

大数据时代事业单位人力资源管理变革的探讨

李芳

(荥阳市城市管理执法大队 河南 郑州 450100)

摘要:随着科技的发展,大数据的诞生为众多行业带来了新的发展机遇,人与人之间在网络信息中的交流也越来越密切。不同行业的人力资源管理在此时代也呈现多样化的改变。在大数据的影响下,事业单位的人力资源管理部门也发生了变革,传统的人力资源管理在大数据时代下将不再适用。在其他行业纷纷开始追随时代发展的脚步的时,事业单位也应发挥自身创新能力,变革人力资源管理部门。本文将对大数据时代下,事业单位的人力资源管理的变革发生的变革进行阐述分析,并给出相应的措施。

关键词:大数据;事业单位;人力资源管理

引言:大数据技术推动了各个行业的技术进步与管理变革,对于事业单位的人力资源管理方面也有很大的影响。事业单位所面临的挑战与机遇也是对大数据的考验,事业单位应如何利用大数据进行发展。如何利用大数据实现事业单位人力资源管理部门进行创新性变革。如何促进社会中大数据观念的形成,并提高了自身的影响力。已成为事业单位人力资源管理应关注的重点。

一、大数据对人力资源管理的影响

大数据的出现是信息大爆炸时代的开始,数据规模大、种类多、更新速度快等特点是大数据备受关注的的原因。有数据统计,现代大数据时代的人与过去人相比,一天接触到的信息量是过去人一年的数量。在未来,大数据技术也将持续改变人们的工作与生活。不仅各行各业将会受到大数据应用的变化,事业单位的人力资源管理也将受到启发。在如今人才就是资本的时代下,事业单位的人力资源管理受科学技术影响,大数据的应用令人力资源结构不断被优化。大数据在对人力资源管理方面有深刻的影响,不断突破传统人力资源管理系统的禁锢,促进事业单位的人力资源管理转型升级。事业单位的人力资源管理需要遵守市场经济发展规律,将人力资源当成宝贵资源并加以合理运用。大数据技术中的储存、筛选、分析、收集等突出能力可以对人力资源进行挑选,并深度挖掘人力资源的潜力。事业单位在如今可能面临着激烈的市场竞争,人力资源又是事业单位持续发展的基础,在大数据的帮助下能有效提高事业单位的人才质量,间接性提高人才的核心竞争力。

二、大数据时代下事业单位人力资源管理现状

(一)专业人才短缺

事业单位缺乏专业的信息化管理人才。目前的事业单位在人力资源管理部门缺少应用人才,特别是高新科技运用的人才更是缺失。人才引进方面存在不合理的机制,没有详细明确的人才引进计划使人才招聘与选拔过程中丧失了目的性。人才录用的标准不明确,使人力资源的质量没有得到充分保障。哪个部门缺乏什么样的人才没有明确的招聘目标,导致人才招聘工作效率大幅度下降。除此之外,在人才招聘过程当中会出现走后门的现象,这种情况严重影响了事业单

位招聘的公正性,而有能力的人才却被拒之门外,这不仅是事业单位人力资源管理的问题,同样也是损害了事业单位的利益。在当今大数据时代,事业单位在选用人才时不应将学历作为选拔的唯一标准,技术型应用人才是大数据时代下事业单位需要的人力资源。经验丰富的实践型人才经常会因学历原因而被事业单位所筛选掉,这不仅是事业单位在选用人才方面的不成熟的表现,也是事业单位人力资源的损失。

(二)对人力资源管理不重视

事业单位的人力资源管理信息化建设不充分。大数据时代下,资源管理不仅仅是作为引进培养人才的一种手段,更是关系到事业单位发展前景的重要部门。没有科学合理的人才数据信息管理系统导致了事业单位人力资源管理混乱。我国人力资源管理人才缺少的原因主要是社会对人力资源管理专业的重视程度不高,投身于人力资源管理专业的人员少,这直接导致事业单位的人力资源管理方面严重缺乏人才,管理水平也随之降低。人力资源管理部门工作人员专业水平低、工作效率低下,是如今事业单位人力资源管理部门的常见现状。人力资源管理部门的人员质量关系到整个事业单位的工作人员素质的好坏。优秀的人力资源管理部门自然会招录到优秀的人才,而工作能力不佳的人力资源管理部门则很难招聘到优秀人才,甚至会造成事业单位内部人才的流失。

