

基于信息化背景研究高校人力资源数据分析问题

吴学林

(无锡太湖学院 江苏 无锡 214000)

摘要: 人力资源数据包含人员招聘、绩效管理、劳动关系、人员培训等信息,对人力资源管理工作有着重要的参考价值。然而,在传统的管理体制下,依靠人工处理的方式开展的数据分析工作,表现出一定的不足。对此,分析当前人力资源数据分析工作开展现状,结合具体存在的问题,探索解决的措施,从多个层面提出具体的优化策略,旨在促进人才资源管理信息化的转型变革,提升人力资源管理整体的工作质量。

关键词: 信息化; 人力资源; 数据分析

Research on university human resources data analysis based on the information background

Wu Xuelin

(Wuxi Taihu University, Wuxi, Jiangsu 214000)

Abstract: Human resource data includes information such as recruitment, performance management, labor relations, and personnel training, which has important reference value for human resource management. However, under the traditional management system, the data analysis work carried out by relying on manual processing has shown some shortcomings. In this regard, we will analyze the current situation of human resource data analysis, explore solutions to specific problems, and propose specific optimization strategies from multiple levels, aiming to promote the transformation of human resource management informatization and improve the overall work quality of human resource management.

Key words: informatization; human resources; Data analysis

引言

人力资源作为高校运行发展不可缺少的资源构成,在教学和科研等工作上的作用突出。为近一步提升高校人力资源的开发和建设水平,开展高质量的人力资源数据分析工作,可通过数据变化和和分析的结果,完成更为精准的管理决策。然而,高校人力资源数据分析信息化程度不足,依靠人工处理的数据录入、数据分析、数据存储等工作效率不高,仍存在着数据质量难以提升的不足。对此,展开具体的分析,为高质量的开展人力资源数据分析工作提供保障。

一、高校人力资源数据分析问题

(一) 数据分析和储存效率不高,数据质量有待提升

高校人力结构复杂,导致人力资源数据的来源、类型、输入手段不同,增加高校人力资源数据的输入难度。高校每一位员工从入职到退出高校岗位工作全过程产生的数据,都需要进行记录和储存。而面对海量的数据群,不可避免的容易出现数据的遗漏、丢失、错误等问题。特别是高校内部各部门递交的数据,由于存在着数据形态和传输方式的差异,文本数据、纸质材料、电子文件等数据形态的转化,造成数据输入端混乱,降低数据分析的效率。而在储存环节,高校主要采用纸质文件和电子文件两种储存方式。其中纸质文件作为原始凭证,对储存的空间有着较大的要求。而电子文件在传输过程中,容易遇到各类安全风险,也增加储存的难度。而两种形态的数据相互独立,信息互通需要花费大量的时间进行数据化的处理,造成数据的管理需要投入大量的时间进行数据核实,增加数据管理的难度。人力资源数据作为人力资源管理的第一手资料,不但需要保障数据的真实性和完整性,还需要管理者有着较高的数据

分析和处理能力,结合现实的需求完成数据的采集应用。然而,高校人力资源数据输入端和储存环节存在不足,造成数据质量不高,对数据的应用效果产生不利的影响。

(二) 数据处理信息化程度不足,数据分析效率较低

在全面深化高校内部管理改革下,信息化技术手段的应用,使人力资源管理数据分析的工作质量得以提升。借助数据分析技术,对海量数据进行批量处理,对收集的信息进行分析,提取有价值的内容,形成具体的结论,为人力资源管理决策提供重要的参考。然而,由于高校信息化改革的力度不足,人力资源管理面临着人工处理和信息化处理共存的问题,造成数据的收集和处理信息化程度不高,数据分析的效率有待提升。具体而言,在数据收集环节中,高校数据库内容不完整,数据更新的速度过慢。造成数据的收集和处理,将更多的精力投入到信息录入上,难以对数据展开深层次的识别和筛选,造成收集数据的质量难以保障。而在数据分析的环节,高校人力资源管理人员习惯采用人工分析和软件分析相结合的方法,对于高层次的数据统计软件和工具,不具有使用的经验,时常出现数据软件操作不熟练,数据丢失等问题,造成数据分析的效率难以提升。尽管很多高校现有的数据分析软件,有着数据分析功能,但是分析的方式较为固化,一般是根据上级的要求,将数据统计到表格软件中,完成数据的处理。这种单一化的数据分析和处理方式,难以满足多样化的数据分析需求,数据分析和处理的时间过长,也容易造成数据分析不全面,分析结果的参考价值大打折扣。

二、基于信息化背景下高校人力资源数据分析能力提升对策

(一) 结合实际搭建完善的制度体系,推进数据分析规范性开

展

为更好地提升高校人力资源数据分析能力,提高数据管理水平,应紧密结合人力资源数据分析实际情况与改革需求,积极搭建完善、全面且科学的制度体系,明确数据管理流程,以更好地推荐数据分析工作规范先开展。第一,制定领导支持制度,要求决策层要提高此方面的重视,明确人力资源数据分析与管理的重要性,在人力、物力、财力等方面给予充分支持。组建专门数据管理与分析领导小组,下设办公室,专门负责数据管理规章制度与具体政策的落实。第二,建立数据流程制度,在制度中详细指出数据收集流程、数据储存流程、数据调取流程以及数据应用流程,要求数据分析人员必须严格遵循流程制度开展相应工作,保障数据分析工作的规范性。第三,完善数据维护制度,要求数据分析人员要做到及时和定期数据维护。其中,数据维护制度应明确数据维护岗位及岗位说明书,确定数据维护时间、数据维护内容以及数据维护标准,包括定期或不定期更新数据、不同业务数据维护内容、数据维护格式与类型等等,将任务与职责落实到个人。第四,确定奖惩制度,根据绩效和工作效果,给予激励或惩处,保障相关人员能够严格按照制度执行。第五,完善数据管理制度,实施分级管理措施,按照不同数据类型进行分级管理,如一级数据为保密数据,不可对外提供;二级数据为脱敏数据,经过处理后获得领导审批才可对外提供;三级数据为可公开数据,可直接对外提供。

