

大数据时代事业单位人力资源管理变革探讨

李 珍

广东省有色矿山地质灾害防治中心, 中国·广东 广州 510000

【摘 要】信息化技术飞速发展, 社会进入大数据时代, 事业单位在人力资源管理上面临更多的挑战, 为保证单位本身的竞争性, 很多事业单位开始着手推进管理变革工作, 以此来优化管理方式, 提升管理实效。文章就大数据时代事业单位人力资源管理变革进行了论述。

【关键词】大数据时代; 事业单位; 人力资源管理; 变革

Discussion on the Reform of Human Resources Management in Public Institutions in the era of Big Data

Li Zhen

Guangdong Nonferrous Mine Geological Disaster Prevention and Control Center, Guangzhou 510000, Guangdong, China

[Abstract] Information technology is developing rapidly, and the society has entered the era of big data. Institutions face more challenges in human resource management. In order to ensure the competitiveness of the unit itself, many institutions have begun to promote management reform work, in order to optimize management methods to improve management effectiveness. This article discusses the reform of human resource management in institutions in the era of big data.

[Key words] big data era; institutions; human resource management; reform

引言

探讨大数据时代事业单位人力资源管理变革, 需明确事业单位人力资源基本特征, 结合其实际情况推进改革工作, 在解决以往管理弊端、阻碍、问题的同时, 提升人力资源管理水平, 维护稳定发展。

1 事业单位人力资源管理特征分析

1.1 复杂性

事业单位呈现层级分化特征, 有着部门多、层级多、人员多的现象, 而又因其社会职责、定位不同, 使其在教育科研、轨道交通、公益、卫生上的性质不同, 从而使得人力资源在各个事业单位中有着差异化明显的管理方式, 并造成管理不到位、困难复杂的问题, 容易引发各种管理漏洞。此外因事业单位管理方式的不同, 使其在人员招聘、培训、调休、提拔等方面不尽相同, 在管理方法、内容上有着明显的复杂化特征。

1.2 服务性

事业单位与普通的企业单位有着本质的不同, 其通常是国资成立, 以改善民生、服务社会为发展目的, 次要目的才是盈利, 故而其性质有着一定的公益性、社会责任性, 这也决定了其在人力资源管理方面有着一定的不同, 对比普通企业关注经济效益来说, 公益性事业单位多关注的是服务性、知识密集型, 因此在对事业单位人力资源管理进行变革时, 需考虑其实际情况进行, 以此来达到变革目的^[1]。

2 大数据时代事业单位人力资源管理变革途径

2.1 管理理念变革

大数据时代, 要求事业单位在进行人力资源管理时具备大数据思维, 包括总体思维、容错思维、相关思维、智能思维, 关注以下要点:

(1) 要求管理层能通过对大数据知识、技能的了解、学习来逐步掌握实用、优质的大数据思维, 具备整体分析能力, 在面对复杂的人事管理事务时具备拨雾见日的辨析能力, 还需在执行单位相关战略时, 能够通过大数据来对单位的人才需求变

动进行敏锐洞察, 从而及时的调整、优化人力资源管理方式, 以此来提升人力资源管理效果; 同时, 要求将大数据思维由上而下、由点及面地传播开来, 协助各层级管理人员形成深入、优质的大数据思维。

(2) 提升对人力资源管理的重视程度, 将其作为事业单位发展过程中的核心生产要素来对待与规划。在事业单位整体架构中, 人力部门的定性为基础性职能部门, 其需面对与处理海量的数据信息, 且在进入大时代之后, 这些信息成爆发式增长, 各种数据类型多样分布, 比如员工个人信息、敬业度、绩效情况、人力投资回报率、培训学习、绩效考核、人工成本等, 且在事业单位外部同样有各种各样的数据信息, 针对各个层面的数据信息, 引入大数据思维, 将人力资源管理作为事业单位的基础资产来加以管理, 可为单位组织绩效增加、保持竞争优势等提供一定的支撑。

