

DOI: 10.12361/2661-3263-06-01-127696

大数据背景下事业单位人力资源管理改革路径

罗雪源

内蒙古乌兰察布市化德县政务和公益机构域名注册中心, 中国·内蒙古 化德 013350

【摘要】大数据的发展和应用, 给各行业、领域人力资源管理工作的开展带来了巨大的发展机遇, 并推动着人力资源管理工作的改革。本文围绕大数据背景, 分析事业单位人力资源管理改革的具体路径, 为事业单位人力资源管理水平、质量的提高提供参考。

【关键词】大数据背景; 事业单位; 人力资源管理; 改革路径

Reform Path of Human Resource Management in Public Institutions under the Background of Big Data

Xueyuan Luo

Domain Name Registration Center of Government Affairs and Public Welfare Organizations, Huade County, Ulanqab, Inner

Mongolia, Huade 013350, China

[Abstract] The development and application of big data has brought great opportunities for the development of human resource management in various industries and fields, and promoted the reform of human resource management. Based on the background of big data, this paper analyzes the specific path of human resource management reform in public institutions, so as to provide reference for the improvement of human resource management level and quality in public institutions.

[Keywords] Big data background; Public institutions; Human resource management; Reform path

引言

大数据在各个领域中的迅速普及和应用, 为事业单位利用大数据技术开展人力资源管理提供了技术支持, 现代事业单位借助大数据技术处理海量人力资源信息, 促进了事业单位人力资源管理效率和质量的全面提升。所以, 事业单位在经营发展过程中, 必须采取有效措施将大数据与人力资源管理紧密融合在一起, 创新大数据时代背景下事业单位人力资源管理的模式, 才能在保证事业单位人力资源管理顺应时代发展需求的基础上, 为事业单位的长期可持续发展保驾护航。

1 大数据背景下事业单位人力资源管理的重要意义

第一, 有利于充分发挥激励作用。在当下部分事业单位人力资源管理中, 激励作用难以全面发挥, 有部分事业单位甚至并没有重视激励作用的发挥, 没有形成具有激励效益的制度措施, 在这方面的具体工作开展不足。

而是将大部分精力都放置在职工工资计算、出勤考核、五险一金的缴纳, 以及劳动合同的签订等方面, 不仅形成事业单位人力资源管理不到位、难以开发人力资源价值等局面, 也直接降低了职工工作的积极性。大数据背景下, 大数据技术的应用可以对本单位人力资源管理中的相关数据进行存储、分析和使用, 从而更好更快地促进人力资源的转化, 最大限度发挥激励作用价值。将员工的具体管理性工作转变成员工激励、服务性管理, 通过对职工工作实效的考核, 形成更加多元的激励对策, 挖掘职工的潜能, 促使其为单位的发展、业务的办理和开展贡献自己应有的力量。第二, 推动人力资源管理创新发展。创新发展, 是事业单位人力资源管理中应该具有的一个基本理念, 尤其是随着信息技术的更新发展, 在具体的管理工作中也应该具有紧随时代发展趋势, 不断创新, 才能保持永久的生命力^[1]。

2 事业单位人力资源管理存在的问题分析

2.1 人力资源开发不到位

人力资源的开发和使用,是事业单位人力资源管理中的重要内容,关系事业单位不同部门职工工作积极性的调动,也关乎事业单位的综合办事效率。但是从目前来看,事业单位人力资源的开发还不到位,尤其是专业人才的使用方面还有待进一步完善。部分事业单位的人力资源管理没有运用大数据技术,对于职工个人专业能力、综合素养的评估,除了日常工作之外,相当多依据的是“人际关系”,这不仅会导致部分人才工作积极性不高,还会影响整个单位的人力资源管理风气,同时,也不利于相关工作的开展。此外,事业单位在人力资源开发和投入方面不足,对单位全体职工的专业素养技能等缺少全面的评估,没有结合现实工作需要职工进行培训、继续教育学习,这也在一定程度上影响事业单位人力资源价值最大化。

