

谈大数据背景下高校人事管理工作机制创新

李书田

(西安电子科技大学 710000)

摘要:当前社会不断进步,各行各业对人才的需求越来越强烈,高等院校作为人才培养的重要场所,对于国家的经济建设发展有着重要的影响。人事管理会产生大量数据并进行处理,为了适应时代的发展节奏,要对高校人事管理模式进行分析,不断创新人事管理工作机制,要顺应时代的发展节奏,促进高校人力资源成本的有效利用,提高高校综合竞争力,促进高校人事管理工作的可持续发展。

关键词:工作;人事;创新;大数据

引言

在大数据时代背景下,高校人事管理工作或多或少的发生变化,面临着新的机遇,要转变传统的管理模式,利用大数据时代中各种科学技术,要立足于实际,针对当前高等院校人事管理过程中所存在的问题进行分析,加强人事管理工作新方法、新途径的研究,建立规范的人事管理工作数据库,加强绩效考核与评测,建立科学规范的人事管理工作制度,不断提高人事管理工作人员的能力,进一步推动我国高校事业的发展。

一、人事管理相关概念

人事管理主要指的是管理者根据组织结构中所规定不同职位的数量和要求,对员工进行招聘、选拔、考核、培训、提升等工作,是高校管理中重要组成部分,以人事管理对向人事管理主体目标、资源为核心要素,建立规范化的服务体系。当前大数据时代背景下,要利用多级互联网,将服务质量进一步提升,优化推进人事数据共享和业务协同。在人事管理过程中,主要以人事管理系统为核心,提供人事处与外界各部门联合办公的多种开发接口,可以满足组织活动的正常进行,进而实现管理目标。

二、大数据时代高等院校人事管理工作中所存在的主要问题

(一)管理方式落后

社会不断进步与发展。在高校人事管理过程中,随着扩张政策的影响,复杂程度和难易程度越来越高,使得人事管理面临着新的挑战。高校必须要投入更多的人力,满足当前人事管理的需求,而人事管理的主要作用是对所属工作人员进行选拔、使用、培养、考核等一系列的管理活动,通过采取科学合理的手段,对人力资源进行合理的调用,做到人尽其用。但根据相关调查研究,在实际过程中,存在着管理方式较为落后的问题。在人事管理过程中,采用传统的人工管理方式进行管理,没有有效利用大数据等现代化技术进行管理,难以保障人事管理工作的质量和效率,造成人事管理工作负担增加,质量也不高^[1]。

(二)人事管理不受重视

当前高校综合实力主要体现在教师和科研团队等软实力以及教学基础设施和科研设备等方面的硬实力。根据相关调查研究,在实际管理过程中,高校人事管理工作重心放在学生就业率和就业质量等方面,对人事管理的重视程度不够,不能从根本上解决学生就业压力大的问题,忽略人文情怀,容易引起被管理者的反感。而且在实际管理过程中,片面强调人事工作,过分关注组织对员工的调配,这种传统的管理理念严重影响高校人事管理的质量,管理活动仅限于资源的配置,高校要想创造国际化、现代化的复杂发展,必须要做好人事管理工作,加强大数据时代背景下模式的应用^[2]。

(三)高校人事管理工作制度不够科学规范

高校人际关系包含的部分内容较多,只有建立科学规范的人事管理制度才能未印互联网大数据时代的发展趋势,才能促进管理人

员遵循相应制度规范开展相应开展各方面的管理内容,但在实际过程中部分高校没有根据自身的实际情况制定科学合理的人事管理制度,在制度方面存在漏洞、欠缺,制度不够科学规范合理,不完善。在人事管理制度方面无从谈起,而且一些高校在大数据时代背景下,没有制定与时代要求相符的管理制度,人员采用传统的人事管理制度,管理制度不够科学先进,没有做好细致的调整,不符合实际情况,没有涉及到互联网信息技术方面的内容,管理不够深刻,严重影响到高校人事管理的质量。

(四)尚未建立规范的人事管理数据库

当前社会不断进步与发展,现实的背景下,人们越来越重视科学技术的应用,但根据大量的调查研究,一些高等院校在人事管理过程中,数据处理能力较弱,数据处理较为混乱,没有建立人事管理数据库,人员沿用传统的人工管理模式进行管理。而且在实际管理过程中,数据处理、收集、处理、整合、分析、查找、更新等方面出现各种各样的问题,难以充分发挥数据信息库在人数管理中的有效作用,难以进行深层次的加工处理,导致数据的基础性不能满足相应的要求。而互联网技术的发展,为人事管理工作提供了电子数据库,但没有重视电子数据库的应用,无法实现人事管理数据库信息的深加工,工作数据被篡改、丢失等问题依然存在^[3]。

