

大数据时代下事业单位人力资源管理的优化

周丽丽

(开平区行政审批局, 河北 唐山 063000)

【摘要】在大数据时代的背景下, 事业单位所处的工作环境中已经历了一次大转变, 由此需要其在众多领域内对工作模式及策略方法进行革新和调整。而人力资源管理在事业单位中发挥着关键作用, 其在某种程度上左右着单位的未来发展和进步。基于此, 应对现行的人力资源管理进行必要的优化和创新, 为确保事业单位的高效和卓越表现打下坚实的基础。

【关键词】大数据; 事业单位; 人力资源管理

大数据技术在众多行业内的进展与革新中起到了关键性的促进作用, 从科技的角度为多种职业实践带来了创新的选择和路径, 极大提高了工作的质量与效能。在事业单位的运营管理中, 人力资源管理环节是其中的重中之重, 它需要与时俱进, 充分利用大数据技术的强大能力, 掌握并适应新时期人力资源管理进程及策略, 确保这些策略得到有效执行, 进一步激发人力资源管理的潜能, 以促进在大数据背景下事业单位人力资源管理工作的持续进步。

一、大数据时代下人力资源管理对事业单位发展的重要性

长期以来, 事业单位未能充分重视人力资源管理工作, 导致其发展的质量和进展未能满足预期目标。事业单位在不停地提升和完善人力资源管理方面的努力, 同样也推动了单位其他各领域工作的持续进步和革新。人力资源管理领域的工作天然带有流变特性, 不仅仅是机械地遵守规程行事。在新的时代背景下, 以顺应工作进步的多元需求并实现预期的工作效能与质量, 必须加强对人力资源管理领域的重视, 并且要把大数据的先进技术融入到日常操作中去。首先, 为人力资源各项信息顺畅沟通奠定保障。事业单位的运作方式对于人力资源管理效能具有直接的决定作用。大数据时代的观念和工具对事业单位中的人力资源管理思维和方法产生了深远的影响, 实现了将人力资源管理活动的信息化、透明化。大数据思维和技术在事业单位的人力资源管理领域的应用, 大大地改变了相关工作的模式, 使人力资源管理工作相关的信息更加直观明了。依托大数据技术平台的强大功能, 实现了对大数据的收集、剖析和整合运用, 这远超传统人力资源管理的能力范畴。通过大数据平台全面且精确的

数据资源分析能力, 事业单位得以强化自身工作, 使其得到持续优化和革新。单位的管理层能够实现与不同部门的流畅、及时地沟通, 这有助于实时掌握工作人员的工作动态, 协助他们解决工作中遇到的冲突与难题, 有效处理单位内重难点的工作内容, 这样的管理模式既能及时应对问题, 又能推行人性化管理的理念, 最大化地激发员工的潜能与优点, 从而促进单位各项工作的质量和效率得到持续提升。另外, 应用大数据技术让事业单位的数据信息更加清晰可见, 促进了不同部门间有效的交流与理解, 建立了有利于科学管理的良好氛围, 并增强了员工的凝聚力, 为事业单位在人力资源管理上的持续发展打下了坚实的基础, 展现出人力资源管理的经济快捷性。当然, 充足的资金支持是确保事业单位目标顺畅达成的关键要素。从事业单位整体支持情况来看, 可知人力资源管理成本在总成本中的占比较高, 它是单位运营费用不可或缺的一部分。在大数据平台的帮助之下, 众多资料得到了快捷存储和整理, 且随时可供检索和查阅。这一全新的管理方式相较于以往完全依靠人工的传统工作模式, 不仅显著缩减了时间成本, 还确保了数据的准确无误性, 极大地提高了相关工作流程的便捷性。同时, 这还能在很大程度上减少人力资源成本, 有效提升了事业单位在人力资源管理方面的工作效能。

二、大数据时代事业单位人力资源管理工作存在的问题

(一) 未融入大数据思维, 人力资源管理理念需要革新

人力资源管理理念和工作模式在我国进行应用和发展起步较晚, 大多数单位对于人力资源的管理缺少深刻而全方位的理解, 未将其当作单位运营中的必

要的管理内容。管理模式亟需更多元化发展,缺少人力资源激励机制,并在人才招聘计划与事业单位发展方向存在不匹配的问题,人才所具备的技能与专长未能得以充分利用,在如此的人力资源管理机制下,大大削弱了人才的工作激情与主动性。与此同时,有些事业单位在发展阶段,并未能在人力资源管理上投入必要的经费。此外,人力资源管理工作本质上是系统化的,它要求单位内所有科室的密切合作,然而,单位内部却未建立各部门之间的协调沟通工作机制,同时,领导对于人力资源管理的关注不足,这极大地阻碍了人力资源管理发展的步伐。