2.2 绩效认知缺乏,重视程度不足

在事业单位管理体系中,绩效管理属于人力资源管理的一部分,大部分单位员工对绩效管理工作的认知存在局限,例如在事业单位日常管理发展中,多从业务等角度进行创新,旨在借助新型理念革新业务形式及内容,尚未认识到绩效管理对事业单位创新发展的作用,缺乏对绩效管理工作的全面认知。此外,事业单位存在重业务而轻管理的现象,导致人力资源绩效管理工作仍沿用传统模式开展,并未迎合大数据时代特征而充分应用先进技术,以此极大限制了人力资源绩效管理质量。

2.3 人力资源大数据管理平台缺失

在大数据时代背景下,事业单位的人力资源管理变革与创新离不开成熟的数据库与完善的网络平台作基础,唯有在大数据信息平台的坚实支撑下,事业单位才能在人力资源管理过程中提升便利性。但目前许多事业单位仍存在受限于自身发展规模以及技术人才不足的现状,导致人力资源大数据管理平台建设缺失,在没有独立的人力资源管理大数据平台的情况下,人力资源管理创新则很难有效、快速地进行。从实践层面来看,大数据平台的构建必定要由专业人员指导和建立,并且还要对事业单位自身当前的人力资源管理工作实际状况有足够充分地了解,而大多数事业单位不仅难以满足人力资源、技术方面的需求,同时也没有与大数据平台和机构达成良好的合作,致使事业单位

的人力资源大数据管理平台难有切实、可观的建设成效^[2]。

2.4 薪酬管理问题

薪酬表彰是事业单位最常用的体现员工价值,提高事业单位人力成本支出控制水平的手段。如果事业单位在经营发展过程中出现了薪酬水平过高的情况,那么事业单位在经营发展过程中必然时刻面临人力资源成本支出压力过大的情况。反之如果薪酬水平过低,就会出现事业单位核心员工或优秀员工外流的问题,影响事业单位的正常生产和经营。事业单位薪酬管理工作中产生的数据信息不仅体量庞大而且数据复杂程度较高,只有将海量薪酬管理数据信息作为事业单位人力资源部门良好员工薪酬以及确定单位薪酬水平的工具,才能达到提高事业单位人力资源管理水平的目的。就目前来说,大多数单位在薪酬管理工作中,针对大数据的应用仍然停留在从市场上获取二手薪酬数据的阶段,传统的数据应用方式,导致很多事业单位都出现了薪酬数据收集方式过于单一且数据存储量严重不足的情况,增加了事业单位设计合理薪酬水平与薪酬方案的难度,对事业单位薪酬管理工作的开展产生了影响。

3 大数据背景下事业单位人力资源管理改革路径

3.1 转变人力资源管理理念

理念的转变是大数据背景下事业单位人力资源管理改革的基础,要想充分利用大数据,实现人力资源管理的创新发展,提高人力资源管理实效,就要树立大数据意识,运用大数据技术和思维开展人力资源管理工作。首先,管理人员要意识到大数据的价值所在,要能够了解其在人力资源管理中的优势,主动积极学习大数据知识技术,这样才能在具体工作中切实运用大数据。在此基础上,相关管理人员要注重大数据技术的投资,购置相关的软件设备,逐渐引导职工应用大数据。其次,要做好大数据的宣传和培训工作,不仅是人力资源管理相关工作人员,也要让普通职工了解到大数据应用的价值,这样才能够引导广大职工自觉遵守相关工作规定,自觉录入相应的数据信息,进而人力资源管理相关人员才能够更加科学合理地收集、分析人力资源管理相关数据。最后,不同类型的事业单位在购置大数据软件设备的时候,要结合自身的人力资源特点,购买或者开发更加适应本单位的软件技术。为此,可以邀请专业机构的技术人员到本单位进行调研,双方沟通交流后,确定更加贴合本单位人力资源管理实际、更加具有针对性的软件系统,以提高大数据应用实效。

3.2 创新人力资源绩效管理办法, 构建数据平台

在大数据时代背景下, 大数据技术在各行各业内得到了广泛应用, 此时事业单位同样可积极应用大数据等先进信息技术, 革新绩效管理办法基于事业单位实际情况构建大数据平台。以绩效管理为目的构建大数据平台时, 事业单位应借助大数据技术全面调查员工基本信息, 并将所采集的信息归纳收录至事业单位大数据平台系统内, 并基于不同标准进行信息分类, 为人力资源绩效管理工作地开展提供数据支持。