(五)院校人事管理工作人员整体素质不高

当前高等院校人事管理工作人员素质能力存在一些问题,工作人员仍然固守传统的工作理念和方法,不能适应互联网技术的发展趋势,而且工作人员的态度不够严谨,在工作过程中不能巧妙灵活的应用现代技术,工作效率不高,存在后期摸鱼消极,对待工作消极的情况。

(六)缺乏完善的人事考核评价制度

人事考核是人事管理工作中的重要内容,为了有效开展人事管理工作,必须要建立完善的人事考核制度。但在实际过程中,人事考核制度不符合实际要求,不能对高校教职员工进行培养、任用、调配、升级,严重影响高校人事管理的质量和高校师资力量的配置。

三、如何实现高校人事管理的机制创新

(一)加强高等院校人事管理工作人员的绩效考核与评测

当前社会不断进步与发展,新时代背景下,要注重管理人员的考核与评估工作。面对繁琐的管理流程要进一步简化,提高管理人员的工作效率。在互联网大数据时代背景下,要重点做好绩效考核与评测内容突出,将各种考核内容进一步细化,立足于人事管理工作人员的能力,发展现状,科学合理的选择考核与评测内容。在绩效考核与评测过程中,尽量利用业余时间进行。此外,要增加职业道德素养方面的考核,重视考核全面性,不断改进高校人事管理工作人员考核与测评内容^[4]。

(二)进一步提高高等院校人事管理工作人员的能力

在大数据时代背景下,要重视人事管理工作人员的自身定位,做好准备工作。数据是实现高等院校可持续发展的基础内容,

因此要强化工作人员的数据管理水平,进一步建立人才档案库,汇集全面的数据库,加强数据收集与储存,利用先进的技术建立高容量高效率可靠的数据储存模式。管理人员要利用业余时间控制时间,参加各种各样的技能培训活动和职业实习活动,不断提高各方面的能力与利用专业的技术工具,深度挖掘数据价值,做好人事管理与各部门之间的对接,实现协同发展,与时俱进,创新发展,使管理职能转变。管理人员不应局限于阶段性,而应进行全局性的考虑,做好事前、事中、事后的管理,充分考虑细节问题,利用工作之余,思考如何对高校人才进行发展,帮助高校管理者做出科学的合理的决策。

(三) 建立健全高校人事管理工作机制

在大数据时代背景下,高校人事管理工作机制应进一步得到创新。依据高校的实际情况,对人力资源进行全面的挖掘,建设更先进的人事管理体系。管理人员要具备大数据管理意识,建立相应的信息制度,要配置高素质专业人才,在创新应用过程中推进人事管理,要立足于现实情况,建立健全科学规范和引导高校人事管理工作制度,完善现有的规章制度,在此基础上与时俱进,开辟创新,结合实际突出重点,要改进原有的不适应现代社会发展的工作制度,酌情考虑相关内容,注重结合管理的相关内容,加强技术的应用合理。人员还应建立科学的制度,确保人员合理有序流动,彻底打破以往僵化的局面,有效对人力资源进行优化配置^[5]。

(四) 提高对人事管理工作的重视,培育大数据管理意识

当前我国社会进入信息化时代,人们工作生活过程中会产生大量的数据,高精端人才是高校的竞争核心力。在选择大学时,较多学生会考虑地理位置、硬件设施、校园环境等,因此要重视对高校的人力资源认知,加大人事管理环节的投资力度。在信息化时代背景下,要提高对数据管理的认知,培养数据分析的应用能力,及时召开教职员工动员大会,培养教职员工的责任心和工作意识,要重视人事安排,遵循以人为本的原则,提高广大教职员对人事管理的认可度、满意度,帮助领导人事决策更加科学性,培养教职员对学校的归属感。