(二) 人才资源匮乏

目前,缺乏人才已日益显著地困扰着事业单位的人力资源管理,尤其是擅长大数据技术的人才,其原因可以概括为以下几个主要方面。第一,人才招聘工作不够科学且欠缺逻辑性;在进行人才选拔时方法并未形成一个连贯而周密的体系;人才选聘工作不够严格,呈现出只关注即时需求而忽略长远规划的问题,这就表现为当部门急需人手时,便直接进行招聘以填补职位空缺,而未将单位的整体规划考虑在内,致使人才招聘流程失去了系统性与完整性,出现了人才选聘与单位未来发展目标不相契合的现状。部分事业单位在进行人才选聘时,往往单一考虑求职者的学历背景,而轻视实际工作经验的价值,因此容易遗漏那些实践能力出众的优秀人才。第二,事业培训,无论是在培训方式上过于单一,还是课程内容仍旧停滞于理论上,其培训成果并未达到预期目标,暴露出整个培训系统尚缺乏完整性与健全性。尽管多数情况下,考核被用以检验培训成果,却未在随后的实际应用中建立起相应的激励和约束机制,因而不管评估结果好坏,对工作实施阶段几乎无显著影响。随着时间的推移,员工们对岗位的激情逐渐消失,培训变成了走过场,单位所投入的各种资源也会变成浪费。此外,培训流程欠缺及时性,对新员工培养计划过于紧凑。各部门之间的未能做好协调沟通工作,导致培训课程内容失去了相互联系,未能充分挖掘出员工的潜力。

(三) 人力资源管理信息化建设有待加强

在信息技术高速发展的当下,人力资源管理依托互联网技术平台,实现了管理效能和服务水平的双重提高。目前,在执行事业单位的人力资源管理工作时,面临了不少实际操作上的障碍。首先,管理层对大数据技术的益处缺乏认识,在实际操作过程中,未能运用大数据技术进行数据采集、汇总和应用等环节,从而人力资源管理的质量和效能未能显著提高,工作人员承担的负荷和

压力并未减轻,仍旧依赖传统的手段和办法执行日常工作。人力资源管理工作本来就有其系统化的一面,并且其涵盖的业务范围相当宽泛,这就需要在具体实施时考量多元化的角度和思维,所以事业单位在进行人力资源管理的流程里,必须得借助大数据技术的支持。其次,对于人力资源管理的信息技术应用推进程度尚显不足。将大规模数据分析技术融入到事业单位的人力资源管理中,需要倚仗云端服务、数据分析大量处理能力及信息技术软件和硬件等支撑,然而目前大部分事业单位尚缺少既懂得人力资源管理又精通信息技术的综合性人才。一些事业单位虽已认识到了大数据技术带来的益处和强大功能,然而受限于专业技术人员的缺乏,其人力资源管理工作仅仅限于搭建数据库的初级阶段,并未能在日常运营中有效执行和应用大数据技术。同时,受限于财务支持不足,缺少先进的办公工具,并未能对数据信息库进行适时的更新和保养,导致人力资源管理信息系统的发展步伐迟缓。

三、大数据时代提高事业单位人力资源管理水平的有效途径

(一) 重塑大数据管理思维,革新人力资源管理模式

在当代的工作领域中,拥有并充分利用人才资源成为了单位在人力资源争夺战中的关键要素,同时也是增强自我竞争力的根本所在。基于此,事业单位需赶上时代步伐,刷新其管理理念与策略,并认清现行管理手段的不尽之处;借助大数据的思路和技术,找出适应自身实际的人力资源管理新模式;在具体操作层面,彻底执行以人为核心的管理原则,以人力为根本展开各项事务,深入实施以人性关怀为主导的管理措施。事业单位的人力资源需秉持人本管理的核心思想,持续深入推行,并且应着力革新管理策略及方法。应迅速实施信息技术的整合使用,充分发掘网络信息技术的潜能和优越性,通过运用大数据技术来辅导人力资源管理工作,在获取、分析、汇总以及利用信息的诸多环节上展现卓越效能,进而为事业单位人力资源的创新与发展构建技术保障。掌握对大型数据集集成的理念,深入解读事业单位内大数据所含信息,确保在诸如人员选聘、技能培养、绩效考核及工资福利规划等关键领域,最大化发掘大数据潜能与优势。主动寻求完善人力资本管理策略,力求通过创新手段提高人力资源管理的科学化程度。

(二) 健全保障制度

人力资源管理与其相应的管理体系息息相关。尤其在事业单位里,要想紧密配合时代进步的步伐和趋

势,充分利用大数据技术对人力资源管理人的促进作用,就必须建立相关的管理体系,从而为事业单位的持续稳定增长打下坚实的基础。事业单位需融入大数据的理念和方法论于业绩评价及其它相关工作的提升,借此推动单位的进步与壮大。进一步改善和完善人才选拔流程,及时适应环境变迁,洞察市场发展趋势,为自身的未来前进道路设定清晰的目标与方向,从而在招聘人才时拟定出科学而且合理的标准。事业单位在招聘过程中需兼顾引入技术专才与加强对具有全面管理能力人才的重视。所以,需要深刻掌握人才的详细资料情况,并运用大数据分析技术对这些资料作深层次的洞察,以保证招聘者与岗位的相适应。