此外在大数据平台系统软件的应用下, 可极大提高员工信息查询的便捷化程度, 不仅可提高事业单位人力资源绩效管理效率, 还可为单位内部其他管理工作提供便利。人力资源绩效数据主要包括人员变动数据、基础信息数据、人力质量信息等。其中人员变动数据主要指调动提拔、离职退休、考录聘用所产生的人力资源信息; 基础信息数据则指员工基本个人资料(如姓名、民族、性别、工作经历、技能水平等); 人力质量信息则主要涉及员工对事业单位带来的业绩及卓越贡献。各类员工信息数据可为人力资源绩效管理工作地开展提供助力, 在绩效管理过程中, 可借助大数据技术综合性分析员工信息, 如统计员工年度绩效指标数据, 完成统计分析后还可直接形成员工年度绩效评分表, 以此直观化体现员工年度表现情况。

相较于传统人力管理模式, 大数据平台系统的应用更为精准便捷, 可大幅提升事业单位人力资源绩效管理质量, 实现绩效管理办法创新。绩效管理工作应根据事业单位内外部形势动态化调整, 周期性更新绩效管理方案, 因此, 借助大数据技术构建平台系统后, 应根据人力资源绩效管理需求做好软件版本升级及数据库信息更新工作, 动态化整合数据资源, 以防出现绩效数据滞后问题, 在大数据平台系统迭代更新的同时, 于平台系统内部增设描述法、量表法、比较法等绩效考核评价方式, 借助大数据算法使事业单位绩效管理工作更为严谨。

3.3 基础数据库建设与算法优化

大数据背景下, 事业单位人力资源管理改革的核心是大数据, 其改革应用效果的成败优劣也在于大数据的技术运用情况。为此, 为了提高事业单位人力资源管理大数据技术的利用价值, 其中非常重要的一个环节就是要注重基础数据库的建设, 并根据不同单位的特殊性, 对大数据的

算法进行升级优化。首先, 和人类的大脑相比, 虽然计算机系统具有更加强大、人类无法比拟的算法优势, 但是在数据的选择方面是被动的, 难以实现自主化, 这就需要在数据库创建的过程中, 要注重强化, 通过特定的程序设计、代码编写来实现数据的全面整合, 这样才能方便事业单位人力资源管理者对大数据技术的使用, 提高大数据的运用价值。其次, 还要对数据库的算法进行优化, 尤其是对于索引的优化, 这是基础性的内容, 关乎大数据运用的价值。索引运用不要过多, 要尽量精准, 这样搜索查询的结果也才能够更加精准, 具有针对性。同时, 有数据算法优化, 还要考虑数据库设计的合理性, 通过三范式进行表结构设计, 并以有效查询为标注进行优化。

3.4 注重信息化建设

首先, 进一步完善数据库, 利用大数据技术整合现有的各种数据资源, 构建一个全面的数据库, 其不仅可以为人力资源管理提供数据支持, 也要能够从事业单位全局发展层面提供数据参考。为此, 还要不断结合实际需要, 不断优化大数据的具体算法, 以实现数据库中海量信息资源的高效、精准查找和使用。其次, 信息化建设是一个不断完善的过程, 要根据信息技术的发展, 以及单位经营管理事项的变化而发展完善。所以, 在信息化建设进程中, 事业单位工作人员要注重对系统的维护, 及时发现其中存在的不足, 寻找优化升级的方案, 确保大数据技术价值能够全面发挥出来。

4 结束语

总之, 大数据为事业单位人力资源管理工作带来了较大的发展完善机遇, 不仅能够提高人力资源管理效率, 还有助于挖掘事业单位人力资源的综合价值, 通过职工培训与开发、绩效激励考核等方面工作的完善, 来激发职工的工作积极性, 为事业单位发展贡献力量。所以, 事业单位要注重大数据技术的应用, 将其和人力资源管理结合在一起, 促进自身健康长远发展。

参考文献:

- [1] 黄琼. 数据时代事业单位人力资源管理变革方法分析[J]. 中国市场, 2022(21): 185-187.
- [2] 浦栋雁. 大数据在人力资源管理中的应用[J]. 商业观察, 2022(19): 70-73.