

# 大数据下如何推进事业单位人力资源管理创新发展

李丽

(广东省生产力促进中心 广东广州 510070)

**摘要:**伴随着大数据时代的到来,信息化和大数据技术已经深刻改变了各行各业的运营方式和管理模式。事业单位作为公共服务的提供者,在这一变革浪潮中也不可避免地受到影响。在这个新时代,人力资源管理不再是简单的人事统计和报表填写,而是需要更加智能化、科学化的方法来支持组织的发展和优化。本文将探讨如何在大数据时代推进事业单位人力资源管理的创新发展,以应对挑战和抓住机遇。

**关键词:**大数据;推进;事业单位;人力资源管理;创新发展

随着信息技术的迅速演进,大数据的兴起已经深刻地改变了人们的生活和工作方式。在这个数字化时代,各行各业都在积极寻求如何最大程度地利用大数据,而事业单位同样不例外。事业单位肩负着重大的社会责任,其人力资源管理直接关系到公共服务质量和社会的稳定与发展。因此,正值大数据时代,事业单位亟需进行创新和改进,以适应不断变化的环境。这一变革是为了提高管理效能、增进员工满意度,以及更好地满足不断演化的社会需求。

## 一、大数据时代下事业单位人力资源管理的挑战

在大数据时代,事业单位人力资源管理面临着一系列前所未有的挑战,这些挑战不仅要求管理者跟上时代步伐,还需要采取创新性的措施,以更好地适应信息化和大数据技术的快速发展。首先,随着信息化和大数据技术的不断发展,事业单位的人力资源管理模式显得相对滞后。传统的管理方式更多地侧重于静态数据的收集和报表的填写,而忽略了员工的动态情况和需求。这种模式已经不再适应当今快速变化的社会和组织环境。在过去,人力资源管理主要集中在员工档案的维护、考勤的记录和薪酬的发放等基本功能上。然而,在大数据时代,管理模式需要更加智能化、科学化,能够及时响应组织内外部的需求变化。静态的数据统计已经不能满足管理的要求,需要更多的动态数据分析,以更好地制定策略和决策。其次,事业单位的人力资源管理往往以繁琐的报表填写和统计工作为主,而忽略了更有价值的任务,如员工的职业生涯规划和工作满意度的提升。这种工作方式虽然看似勤奋,但实际上浪费了大量的人力和时间,对组织的发展没有积极的推动作用。管理效率低下是一个亟待解决的问题。大数据技术的应用可以极大地提高工作效率,自动化数据处理和分析,减少人工干预的需要。这将使人力资源管理能够更多地专注于战略规划、员工发展和组织文化建设等高附加值的工作,提高工作的质量和员工的满意度。第三,事业单位的管理者往往对信息化和大数据技术持保守态度,缺乏对这些技术在人力资源管理中的重要性的认识。这种观念的滞后导致了管理方式的滞后,错失了大数据时代带来的机会。管理者需要更加开放和积极地接受新技术,了解大数据分析对于决策制定的重要性。只有管理者充分认识到信息化和大数据技术的价值,才能够在组织内部推动这些技术的应用,促进管理模式的创新。第四,事业单位的人力资源管理人员通常承担多个职责,难以保证专业化和高效率。这种情况导致了管理和发展之间的脱节,限制了组织的潜力发挥。在大数据时代,需要具备数据分析和信息技术应用等新技能的专业人才。但由于人才匮乏,事业单位往往难以吸引和留住这些人才。因此,建立一支高效的人力资源团队,具备现代管理知识和技能,是解决人才匮乏问题的关键。

