

大数据下的事业单位人力资源档案管理创新探究

辛全鹏

(莒县公共就业和人才服务中心, 山东 日照 276500)

【摘要】 随着大数据时代的到来, 事业单位人力资源档案管理面临着新的机遇和挑战。本文深入分析了大数据对事业单位人力资源档案管理的影响, 指出了当前管理中存在的问题, 并从理念更新、技术应用、人才培养、安全保障等多个方面探讨了创新管理的策略, 旨在为事业单位在大数据环境下优化人力资源档案管理提供有益的参考。

【关键词】 大数据; 事业单位; 人力资源; 档案管理

一、引言

在当今数字化快速发展的时代, 大数据已经渗透到各个领域, 对事业单位的人力资源档案管理产生了深远的影响。人力资源档案是事业单位管理的重要组成部分, 它犹如一面镜子, 清晰地记录了员工的基本信息、工作经历、培训情况、绩效考核等关键数据。这些数据不仅是员工个人职业发展的见证, 更是事业单位进行人力资源规划、人才选拔与配置等工作的重要依据。随着时代的发展, 如何在大数据背景下创新人力资源档案管理模式, 提高管理效率和质量, 已成为事业单位面临的重要课题。这不仅关系到人力资源管理工作科学性与合理性, 更直接影响到事业单位的整体运营效率与长远发展。

二、大数据对事业单位人力资源档案管理的影响

(一) 数据规模与类型的变化

大数据环境下, 人力资源档案的数据量急剧增加。除了传统的文本档案外, 还包括图像、音频、视频等多种形式的档案。例如, 员工培训的视频资料能够生动地展示培训过程中的互动场景、培训讲师的讲解重点以及员工的参与情况; 工作场景的图像记录可以直观地反映员工的工作环境、操作流程以及团队协作状态等。这些丰富的数据类型打破了传统文本档案的单一性, 从多个维度为更全面地了解员工提供了可能。通过这些多样化的数据, 我们可以深入了解员工的工作习惯、沟通风格以及创新能力等方面的信息, 从而为人力资源管理决策提供更加丰富和全面的依据。

(二) 数据处理速度的提升

大数据技术能够快速处理海量的数据。在人力资源档案管理中, 能够实现对员工信息的实时更新和快速查询。例如, 在员工绩效考核期间, 利用大数据技术可以迅速调取相关数据进行分析。无论是对员工日常工作绩效数据的统计, 还是对特定项目绩效数据的提取, 都能够在极短的时间内完成。这

大大提高了考核的效率和准确性, 避免了因数据处理不及时而导致的考核周期延长和结果不准确的问题。同时, 快速的数据处理能力也使得人力资源管理部门能够及时响应组织内部和外部环境的变化, 对人力资源规划和决策进行及时调整。

(三) 数据分析的深度与广度

通过大数据分析, 事业单位可以深入挖掘人力资源档案中的信息, 发现隐藏的规律和趋势。例如, 通过分析员工的培训记录和职业发展轨迹, 可以预测员工的未来发展潜力。从培训记录中, 我们可以了解员工参加培训的类型、次数、培训效果等信息; 结合职业发展轨迹, 我们可以分析出员工在不同岗位上的表现、晋升速度以及职业转换情况等。通过对这些信息的综合分析, 可以发现员工在哪些领域具有较高的发展潜力, 哪些方面需要进一步加强培训和学习。这些分析结果为人才培养和岗位调配提供了科学依据, 使事业单位能够更加合理地安排员工的职业发展路径, 提高人力资源的利用效率。

三、事业单位人力资源档案管理现存问题

(一) 管理理念落后

部分事业单位仍然停留在传统的档案管理理念上, 认为人力资源档案管理仅仅是资料的收集和保管。这种理念的局限性在于忽视了档案数据的潜在价值, 没有将档案管理与人力资源管理的其他环节有机结合起来。对大数据的重要性认识不足, 缺乏利用大数据进行分析和决策的意识。在这些单位中, 档案管理部门往往被视为一个资料存储库, 而不是一个能够为人力资源管理提供决策支持的重要部门。这种落后的管理理念严重阻碍了人力资源档案管理的创新与发展。

(二) 信息化水平较低

一些事业单位的人力资源档案管理信息化建设滞后, 缺乏先进的管理软件和硬件设备。档案数字

化程度不高，大量的档案仍然以纸质形式存在。这导致档案管理效率低下，信息共享困难。在信息化时代，纸质档案的管理和查询需要耗费大量的人力、物力和时间。而且，纸质档案在传递和共享过程中容易出现丢失、损坏等问题，影响了信息的准确性和完整性。此外，由于缺乏统一的信息化管理平台，不同部门之间的人力资源档案信息无法实现有效共享，导致信息孤岛现象的出现，影响了人力资源管理工作的协同性和效率。