(五) 合理利用信息技术

人事管理工作涉及的内容较多,而且对于管理人员各方面的能力要求较高,为了减少人工成本,提高工作效率,要重视对信息技术的合理利用,可以利用大数据处理技术,对人力资源进行风险管控,借助人力资源风险预警系统将风险进行牵制,不断完善现有的风险预警系统,明确监管人员的职责,要重视员工招聘时的综合能力,加强监督。结合实际情况,做好人事调动,保证每个人在擅长的岗位发挥出重要的作用,要重视人事调动工作,利用这些员工的性格、工作、经验制定明确的业务评估机制,处理各种各样的数据,做好管理人员筛选数据,分析数据储存数据,进一步促进人事管理效率的提升。

(六) 合理利用信息资源,共享信息资源

信息资源是高校汇总和重新组合的重要社会资源,通过建立人事共享服务平台,可以实现人事人才有关信息资源的共享,对人事管理工作形势进行改变。高校要积极引进,相关的人事管理内容方法,大力发挥大数据处理技术的优势。传统的人事管理工作,各科室之间的内容和业务流程较为复杂,很难实现各科室之间标准化建设问题,因此高校可以针对实际情况建立内部的OA系统,积极引进先进的管理模式,利用信息技术去筛选出真正有价值的信息,将各种数据信息转化为价值的信息,做好人才引进工作,促进高校整体应用人才战略的实施,有效提高人事管理水平和决策的准确性、时效性^[6]。

(七) 建立规范的高等院校人事管理工作数据库

在大数据时代背景下,相关高等院校人才管理工作人员应重视计算机信息技术、互联网信息技术的应用,不断更新数据库,要建立多种多样的子数据库细化关系,做好相关数据的储存、分析、整合,利用数据库之间的关联性和互动性,将各种各样数据库进行共享,优化数据库之间的内容,做好数据的有效分析、整合工作,而且还可以通过大数据管理平台的构建,将数据库中教职员工的姓名、性别、出生、年月、学术信息进行录入,实现人事管理的数据化。

(八) 建立完善高等院校人事考核评价制度

在高等人事考核评价制度过程中,要根据实际情况制定合理的评价制度,要综合分析教职员工的综合能力,在这个过程中要注重标准化建设。在完善考评制度过程中,要保证指导政策的连续性,制定切实可行的战略性指导,重视教学、员工任用、培养、调配等工作融入创新元素,促使高校工作顺利开展。

(九) 要明确队伍建设

在新时代背景下,高校人事管理过程中,要注重知识分子群体特征和高校教师工作特点,立足于现有的教师业务,培养教师的综合能力,要转变传统的管理模式,注重情感管理模式的应用,营造良好的环境氛围。在创新知识过程中,要构建团结协作友好的氛围,深化高校人事管理制度,从微观层面结合本校的具体情况,深入了解教师的内心想法,做好调查研究,尊重人事管理的特征,加强信息化平台的建设,可以打造智慧校园,强化风险沟通机制,对现有的单方面沟通模式进行改进,建立双向的沟通模式,不断改进风险沟通管理体系,选定科学明确的测评指标,进一步增强人事管理的服务意识^[7]。

结束语

综上所述,当前社会不断进步。大数据时代背景下做好高等院校人事管理工作,可以有效提高高校整体的管理质量,要重视分析当前高等学校人事管理过程中所存在的问题,积极构建应用大数据管理模式,完善相应的管理数据库,完善高校人事考核评价制度,提高对人事管理工作的认识,加强对科学技术的利用,提高工作人员的管理能力。通过这种途径积极探索解决大数据时代背景下,人事管理问题的策略,进一步提高人事管理的质量和效率,为高校稳定健康发展奠定人才基础。

参考文献:

- [1] 李晓雪. 谈大数据背景下高校人事管理工作机制创新[J]. 辽宁师专学报:社会科学版, 2022(2):2.
- [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(9):1.
- [3] 孙冬. 现状透视,原则坚守与实施路径——大数据时代创新高校党建工作机制的三重维度[J]. 通化师范学院学报, 2022, 43(3):108-112.
- [4] 胡雯雯. 大数据背景下企业人力资源管理模式的创新研究[J]. 老字号品牌营销, 2022(12):3.
- [5] 施沂. 大数据背景下医院人力资源管理的创新路径探索[J]. 新思路:下旬, 2022(6):3.
- [6] 祝成钰. 大数据背景下如何实现人力资源管理模式创新[J]. 全国流通经济, 2022(4):3.
- [7] 谢旭斌. 大数据时代下企业人力资源管理模式创新研究[J]. 中国中小企业, 2022(4):3.

作者简介:李书田,男,1993,陕西榆林,研究生,研究实习员。