## 二、大数据下推进事业单位人力资源管理创新发展的对策

在大数据时代,事业单位面临着前所未有的挑战和机遇,特别是在人力资源管理领域。为了应对这些挑战,必须采取一

系列创新性的对策,以推动管理模式的升级,提高管理效率,和更好地满足员工的需求。

### 1. 创新管理模式

在大数据时代,事业单位亟需积极借助信息化和大数据技术,深刻革新人力资源管理模式,以应对当今快速变化的社会和组织环境。传统的管理方式主要集中在静态数据的收集和报表的填写上,而忽略了员工的动态情况和多样化需求。为了更好地适应这一新时代,应该引入信息化和大数据技术,事业单位应该建立一个强大的动态数据采集和分析系统,以实时监测员工的工作状态、绩效表现、培训需求等关键信息。这将使管理者能够更快速地获取员工的实际情况,有针对性地调整管理策略,以更好地满足员工多样化的需求。这个系统可以被视为一个智能的员工绩效仪表盘,为管理者提供深入了解组织内部状况的窗口,有助于制定更迅速和精准的决策。考核制度在激发员工积极性和主动性方面起着至关重要的作用。传统的考核方式通常较为主观,容易导致不公平和不公正的情况。然而,大数据分析技术为管理提供了机会,可以建立客观、数据驱动的考核指标。这将使员工明白,他们的绩效评估不再受到主观因素的干扰,因此更有动力提高工作绩效。通过综合考虑多种因素,如工作成果、团队合作、创新贡献等,科学合理的考核制度将帮助员工更好地理解他们的工作目标,进而提高他们的自我激励。引入信息化和大数据技术不仅可以促进员工的发展,还可以提高管理工作的效率和质量。自动化数据处理和分析能够大幅减少繁琐的人工操作,降低错误率。同时,这些技术还有助于管理者更好地了解员工需求和行为,为制定更科学的管理策略提供数据支持。管理部门可以将更多精力投入到战略规划、员工培训和组织发展等关键领域,从而推动整个机构朝着更加灵活、高效和创新的方向前进。通过这一系列创新,事业单位将能够更好地适应快速变化的环境,提高组织的竞争力和适应性,为员工提供更有吸引力的工作环境,从而取得更大的成功。这也将有助于构建更具活力和创新性的组织文化,推动事业单位蓬勃发展。

### 2. 建立信息化管理机制

在大数据时代,建立信息化管理机制对于事业单位的人力资源管理至关重要。这需要一系列有效的措施,以支持更好的人才管理、绩效评估和薪酬管理。首先,事业单位应该建立一个全面的人才数据库,其中包括员工的基本信息、工作经历、培训记录等。这个数据库应该易于访问和更新,以确保员工信息的准确性和及时性。通过这一数据库,管理者可以更好地了解员工的技能和经验,为人才分配和管理提供有力支持。其次,绩效考核是激励和提高员工绩效的关键工具。事业单位应该建立客观的绩效考核系统,以数据为依据评估员工的工作表现。这个系统应该与动态数据采集和分析系统相结合,使得员工的表现能够实时监测和评估。通过建立清晰的绩效指标和标准,员工可以更明确地了解自己的职责和目标,从而提高工作效率。

此外,薪酬管理应该与绩效考核挂钩,以确保员工的薪酬与其绩效相匹配。高绩效员工应该受到合理的薪酬激励,这可以帮助吸引和留住优秀的人才。薪酬管理系统应该公平、透明,并遵循行业标准和法规。这有助于员工理解薪酬结构,提高工作满意度。通过建立这些信息化管理机制,事业单位可以更好地支持人力资源管理,提高工作效率,更好地激励员工,同时确保薪酬公平和绩效评估的客观性。这将有助于建立更强大、高效的组织,更好地适应快速变化的环境,取得更大的成功。

### 3. 重视信息技术应用

在大数据时代,事业单位必须高度重视信息技术的应用,包括信息化和大数据技术。这不仅是为了适应当今快速发展的科技环境,还是为了提高管理效率和鼓励创新。首先,管理者和员工需要保持对新技术的持续学习和适应。随着技术的不断进步,了解信息技术的最新趋势和应用变得至关重要。事业单位可以通过定期培训和教育计划来确保员工的技能和知识与时俱进。其次,事业单位可以提供多样化的培训和教育机会,以满足不同员工的需求。这包括在线课程、研讨会、工作坊、培训课程等多种形式。通过多样化的培训,员工可以根据自己的兴趣和时间表选择适合他们的学习方式。此外,为了推动信息技术的应用,事业单位需要创造一个鼓励学习和创新的组织文化。管理者在这方面应该起到示范作用,展示积极学习的态度,并鼓励员工提出新的想法和建议。员工应该感到他们的创新受到欢迎和重视,这将激发他们更积极地参与技术的应用和改进。通过强调信息技术的应用,并为管理者和员工提供学习和发展的机会,事业单位可以更好地适应数字化时代的挑战,提高管理效率,促进创新,从而取得更大的成功。这些举措将有助于事业单位在竞争激烈的环境中保持竞争力,并为可持续发展奠定坚实的基础。

### 4. 推进精准培训和人才梯队建设

在大数据时代,事业单位可以充分利用数据分析来精确制定培训计划,以更好地满足员工的培训需求。与此同时,建立多层次的人才梯队将为单位提供更加稳固和可靠的人才储备,从而提升组织的灵活性和应变能力。大数据技术的发展使事业单位能够更深入地了解员工的培训需求。通过数据分析,可以收集员工的能力、技能、职业发展方向等信息。这些数据可以帮助制定高度个性化的培训计划,确保培训内容与员工的需求高度契合。例如,如果某个员工在特定领域表现出潜力,那么培训计划可以专注于发展该领域的技能,提高他们在该领域的专业知识。这种精准的培训方法将大大提高培训的有效性和员工的满意度。事业单位可以利用大数据分析来评估员工的潜力和优势,以更好地构建多层次的人才梯队。这些梯队可以包括初级、中级和高级员工,以及不同领域和专业的专家。通过这种多层次的梯队结构,组织可以确保拥有丰富多样的人才资源,可以更好地应对各种挑战和机遇。大数据分析不仅可以揭示员工的现有技能和知识,还可以帮助事业单位识别潜在的潜力和发展机会。根据员工的能力和兴趣,可以为他们提供个性化的培训和发展机会。这不仅有助于员工的职业成长,还有助于提高员工的工作满意度和忠诚度。通过数据分析,事业单位可以更好地了解员工的潜力和优势,为他们提供有针对性的培训和发展机会,从而提高组织的灵活性和应对能力。这些举措将有助于事业单位更好地适应快速变化的环境,提高组织的竞争力和可持续发展能力。

