

大数据时代事业单位人力资源管理变革的分析

■ 管 健

(临清市人力资源和社会保障局, 山东 临清, 252600)

近年来,经济的发展促使我国科技水平得到显著提升。随着科技的进步,信息化技术的飞速发展,大数据技术也应用于各行各业中。人力资源管理一直是事业单位最重要的一项任务,如何提高人力资源的组织能力一直都是事业单位关注的重点。现如今,大数据时代给事业单位带来了不小的影响。在大量数据资源获得的基础上,对数据进行挖掘和分析,将能够从本质上提升人力资源管理的效能,提升数据的准确性,并能保障事业单位在人力资源管理上的统筹推进。对此,本文就大数据时代事业单位人力资源管理变革展开探讨。

随着社会步入大数据时代,大数据技术受到社会各界的广泛应用,并逐步成为影响行业发展的重要因素。事业单位需要认识到时代的发展趋势,在传统人力资源管理模式已经不能很好地适应新时代发展需求时,要转变思维、变革管理工作,跟随时代脚步,加强人力资源管理中大数据技术的应用。人力资源管理工作是事业单位进行管理的重点内容,变革人力资源管理工作,不仅能够提高管理工作效率,提高管理工作质量,同时还能够推动事业单位发展。

一、人力资源管理相关理论概述

人力资源管理是基于以人为本的理念和经济学理论而开展的针对组织内人力资源的管理,它不是简单的人力调配与招聘,而是人事工作的拓展延伸,其主要管理手段有招聘、筛选、人员培训、组织激励等,通过这些手段对组织内部与外部的人力资源进行整合与利用,进而推动组织的发展。人力资源管理的主要工作内容由以下几个方面构成:人力资源管理规划、人员招聘与配置、员工潜能开发与培训、绩效考评管理、员工职位分配调度、劳动关系处理等。人力资源管理工作的根本目的是确保组织人才队伍为单位发展提供支持。

二、大数据时代人力资源绩效管理的价值

(一)有利于挖掘员工的潜能和价值

对事业单位来说,员工是其发展进步必不可少的动力。随着数字技术的快速发展,员工面临的外部环境在不断改变。为有效推动事业单位的发

展,如何更好地发挥员工的作用成为事业单位不可避免的问题。在大数据时代,各事业单位开始引入创新理念,致力于改变内部人力资源管理现状,希望以此提升人力资源管理能力。而事业单位基于大数据背景挖掘员工潜力的同时,也必须注意现实性,要结合员工的实际工作需求分析存在的问题,辅之以规章制度,在调动员工的积极性的同时提升员工工作效率。

(二)符合创新发展要求

在新时代发展中,传统模式的人力资源管理工作已经不能帮助单位在市场竞争中发展,单位也难以有效进行人力资源管理工作的创新与发展,并对事业单位人力资源管理工作造成不小的负面影响,同时延缓了事业单位发展进程。在大数据时代下,利用大数据技术、云计算技术、互联网信息技术等新型技术开展人力资源管理工作,能够有效提高人力资源管理工作质量与效率。

(三)有利于实现组织结构的动态化、扁平化管理

在大数据时代,借助5G等信息技术,事业单位可在一定程度上完善组织结构,使组织结构向动态化、扁平化发展。借助大数据技术,事业单位可以对各区域、各级、跨部门的员工进行数字化管理,也能提升数据传输质量和速度。此外,通过各种数据处理手段,事业单位可以全面地了解各部门人力资源绩效相关数据,对这些数据加以深入分析后,便可以获得有利于绩效管理发展的核心信息。通过这些核心信息,事业单位可以采取相应的手段解决可能出现的问题,并加强事业单位全体员工的沟通。这样可以有效地处理各种纠纷,促使事业单位领导、管理者和员工之间建立和谐、友好的关系,进而形成良好的事业单位文化氛围,有利于组织结构不断优化。

(四)提高数据处理效率

事业单位人力资源管理工作内容涉及的范围较广,包括人员招聘、技能培训、薪资管理、绩效考核等内容,其中涵盖的数据信息量极为庞大,传统的数据计算模式很难有效进行数据管理,且不能有效发掘其中潜藏的信息价值,容易导致人力资源