(三)人员考核机制不完善

人力资源管理的观念落后,人才考核机制与激励措施不完善。为提高工作人员的工作积极性,实行一定的考核机制与奖励措施是非常必要的。我国的事业单位对于考核与激励没有系统性的规划和标准,也缺乏实际性操作。如今的事业单位经常出现工作效率低下、工作质量不佳等问题,主要原因是人力资源管理在考核与激励方面没有完善的体制。这也导致事业单位内部问题频发,例如,专业能力突出、工作效率高的人员没有得到好的培养,可能是因为事业单位的考核机制的缺席导致单位内部优秀人才没有被发现。单位内部的人员出现整体工作效益差的原因也可能是因为事业单位在激励机制方面的缺乏。合理的考核与奖励制度是发挥人员潜力的有效办法^[1]。

三、事业单位人力资源管理在大数据背景下变革的措施

(一) 树立大数据观念

如今经过变革的事业单位人力资源管理与传统的人力资源管理有很大的不同。大数据技术的应用令工作人员的工作强度降低、工作效率提高,使事业单位得到平稳的发展。所以,事业单位的人力资源管理工作人员需要具有大数据观念。如今的时代需要创新与进步,大数据技术在事业单位人力资源管理变革方面作出了巨大贡献。树立大数据观念,提高创新能力才是事业单位不断发展的推动力。

(二) 完善考核与激励机制

在事业单位当中,人力资源管理的考核机制有利于了解单位当中工作人员的专业素质与工作质量。激励机制也有利于提高工作人员的工作积极性,增强事业单位工作环境的竞争性。考核与激励制度有利于筛选出工作能力较强的人员并加以培养,利于事业单位的人力资源管理良性发展。利用大数据技术建立考核机制,对每一位员工的数据进行考察,并实行科学、公平的按劳分配制度。考核机制建立之后,事业单位的考核必须保证公开透明,确保考核数据有一定权威性。利用大数据了解员工的缺点与不足,进行合理有效的培养与指导。可根据大数据分析结果,对不同员工实施最佳的激励方案,激发员工的工作积极性。大数据在完善考核与激励机制方面有着很强的优势,无论是广泛收集信息还是细致筛选数据,大数据都能做到准确、高效。

(三) 建立人力资源管理系统

在科学技术与信息数据普遍的时代下,建立大数据人力资源管理系统有利于事业单位整体内部与外部之间的信息沟通。事业单位的人力资源负责人应利用大数据思维模式将部门的工作人员自身潜力发挥出来。独立的人力资源管理系统有利于将工作人员的工作细节进行完整的记录,每个工作

人员的工作态度与工作能力进行细致分析,并根据其进行合适的岗位分配。这种方法不仅科学的将人员进行合理的调配,还有利于人力资源的最大化。

(四) 创建独立的数据管理系统

事业单位的人力资源管理数据通常较为庞大,建立起独立的数据管理系统有利于对数据进行梳理和收集。大数据时代下,人力资源管理的数据量将会越来越多,没有独立的数据管理部门将容易造成数据的遗漏与丢失。传统的事业单位没有独立的数据管理系统,数据丢失、信息遗漏的问题经常发生,对人力资源管理工作造成一定的困扰。独立的数据管理系统也是现代事业单位所需要的,独立的数据管理系统有利于对重要数据进行整合与保存,保障重要数据的完整与准确^[1]。

结语:总而言之,大数据时代的到来对事业单位产生了很大的影响,为保证事业单位平稳发展,人力资源管理部门需要顺应时代的发展与变革。利用大数据技术不断探索前进道路,树立大数据观念,创新人力资源管理方式,将人力资源作为宝贵财富,不断强化人才队伍建设,筑牢发展基础。将人力资源管理重视起来,切实关注人员的工作状态,事业单位发展也将不是难题。

参考文献:

[1]徐春芳.大数据时代事业单位人力资源管理变革的探讨[J].内蒙古科技与经济,2022(02):34-35.

[2]张倩.大数据时代背景下事业单位人力资源管理创新与改革研究[J].河北能源职业技术学院学报,2021,21(02):63-65.