### 5. 促进数字文化建设和员工参与

在大数据时代,建立数字文化和激发员工积极参与数字化转型是推动事业单位人力资源管理创新发展的关键战略。数字文化的建设意味着将数字化和技术创新融入组织的核心价值观和行为方式中,以推动组织的发展和竞争力提升。事业单位应

该积极培养数字文化,让员工深刻认识到数字化技术在工作中的重要性。首先,组织需要建立一种鼓励员工不断学习和适应新技术的文化。这可以通过提供培训和继续教育机会来实现,使员工能够掌握所需的数字技能,并随着技术的发展不断升级他们的知识。管理者和领导层应该树立榜样,积极采用和倡导数字工具和解决方案,以鼓励员工跟随他们的步伐,将数字技术融入到日常工作中。其次,组织可以创建数字化创新团队,这些团队专注于探索和应用新技术,以解决组织内部的问题和挑战。这些团队可以跨部门合作,提出创新的数字解决方案,推动组织的数字化转型。通过这种方式,员工将有机会积极参与数字化转型过程,并为组织的发展贡献他们的智慧和创造力。此外,事业单位应该鼓励员工积极参与数字化转型过程中的反馈和建议。建立反馈渠道和员工创新奖励机制,以鼓励员工分享他们的创意和建议。员工的参与将有助于确保数字化解决方案与实际需求相符,提高其接受度和使用率。组织应该重视员工的反馈,将其纳入决策过程,并给予适当的奖励和认可,以激发更多的创新思维和积极参与。通过数字文化建设和员工积极参与,事业单位可以更好地应对数字化时代的挑战,提高组织的创新能力和灵活性。这将使组织能够更快速地采用新技术,更好地满足员工的需求,从而取得更大的成功。同时,数字文化也有助于构建更具活力和创新性的组织文化,促进事业单位的蓬勃发展。在数字时代,建立数字文化和激发员工的积极参与已经不再是可选项,而是事业单位在竞争激烈的环境中立于不败之地的必要条件。

综上所述,在大数据时代,事业单位面对着全新的机遇和挑战。为了更好地适应这一数字化时代的需求,提升管理效率,推动组织的创新和持续发展,事业单位应积极探索创新的管理模式,建立健全的信息化管理机制,高度重视信息技术的应用,积极推进员工的精准培训和人才梯队建设,并鼓励数字文化的培育以及员工积极参与数字化转型。只有通过不断的创新和学习,事业单位才能在大数据时代中保持竞争力,为社会提供更为卓越的公共服务。这一系列举措将有助于事业单位更好地应对未来的机遇和挑战,确保其在快速变革的环境中蓬勃发展。

### 参考文献:

- [1]“互联网+”时代事业单位人力资源管理创新趋势探讨[J]. 苗西坦. 人力资源开发, 2023(10)
  - [2]信息技术在事业单位人力资源管理中的应用与实现[J]. 余碧艺. 海峡科技与产业, 2023(05)
  - [3]新时期行政事业单位人力资源管理创新研究[J]. 李倩倩. 老字号品牌营销, 2023(15)
  - [4]把握大数据时代下事业单位人资管理改革方向[J]. 刘丽娜. 人力资源, 2023(10)
  - [5]关于事业单位人力资源管理效率提升的思考[J]. 张素层. 人力资源开发, 2023(12)
  - [6]行政事业单位人力资源管理信息化探讨实践思考[J]. 屈蛟龙. 现代营销(经营版), 2021(11)
  - [7]新时期事业单位人力资源管理创新与改革[J]. 张巧琦. 人力资源开发, 2022(01)
  - [8]事业单位人力资源数字化管理研究[J]. 李楠; 刘凡. 商业文化, 2022(07)
  - [9]基于人本理念的事业单位人力资源管理创新[J]. 褚泽华; 甘文秀. 人力资源开发, 2022(22)
  - [10]人力资源管理在基层事业单位中的创新发展[J]. 卢柏臻. 山西农经, 2021(03)
- 姓名: 李丽 女 汉 1980年7月 广东韶关 大学本科 广东省生产力促进中心 邮编: 510070  
 职称: 经济师 研究方向: 人力资源管理