

大数据时代事业单位人力资源管理变革

左安华

沂南县退役军人事务局, 中国·山东 临沂 276300

【摘要】事业单位在大数据时代背景下应该充分认识大数据的概念和作用, 顺应人力资源管理的变革趋势, 树立正确的创新意识, 利用大数据技术创建新型的人力资源管理系统, 在大数据技术的支持下有效开展人力资源管理创新活动, 促使事业单位的人力资源管理工作向良好的方向发展。

【关键词】大数据时代; 事业单位; 人力资源管理变革

在人力资源的管理过程当中, 事业单位的管理者要正确依托大数据, 提升人力资源管理水平, 优化人力资源管理模式。而不是完全依靠大数据, 照搬照套。归根结底, 大数据时代提升事业单位人力资源管理, 还是要发挥管理者的主观能动性, 切实用好大数据的技术, 让大数据技术成为推动事业单位人力资源管理变革的强大助力。

1 大数据时代下事业单位人力资源管理变革的重要意义

1.1 有助于提升数据处理效果

通常情况下, 事业单位的人力资源管理工作涉及内容广泛, 主要是培训工作、薪酬管理工作、绩效管理工作和招聘管理工作等, 蕴含的数据量庞大, 采用一般的计算机工具很难全面挖掘其中有价值的内容, 不能确保数据处理工作的效果。而在大数据时代背景下改革相关的人力资源管理工作, 可以借助大数据技术、云计算技术等开展工作, 不仅可以提升数据处理的效果和水平, 还能充分发挥大数据技术的优势和作用, 增强各方面的人力资源管理数据处理效果。

1.2 有助于满足创新发展需求

当前事业单位的人力资源管理工作中, 传统的管理方式已经无法满足创新发展需求, 难以有效创新相关的人力资源管理工作方法与手段, 对事业单位的人力资源管理工作长远发展会造成不利影响。而在大数据时代背景下, 采用先进的大数据技术, 能够形成良好的人力资源管理创新力量, 将大数据技术、云计算技术、网络信息技术等融入工作中, 可以改革创新各方面的工作模式, 提升整体的创新水平。

2 大数据时代事业单位的人力资源管理变革

2.1 工作思维发生变革

第一, 在人力资源管理的工作中, 相关的管理人员需要按照大数据技术的发展特点与实际情况, 拥有良好的大数据思维, 不仅需要具有扎实的基础能力和专业能力, 还需要在执行战略的过程中, 具有一定的洞察力和前瞻力。与此同时, 管理人员在自身的工作中, 还需要有着较高的敏感度, 创新人力资源管理的方式方法, 采用大数据技术开展工作, 并在管理工作中深入渗透大数据思维。第二, 事业单位在日常的管理工作中, 也需要将大数据技术作为人力资源管理的核心部分, 主要原因在于事业单位中人力资源管理部门属于基础性部门, 每天都会生成、处理海量数据内容, 并且数据量逐渐增多, 类型多种多样, 主要涉及人工成本数据信息、教育培训数据信息、绩效考核数据信息、投资回报率数据信息、绩效数据信息、敬业度数据信息等, 传统的管理方式无法满足具体的工作要求, 只有合理采用大数据技术、形成良好的大数据思维, 才能确保人力资源管理工作的高效化实施, 提升人力资源数据处理的效果。第三, 日常的人力资源管理工作中, 可以按照大数据技术的特点, 转变传统的经验管理思维形式, 形成以数据信息为基础的实事求是管理机制, 有效汇总和整理各种数据内容, 挖掘实用价值较高的数据, 促使事业单位相关人力资源管理工作有效实施。

2.2 管理形式发生变革

近年来在大数据技术快速发展的过程中, 事业单位的人力

资源管理形式发生了变革, 已经开始从传统的人力资源管理模式转变成战略人力资源管理模式, 为相关管理层提供一定帮助, 使得管理部门能够制订较为完善的战略计划, 有效完成人力资源管理的相关工作。在大数据技术的支持下, 事业单位可以加快新业态的发展速度, 战略周期缩短, 人力资源管理工作必须结合战略内容制订完善的战略管理方案, 确保各方面的人力资源管理工作的有效性, 通过先进的大数据技术预测未来发展趋势, 明确人力资源管理工作的走向。一方面, 在使用大数据技术的过程中, 可以全面分析事业单位在人力资源管理工作方面是否存在风险问题与挑战问题, 深入研究既定战略之下的人力资源多元化需求, 平衡供需之间的关系。另一方面, 在使用大数据技术的过程中, 还可以从战略角度、日常工作角度、工作流程角度与未来发展角度入手考虑问题, 有效匹配内部与外部的人力资源, 提升人力资源的利用率, 保证各方面管理工作效果, 满足当前的时代发展需求。

2.3 组织架构发生变革

第一, 事业单位在实际发展的过程中, 人力资源管理工作具有碎片化的特点, 信息孤岛的问题非常严重, 对人力资源管理工作的实施和发展会造成不利影响。尤其在招聘、培训、服务等方面的管理工作中, 经常会出现信息孤岛的问题, 不能确保人力资源管理工作效果。而在大数据时代下, 采用先进的大数据技术, 可以有效创新人力资源管理组织架构, 将各个岗位工作相互整合, 形成有机的数据整体结构。实际工作中还可以通过大数据技术, 创建新型人力资源数据管理机制和体系, 有效预防出现信息孤岛的问题。第二, 大数据技术支持下, 使得人力资源管理的组织架构从传统的金字塔架构转变成扁平化的模式, 创建大数据技术平台, 形成良好的信息共享、数据收集处理等工作机制, 降低信息传递与沟通成本的同时, 提升事业单位的人力资源管理工作效率和质量。第三, 大数据时代下, 可以将岗位作为基础形式, 健全相关的人力资源管理架构, 使用大数据技术全面分析各个岗位的人才专业能力需求、综合素养需求, 便于开展针对性的人才开发与培训工作。与此同时, 在大数据时代下, 还可以使用先进大数据技术, 收集、存储和分析薪酬数据、职工个人发展数据、干部选拔数据与绩效管理数据等, 采用具有一定匹配度的人力资源管理方式, 提升各方面的人力资源管理工作水平。

3 结语

当前事业单位人力资源管理还存在的问题, 但是只要相关的事业单位和工作人员能够将大数据和人力资源管理进行融合、发挥员工的价值、强化绩效考核管理的力度和人性化管理力度等, 并对其管理制度进行完善等, 就能够有效解决问题, 并进一步推动事业单位的进步和发展。

参考文献:

- [1] 翟腾飞. 大数据时代事业单位人力资源管理变革分析[J]. 现代经济信息, 2019(11): 79-81.
- [2] 谢欣. 大数据时代事业单位人力资源管理变革的探讨[J]. 时代金融, 2018(29): 308-309.