(3) 就事业单位人力资源管理层来说, 按照大数据各项特征, 可将对人力的管理模式进行逐步的转变, 从“经验+感觉”的传统模式转化为更加科学的“数据+事实”模式, 通过人力资源管理整个过程中各项关键数据信息的提取、汇总、处理、分类、分析, 对事业单位当前的管理现状有一个全面地认识, 再与以往的管理数据信息进行对比分析, 得出当前的管理结果, 将这部分管理结果传输给单位管理层, 使其在制定相关人力资源管理方案时能够更具科学性, 并可更好的协助事业单位推行各项政策、条例, 实现人力资源价值最大程度地开发、利用^[2]。

2.2 管理方法变革

管理方法变革指的是改变传统的人力资源管理方法, 让各项管理操作从幕后转移到台前, 提升管理的公平性、透明性, 给予各个层级的管理人员、技术人员、一线人员公平的竞争机会, 形成良好的管理氛围。从以下数点出发:

(1) 就战略人力资源管理来说, 需人力资源管理人员为单位管理高层提供数据支撑, 让其可设计出更加合理、更具先进性的战略规划, 并提供有利于战略实现的人才支撑, 因在大数据时

代,单位外部环境已经悄然变化,事业单位融合步伐加快,开始出现各种新的业态,这也让事业单位在战略周期规划上逐渐变短,且在组织战略目标制定上,亦在周期性的变化、调整,故而需事业单位管理层能够利用大数据技术中的相关关系分析法来明确单位组织架构核心所在,推动传输因果关系相关关系的转变,以此来逐步达成管理思维变革。

(2)通过大数据技术与资源,找到可能影响事业单位未来发展的风险,在单位组织环境、目标可能出现变革的环境下,进行深入、全面的预测分析,以此来满足事业单位相应战略目标下多元化高端人力资源的整体需求,保持供应关系平衡^[3]。

(3)在大数据驱动、作用下,从四个层面来分析人力资源管理担当的角色,包括未来发展、人与工作流程、日常运作、战略,在此情况下,实现在人力资源管理过程中各项数据资源的深入剖析,切实提升单位内外部匹配效率,最大程度地提升管理效率,让事业单位在人力资源管理方面,由幕后逐渐走向台前。

2.3 管理组织架构与模式变革

在事业单位人力资源管理系统体系中,不论是管理模式还是管理系统,基本上皆是基础性内容,而在大数据时代,其面临着各种变革挑战,需在应对挑战中实现管理组织架构与模式变革,涉及以下内容:

(1)部分事业单位在人力资源管理方面存在人力资源信息孤岛、单线信息关联、管理碎片化等现象,这对于人力资源的系统化管理极其不利。针对该种情况,需通过大数据理念、方法,对管理方式加以创新,将单位组织架构中的各个岗位单元加以连接,构建一个有序、高效的整体,这需在明确单位经营目标的条件下,利用大数据分析事业单位发展模式、经营环境等参数数据带来的影响,利用好各项组织资源,确定组织的职能模块,依托于各项数据信息来选择最适宜的组织模式,以此来保证各个部门、岗位合理设置,最终以业务流程检验健全单位组织架构。

(2)人力资源管理过程中,事业单位获取的数据信息多来自第三方招聘、档案托管机构等,这可能会使得事业单位在人力资源管理时因信息不准确而出现比较严重的管理失误,针对该种情况,建议事业单位能够着手建立与自身经营运行模式契合的数据治理平台,对人力资源过程中涉及的、不同来源的数据信息进行归集、清洗、分析、融合、处理、标签化分类、存储,以此来形成支撑事业单位各种类型服务场景利用的数据底座,同时构建多级联动的大数据分析应用平台,在事业单位内部自上而下进行数据信息层层同步,从而支持单位各项业务的统一调度管理,让人力资源高层能及时、准确掌握各级人员分布情况,从而实现业务监控、精准招人以及快速生成相关报告,这对于提升人力资源管理效果来说极其有效;通过大数据服务平台与其他辅助工具,建立多级联动服务体系,构建常态化数据信息挖掘、采集、管理、应用机制,以此来保证各项重要信息的及时性、丰富性^[4]。