管理工作效率低下。在大数据时代下,使用大数据技术对人力资源管理工作进行创新变革,充分发挥大数据技术的技术优势,能够有效提高事业单位人力资源管理的效率。

三、大数据下时代事业单位人力资源绩效管理面临的新挑战

(一)缺乏数据复合人才

对于绩效管理的信息处理工作,大多数事业单位都有专人直接负责,但受制于事业单位相关管理制度,这一岗位很难引入高素质人才。在某些事业单位中,绩效管理只是一种表面工作,管理者只能根据有限的可得材料直接判断员工的工作状态。虽然一些事业单位已经在不断完善管理制度,但绩效考核形式仍旧没有改变。比如说,一些事业单位将员工薪酬与绩效考核挂钩,过分重视员工形式上的表现而忽视员工的工作满意度。为解决这些问题,事业单位可以引入大数据分析技术,对员工各方面工作数据信息进行合理评估,实现更加公平公正的绩效评估。

(二)管理制度相对落后

科学合理的人力资源管理制度是保障事业单位有效进行人力资源管理工作的重要因素。事业单位在人力资源管理工作变革与创新工作中,首先需要注重人力资源管理制度变革工作,改变传统的管理理念,在原有管理制度的基础上进行分析,根据时代发展与事业单位的具体需求进行制度改革。在大数据时代下,符合社会发展需求的科学管理制度能够使事业单位在社会中与时俱进,在行业竞争中占据先机。但是,部分事业单位由于性质特殊,人力资源管理制度难以顺利进行改革与创新,管理工作过于保守,管理人员思维落后,且缺乏足够的创新精神与探索新事物的勇气,最终导致人力资源管理工作效率低下,影响事业单位在新时代发展背景下的前进步伐。

(三)数据挖掘相对浅显

在人力资源绩效管理过程中,一些事业单位管理者对相关信息的处理比较浅显,对绩效信息的分析结果并没有继续挖掘,从而忽略掉一些潜在的问题。比如,在业务处理时,只关注事业单位的经营状况和利润,而不分析数据中可能存在的其他问题。同时,对一些看似无关但本应得到关注的数字未加以重视,如员工的工作环境、饮食等相关数据,如果这些被忽略的数据能够被充分利用,便能够对员工当前的绩效进行更加全面的评估,从而实

现人力资源管理的创新。只要组织涉及经营管理必然会存在人力资源管理,事业单位也不例外。为了实现更好的绩效管理,首先要保证组织内部沟通的畅通性,任何管理都需要沟通,但是大多数事业单位的管理者并没有意识到这一问题的重要性,他们与下属缺乏必要的沟通,因此也影响到绩效管理在事业单位中的进一步发展。

四、大数据时代事业单位人力资源绩效管理的创新措施

(一)与时俱进,做好人力资源管理规划

当前是人工智能与信息爆发的时代,事业单位人力资源管理工作规划可以从数据信息管理方面切入。一方面,借助数据资源,规划人力资源数据化管理道路,创新管理模式,丰富单位基础数据以及人才信息数据,精细化整合单位内部人员的信息,完善内部人才资料库,认识人才、了解人才,如此才能为人力资源管理工作提供有力支持。另一方面,事业单位人力资源规划中应该包含思想工作的建设规划,端正工作人员的工作态度,营造良好的管理学习氛围。首先,单位应当在内部树立良好的工作作风,激励工作人员不断提升工作能力,提升思想认识,培养工作人员良好的合作意识,促进内部良性竞争。其次,单位应当注重宣传工作的开展,时代在变化,人力资源管理理念也在不断发展,要想避免再出现理念认识不足的问题,单位就需要与时俱进,加强学习,不断调整优化管理工作。

