作的高效性。其中, 高校需要加强对大数据技术的应用, 不断改革传统的大数据技术, 提高互联网技术的实用性。高校劳资管理工作人员要在工作中积极学习大数据技术, 提升个人的专业素质能力, 加强大数据资源的整合, 从而提升整体的工作质量和效果。

六、结语

综上所述, 在大数据信息时代背景下, 高校劳资工作面临着诸多的挑战性问题, 与此同时也迎来了新的创新和发展机遇。高校劳资工作要结合时代发展的需求, 工作创新, 提高劳资工作的效率。与此同时, 高校劳资工作人员要明确大数据信息的应用意义, 加强对大数据信息资源的使用程度, 调整劳资管理的方式与观念, 优化劳资管理的技术, 构建现代化的管理平台, 从而提高效率。不仅如此, 劳资管理工作人员要树立学习意识, 不断学习并总结工作经验, 提高高校的劳资工作水平。

参考文献:

- [1] 刘璇. 当前高校劳资管理工作中存在的问题及建议 [J]. 西部素质教育, 2019, 5 (24): 95-96.
- [2] 戴柯峰. 新形势下高校劳资管理工作中存在问题与对策研究 [J]. 现代经济信息, 2019 (13): 14-15.
- [3] 任志花. 当前高校劳资管理工作中存在的问题及建议 [J]. 老字号品牌营销, 2022 (03): 95-97.
- [4] 李明达. 浅谈高校人事劳资管理工作 [J]. 科学咨询 (科技·管理), 2020 (03): 14.
- [5] 赵天瑾. 大数据时代高校劳资工作面临的挑战及应对策略探讨 [J]. 科技资讯, 2018, 16 (25): 252+256.
- [6] 凌榴. 大数据背景下高校劳资工作面临的挑战及解决对策研究 [J]. 商讯, 2020 (03): 05.
- [7] 唐鑫鑫. 大数据时代高校劳资工作面临的挑战及应对策略研究 [J]. 西部素质教育, 2017 (14).
- [8] 郭菲. 新形势下高校劳资管理工作的改进思路 [J]. 知识经济, 2019 (33).