2.4 加强人才队伍建设

大数据时代,要推进人力资源管理变革,需高素质的信息化管理人才为支撑,可通过以下途径来加强人才队伍建设:其一,构建健全的人才引进机制。建议事业单位尝试性的广开渠道,面向社会、学校、网络、内部公开选拔,利用大数据来分析人才发展现状与趋势,优化选拔方式,为单位引入各种综合素质过硬的人才;其二,加强人才培养。要求事业单位能通过大数据来分析行业发展趋势,认清自身定位,建立完整的信息化人才培养机制,提升入门门槛,以此来保证引入的人才不但专业水平过硬,还具备较好的信息化技术,如此能够快速适应大数据时代的发展趋势,在自身岗位上发挥关键性作用。

2.5 绩效管理变革

从以下数点落实绩效管理改革:

(1)通过大数据更新人力资源绩效管理系统。若是按照传统模式来落实人力资源绩效考核,需耗费大量的时间、人力来记录人员信息、考核其具体行为,这使得很多事业单位在绩效考核方面逐渐浮于表面、疏于规划,难以起到较好的结果,且在绩效管理中易出现包庇、腐败、恶意打击行为,影响了事业单位的稳定运行。针对该种情况,引入大数据技术,更新人力资源绩效管理系统,可通过系统来随时随地收录各个部门人员的工作效果,缩短信息收集、分类、分析时间;同时可将出勤打卡、工作计划、信息发布、岗位职责等各种重要信息与动作转移到线上完成,便于员工随时提取、查找,也便于管理层监督整个工作流程;也可通过管理系统来判断各个员工的核心价值,因系统可直接分离各个岗位的任务量与日常工作内容,按照员工任务量的完成度来进行绩效考核,更具科学性;在进行管理系统设计时需考虑到特定事业单位的人力资源管理特殊需求与标准,避免所有单位套用统一模板,主要是事业单位所在地区、业务领域、人员规模等都会对绩效管理需求产生影响,故而需结合实际问题展开具体分析,以此来达到最好的管理效果^[5]。

(2)通过大数据优化管理细节。事业单位人力资源管理走向精细化是必然的趋势,主要体现在三个方面:其一,在收集、整理绩效数据信息时,需关注各种细节性信息,而不应单单停留在表面;其二,在绩效考核时,要求求真、务实,切忌随便评价、打分;其三,在落实绩效结果时应重视细节,需经济奖励、精神奖励同步实施。细节绩效考核,虽然提升了考核难度,但是引入大数据技术,可切实解决各种阻碍与问题,比如可以通过大数据平台及时关注到单位内部各个部门、各个岗位的人员变动情况、人力资源质量数据、培训效果等,这也为进一步掌握员工的实际情况奠定了基础。比如在员工转岗方面,员工在转岗初期,对其负责的业务并不熟悉,可能会出现工作效率低、频繁出错等情况,若是缺乏大数据支撑,在进行绩效考核时只会关注员工的个人工作成效,员工本身难以量化的进步与主观努力被忽视,使得绩效考核缺乏公正性,对员工形成打击,不利于企业的健康发展,故而需以大数据为基础来科学评价转岗人员,形成对其的整体化、合理化评价。此外,可在大数据平台上传递一些能力网课、业务知识,让各级人员能够提前适应其所负责的内容,并利用碎片时间来进行系统性的学习。

结语

综上,文章就大数据时代事业单位人力资源管理变革进行了论述与分析,强调了其重要性与必要性,建议给与其足够的重视,从管理观念、方法等方面入手,切实优化管理模式,提升管理实效,发挥人员的最大价值,为事业单位的稳定发展奠定基础。

参考文献:

- [1]孙鹏,李蓁,耿辉,等.大数据时代事业单位人力资源管理研究[J].各界,2018,(18):103.
- [2]何玺.大数据时代下事业单位人力资源管理的变革——评《HR的大数据思维用大数据优化人力成本》[J].科技管理研究,2021,(17):1.
- [3]郭欣欣.大数据时代事业单位人力资源绩效管理与创新研究[J].人力资源管理,2018,(6):1.
- [4]王嘉杰.大数据时代基层事业单位人力资源管理信息化建设探讨[J].环渤海经济瞭望,2021,(8):3.
- [5]刘妍君.大数据时代背景下事业单位人力资源管理的创新与改革[J].幸福生活指南,2019,(20):1.

作者简介:

李珍(1987,2-)女,汉,广东乐昌,人力资源管理师,本科,研究方向:人力资源管理。