（三）专业人才匮乏

大数据环境下的人力资源档案管理需要既懂档案管理知识又具备大数据技术的复合型人才。然而，目前事业单位中这类人才相对较少，现有的档案管理人员对大数据技术的掌握程度有限。大多数档案管理人员仅熟悉传统的档案管理流程和方法，对大数据分析、数据挖掘等技术知之甚少。这使得他们在面对大数据环境下的人力资源档案管理工作时，难以有效地运用大数据技术进行数据处理和分析，无法满足管理创新的需求。同时，由于缺乏专业人才，事业单位在人力资源档案管理信息化建设、大数据应用等方面的推进速度也受到了限制。

（四）安全与隐私问题

大数据在带来便利的同时，也带来了安全隐患。人力资源档案包含大量敏感信息，如员工的身份证号码、薪资待遇等。在大数据环境下，数据泄露的风险增加，如果管理不善，可能会导致员工的隐私泄露。一方面，随着数据的集中存储和网络传输，黑客攻击、数据篡改等安全威胁日益严重；另一方面，内部人员的不当操作、数据共享不规范等问题也可能导致数据泄露。这些安全与隐私问题不仅会给员工个人带来严重的影响，也会损害事业单位的声誉和形象，因此必须引起高度重视。

四、大数据下事业单位人力资源档案管理创新策略

（一）更新管理理念

事业单位领导和档案管理人员要树立大数据思维，充分认识到大数据在人力资源档案管理中的重要性。将大数据理念贯穿于档案管理的全过程，从数据的收集、存储、分析到利用，都要以大数据为导向，提高管理的科学性和有效性。例如，在数据收集阶段，不再局限于传统的结构化数据，而是主动拓展到半结构化和非结构化数据，如员工在社交媒体上的工作相关言论、项目讨论中的语音记录等，全方位地挖掘员工信息，为后续管理决策提供更丰富的数据基础。

（二）提升信息化水平

1. 加大资金投入

事业单位应加大对人力资源档案管理信息化建

设的资金投入。购置先进的计算机设备、高性能服务器、大容量存储设备等硬件设施，确保能够满足大数据的存储与快速处理需求。同时，引入专业的档案管理软件，该软件应具备数据自动分类、智能检索、数据可视化等功能，使档案管理更加高效、便捷，能够适应大数据时代对数据处理速度和质量的要求。

2. 推进档案数字化

加快纸质档案的数字化进程，将历史档案进行高精度扫描、准确录入，建立数字化档案库。对于新产生的档案，要确保及时进行数字化处理，实现档案的实时更新。在数字化过程中，要注重数据的质量控制，采用数据校验、人工复核等多种方式，确保档案的完整性和准确性。例如，可以利用光学字符识别（OCR）技术，将纸质档案中的文字信息快速准确地转化为可编辑的电子文本，提高数字化效率。

3. 实现数据共享

通过建立内部网络平台，实现人力资源档案数据在事业单位内部各部门之间的共享。打破信息孤岛，提高工作效率。例如，人事部门在进行人员调配时，可以直接从共享平台获取相关人员的档案信息；财务部门在核算员工薪酬福利时，可以直接调用员工绩效、考勤等相关档案数据，减少数据重复录入和核对的工作量，提高工作效率和数据的一致性。

（三）培养专业人才

1. 内部培训

定期组织现有档案管理人员参加大数据技术培训，邀请行业专家进行授课。培训内容不仅包括大数据的基本概念、技术原理、应用方法等基础知识，还应结合实际案例，深入讲解如何利用大数据进行人力资源档案管理。例如，通过实际的人力资源档案数据分析项目，让管理人员亲身体验数据采集、清洗、分析和可视化的全过程，掌握数据分析工具的使用技巧，如数据挖掘算法、统计分析软件等，提高他们的实际操作能力。

2. 外部引进

制定优惠政策，吸引具备大数据技术和档案管理经验的复合型人才加入事业单位。可以提供优厚的薪资待遇、良好的工作环境和职业发展机会。充实管理队伍，为管理创新提供人才支持。同时，鼓励引进的人才与内部人员进行交流与合作，促进知识的传播与融合，提升整个团队的专业水平。

3. 建立激励机制

对在大数据环境下积极探索人力资源档案管理创新的人员给予奖励，鼓励更多的人参与到管理创新中来。奖励可以包括物质奖励，如奖金、奖品等，以及精神奖励，如荣誉称号、表彰大会等。设