(二)多措并举提高数据分析信息化程度,提高数据分析准确性

多措并举提高高校人力资源数据分析信息化程度,对于提高数据分析能力水平,实现数据分析,信息化建设与智慧化发展具有重要作用。一是积极搭建完善,且覆盖全面的高效人力资源管理信息系统、系统功能应包括招聘系统、薪酬管理系统、职称评审系统、人员培训系统、档案管理系统以及绩效考核系统,根据不同系统功能,丰富信息系统模块,科学规划信息系统特色功能。开发统计数据自动录入、自动提取、安全存储、自动检索、异常信息提醒、实时数据展示等功能。二是购入先进、科学的计算机设施设备,聘请专业信息技术研发人员,根据人力资源数据分析特点,开发相应功能,在信息系统中增加可视化页面,提升数据分析结果的可视化水平。三是眼镜国内外最先进、有效的数据分析技术与方法,提升数据分析水平。其中,可通过引入标准化数据收集方式,统一不同部门业务信息系统的接口与访问页面,在部门之间建立规范的数据传递标准,打破个信息系统之间的壁垒,实现各部门数据分类、分级集成,提升数据分析效率。还可通过建立人力资源管理信息综合平台,完善人力资源管理数据,提高数据语义分析。通过大数据推荐算法,建立人力资源筛选模型,进行人岗匹配度筛选,帮助工作人员精准分析应聘者信息数据,真正发挥人才库信息价值。四是在绩效考核环节应用大数据技术手段,通过大数据采集、导入、统计分析和数据挖掘,合理划分绩效考核指标的权重,体现人力资源特征与价值表现,提升考核工作的科学性与合理性,有效避免人为考核可能会存在的不公平现象。

(三)注重加强数据分析人员技能培训,提升数据分析能力水平

思想是行动的先导,只有具备信息化管理思想,才能更好地在信息化背景下,推动人力资源数据分析,信息化建设与改革创新

发展。为此,为更好地推动人力资源数据分析工作信息话、智慧化改革,解决传统数据分析工作中存在的问题,必须要及时更新数据分析人员管理思想,加强技能培训,提升数据分析能力与信息技术应用能力。使之能够更好地胜任信息化背景下的数据分析工作,为提升高校人力资源数据分析水平提供重要保障。首先,严格把控数据分析人才入口关,建立明确的人才招聘标准,要求数据分析人员必须具有数据分析与人力资源管理相关专业背景;具备完善的数据管理与分析专业能力;具备职业素养与数据动态更新能力;具备信息技术应用能力,能够运用信息化手段开展数据分析工作。通过建立明确人才招聘标准,严格把控人才入口关多从源头上提高人才质量和能力水平。其次,积极开展岗前培训与在职培训,围绕信息技术、数据分析、计算机等方面加强技能培训,帮助员工树立终身学习思想,借助培训契机,不断提高其技能水平。此外,鼓励优秀骨干员工参与外出进修,不断提高创新意识,使之能够主动挖掘数据背后信息,扩展数据应用范围,为各级决策提供可靠数据支持。

结语

总而言之,人力资源记录着高校各部门职工入职到退出岗位工作全过程的数据,庞大的数据量为数据分析和处理提出更高的要求。传统依靠人工处理的方式,无法实现对海量数据的批量化处理。依托全新数据技术产生的全新数据分析方法,为人力资源管理工作带来便利,但同时也提出新的要求。对此,需要高校人力资源管理工作搭建完善的制度体系,以规范化的标准促进数据分析规范性的开展。同时,加大数据分析的信息化建设力度,利用更多的技术手段完成数据的高效处理,提升数据分析的准确性,也提升数据的整体质量,为人力资源管理决策提供参考,促进人力资源工作高质量的实施。

参考文献:

- [1] 数字经济时代下民办高校人力资源的数字化转型[C]//财经与管理国际学术论坛论文集(一),2022:27-29.DOI:10.26914/c.cnkihy.2022.015067.
- [2] 黄德金.大数据时代下高校人力资源管理模式创新研究——评《高校教师人力资源管理模式创新研究》[J].科技管理研究,2022,42(09):231.
- [3] 王丹.信息化背景下高校人力资源数据分析问题及改善措施[J].人才资源开发,2022(22):32-34.DOI:10.19424/j.cnki.41-1372/d.2022.22.016.
- [4] 林晓文,龚鸿亭,李贵卿等.基于OBE理念的人力资源管理专业数字化教学改革探索——以成都信息工程大学为例[C]//劳动保障研究会议论文集(十五),2022:80-83.DOI:10.26914/c.cnkihy.2022.001120.
- [5] 粤台两地人才培养视域高校人力资源教育质量规划探析——肇庆学院与高雄科技大学比较分析[C]//广东省高等教育学会第十六届海峡两岸(粤台)高教论坛论文集,2021:122-137.DOI:10.26914/c.cnkihy.2021.055199.

作者简介:

吴学林,女,汉族,1981-09,江苏无锡人,无锡太湖学院,副研究员,组织人事处,本科学历,硕士学位,研究方向:主要从事人力资源管理。