(三) 强化人才团队的培养,失去人才成长及进步

大数据背景下,若欲增进人力资源管理革新及其创新水平,不可或缺的是具有专精信息技能的管理型人才的加持。由此,事业单位需加强对人才群体的构建投入,大力推进人力的吸纳、培养及激发,同时要提升人力资源管理者在信息科技及大型数据处理方面的专业技巧,从而确保工作的质量和效能得到显著提高。首先,需建立合乎科学的人力资源招募体系。事业单位应当积极开辟引才途径,在吸纳与聘请人才过程中不断创新路径,以多样化的方式筛选那些具备高学历、丰富实践经验和精湛技能的综合型人才。同时,需制定明确具体的人才选拔准则与入职规范,考虑多元化的因素;慎重构建科学且合适的人才评判标准,建立合理的评估方法,确保最后人才评选结果的真实性与可信度,以助力事业单位合理而理想地挑选出所需人才。其次,强化对专业人才的培训力度,构建科学且合乎逻辑的专业人才发展目标,慎重考量现阶段社会及单位发展的具体需求,按照当前大数据时代的人力资源发展趋势定向,拟定涉及信息科技专才的养成计划,提升他们对信息技术理论知识的掌握程度,并确保他们运用大数据技术于日常工作中达到科学且有效的水准;创建多元化的人才成长路径,积极实施培养培训活动,试验创新的育才手段与策略,不仅要安排团体培训,更应实施个性化指导,强调实操技能的培育,有策略地进行人才培养与培训,为单位的稳步发展培育具有专业知识的人才。终究,需要建立一套有效激发员工潜能的激励体系,旨在鼓励员工更积极投入工作的同时,增强单位内部人才队伍的稳定性。通过物质回报与精神激励双重途径,满足职工的各项需求,重视并探寻他们的内心想法与期望,进而充分利用人才的专长和潜力;执行以人为本的管理策略,塑造一个优质的工作氛围,确保职工能心无旁骛地从

事本职工作。还有,必须确保人才在成长和晋级过程中获得公正的机遇,以满足其职业发展和提升的要求。

(四) 引入绩效机制奖惩分明

在更新的环境和思维观念指导下,机关单位在人力资源管理领域必须树立革新的观念,与时俱进,以适应其发展的内在要求。在执行工作时,政府及事业单位应当关注支付报酬的手段以及职工的职业心态,并且应当在具体的操作过程中融合创新的思维。依据员工的具体工作表现拟定切合实际的管理计划,有力促进员工在日常操作中的主动性,并有力挖掘员工工作的潜力与热忱。建立系统严密的业绩激励体系,对于目前事业单位人力资源管理工作的进步与提升具备关键性作用。譬如,诸多部门和各级别的员工须经过业绩评估,根据平时职务中展示的具体成效来对其职业操守和整体技能进行判定与考察,从中发掘出杰出能力的员工予以嘉奖,对于那些工作态度有失偏颇的员工实施适当的惩罚措施,以此搭建健全的业绩管理架构。依照此种方法可以对员工施加有成效的激励,使他们更投入于职责之中。

四、结束语

总体而言,我国事业单位内部具有丰富的人力资源,每位员工身上都存在无限的发展空间,激发员工的潜能,才能发挥出人力资源管理的效果。在大数据时代的背景之下,事业单位的人力资源管理活动必须进行改良和革新,把大数据技术和人力资源管理有效融合,以便最大限度地激发员工潜力,推动事业单位工作的全方位进步。

参考文献:

- [1] 石亚南. 事业单位人力资源绩效管理常见问题与解决对策 [J]. 环渤海经济瞭望, 2024(03): 94-96.
- [2] 李晓. 《人力资源管理: 资深 HR 教你从入门到精通》出版: 事业单位人力资源管理中的激励机制 [J]. 介入放射学杂志, 2024, 33(03): 344.
- [3] 张纪红. 论基层事业单位人力资源规划及柔性管理对策 [J]. 活力, 2024, 42(05): 19-21.
- [4] 曹媛. 浅析事业单位人力资源优化与经济效能提升策略 [J]. 中国产经, 2024(04): 77-79.
- [5] 梁坚. 事业单位人力资源管理中内部控制的运用 [J]. 财会学习, 2024(06): 161-163.

作者简介:

周丽丽 (1982—): 女, 汉族, 河北唐山人, 本科, 中级经济师, 研究方向: 人力资源工作。