立创新成果奖，对于在大数据应用、管理模式创新等方面取得显著成果的个人或团队进行重点奖励，激发员工的创新积极性和创造力。

（四）加强安全保障

1. 技术保障

采用先进的加密技术，如对称加密和非对称加密技术，对人力资源档案数据进行加密处理。同时，利用防火墙、入侵检测系统等网络安全设备，构建多层次的网络安全防护体系，防止外部网络攻击。例如，采用基于区块链技术的数据加密方式，保证数据在传输和存储过程中的安全性和不可篡改性。定期对网络安全设备进行升级和维护，确保其能够有效抵御不断变化的网络安全威胁。

2. 制度保障

建立健全人力资源档案数据安全管理制，明确数据的采集、存储、使用、销毁等各个环节的安全责任。制定详细的数据安全操作流程和规范，要求档案管理人员严格按照流程操作。加强对档案管理人员的安全培训，提高其安全意识和操作规范。例如，定期组织安全培训讲座和演练，让管理人员了解最新的安全威胁和防范措施，掌握数据泄露应急处理方法。

3. 监督保障

设立专门的数据安全监督部门，对人力资源档案数据的安进行监督检查。该部门应独立于其他业务部门，具有独立的监督权力。定期对数据安全管理工作进行全面检查，包括安全制度的执行情况、安全设备的运行状态、数据操作的合规性等方面。及时发现和解决安全问题，确保数据的安全。对于违反安全制度的行为，要严肃追究责任，形成有效的威慑力。

五、大数据在事业单位人力资源档案管理中的应用案例

（一）员工招聘

某事业单位在招聘过程中，利用大数据分析技术对历年招聘数据进行分析，总结出成功招聘的关键因素，如学历要求、工作经验、专业技能等。同时，通过对招聘网站、社交媒体等渠道的数据挖掘，获取潜在候选人的信息。例如，利用社交媒体上的个人信息、职业经历、兴趣爱好等数据，建立候选人画像，评估其与岗位的匹配度。通过对大量数据的分析，还可以发现不同岗位之间的关联关系，为招聘工作提供更全面的参考。此外，利用大数据分析工具，对招聘流程进行优化，缩短招聘周期，提高了招聘的效率和质。

（二）人才培养

该事业单位通过分析员工的人力资源档案数据，发现部分员工在专业技能方面存在不足。于

是，根据分析结果制定了针对性的培训计划，为员工提供了个性化的培训课程。在分析过程中，不仅考虑员工的现有技能水平，还结合其职业发展规划、岗位需求等因素，确定培训的重点和方向。例如，对于有晋升潜力的员工，提供领导力培训；对于技术岗位的员工，提供前沿技术培训。同时，利用大数据跟踪培训效果，根据员工在培训过程中的表现、考核成绩等数据，及时调整培训内容和方式，确保培训效果的最大化。经过一段时间的培训，这些员工的专业技能得到了明显提升。

（三）绩效考核

在绩效考核方面，该单位利用大数据分析员工的工作业绩、工作态度、培训记录等数据，建立了科学合理的绩效考核指标体系。通过对大量历史数据的分析，找出与工作绩效高度相关的因素，如项目完成质量、客户满意度、团队协作能力等，并将这些因素纳入绩效考核指标体系中。同时，利用大数据技术对考核数据进行实时监控和分析，及时发现员工绩效的变化趋势，为管理者提供及时的反馈。例如，如果发现某个员工的绩效连续下降，管理者可以及时与员工沟通，找出问题所在，并采取相应的措施进行改进。避免了传统绩效考核中主观因素的影响，提高了绩效考核的公平性和准确性。

六、结论

大数据时代的汹涌浪潮已然席卷而来，对于事业单位人力资源档案管理而言，这既是一次前所未有的历史机遇，也是一场严峻的挑战。

从机遇方面来看，大数据使得人力资源档案的数据规模与类型得到极大的拓展，数据处理速度实现了质的飞跃，数据分析的深度和广度更是深入到前所未有的程度。这些变化为事业单位深入了解员工、挖掘员工潜力、优化人力资源配置等工作提供了强大的工具和全新的视角。例如在招聘中能精准定位合适人选，在人才培养上可实现个性化定制，绩效考核也能更加科学客观。

参考文献

- [1]朱炜华.大数据下事业单位人力资源绩效管理创新研究[J].中国产经, 2024, (07): 179-181.
- [2]赵皎云.大数据下的事业单位人力资源档案管理创新探究[J].现代商贸工业, 2024, 45 (07): 119-121.
- [3]康晨.大数据下的事业单位人力资源绩效管理创新[J].经济师, 2023, (11): 263-264.
- [4]赵莉莉.大数据下事业单位人力资源绩效管理创新探讨[J].经济师, 2023, (08): 269+271.
- [5]胡跃珍.大数据下的事业单位人力资源绩效管理创新[J].人才资源开发, 2022, (20): 54-56.