(二)树立大数据观念,引入大数据管理方式

现代社会要求从事人力资源管理的管理者不仅要具备一定的大数据意识,管理者还要对员工有长期的战略眼光,并且管理者要有能力在日常管理的流程中以自己的思维方式来进行创新,并带领员工走向正确的工作道路。在事业单位人力资源管理过程中,必须引入大数据思维。一个事业单位中最重要的部门之一应该包括人力资源部门,这是因为这个部门在一定程度上可以激励其他部门的员工提高工作效率,但是如果人力资源部管理的方式相对落后,就会起到相反的作用,可能会拉低整个事业单位的工作效率。

(三)注重大数据专业人才培养

事业单位需要注重大数据技术专业人才的培养与储备工作,从而加强人力资源管理部门对大数据技术的有效应用,提高人力资源管理工作效率与质量。在专业人员引入方面,事业单位要重视管

理人员的综合素质,管理人员在具备专业技术能力的同时,还需要具备信息技术思维与较好的。通过培养高水平、高素质的技术人才队伍,提高人力资源管理工作的成效。事业单位需要坚持以人为本的人力资源管理工作理念,选用符合大数据时代发展特征的管理手段,对单位职员需求进行挖掘,为职员制定有针对性的职业发展规划。同时,在单位内部构建信息化、科学化、多元化的职员发展平台,全面提升职员的自我价值与发展潜力,最终实现事业单位与职员的共同发展。例如,事业单位需要重视现有人员的技术培养与能力提升工作,定期开展技术培训,针对大数据时代背景、大数据技术、企业发展需求等进行详细介绍,以提高单位职员的专业技术能力,培养职员大数据思维。

(四) 建立大数据人力资源管理体系

随着大数据时代的到来,如何构建大数据人力资源管理体系,如何为事业单位的发展提供动力,如何促使事业单位振兴和焕发活力,都是事业单位需要深思的问题。而要达到这几个目标,其中最为重要的就是人力资源管理部门的管理者应该根据全新的大数据管理模式让每个部门的工作效率都得到提高。因此,建立一个全新的大数据管理部门是必要的,大数据管理部门可以记录每个员工的日常工作状态,并能通过对数据对比对员工工作状态进行合理评价,而后可对工作积极的员工进行激励,对偷懒耍滑的员工进行惩罚,这样就能让每个员工有忧患意识,让每个员工每天保持更好的工作状态,从而发挥出每个员工的作用。

(五) 拓展数据采集渠道

随着网络技术的不断发展,事业单位人力资源绩效管理的发展离不开数据的支持。这里所说的数据一般是指事业单位人力资源的现状数据、动态变化数据和质量数据。其中,人力资源的现状数据指的是员工的最基本的信息,包括个人基本情况、岗位信息以及工作经验等。基于这些数据,事业单位管理者可以深入了解员工的基本情况和状况,并通过对相关动态变化数据的采集,实时监控事业单位内部人力资源变化情况,并以此相应地调整后续工作。针对该类数据,事业单位可以在员工入职时统一进行数据的填写与收集,并将收集的数据分部门统计,将员工信息导入到人事管理数据库中。事业单位人力资源动态变化数据主要包括事业单位招聘率、人力资源变动率、事业单位成员流动率等数据。例如,通过事业单位招聘率,管理

者可以对单位当前的发展状况有一个总体的认知。如果事业单位能用较短时间完成人才招聘,说明该事业单位相较于其他单位来讲发展势头比较好,更受求职者喜欢。事业单位人力资源质量数据是指事业单位员工的个人工作绩效数据,包括员工绩效、考核、培训、人力资源回报率等。深入分析这些数据,可帮助事业单位更好地掌握员工的日常工作状况,实现有效的员工绩效管理。

(六) 制订完善的激励计划

为激发员工的工作热情,事业单位必须制定一套完善的激励机制,为人力资源管理提供有力的支撑。当前,大部分事业单位的薪资由岗位工资、级别工资、绩效工资以及津贴和补贴构成。按照规定,岗位工资、级别工资和工作人员所处岗位、工作年限和级别挂钩,不能随意调整,而津贴与补贴则是严格按照国家要求进行发放,其中唯一能够进行调整的是绩效工资。因此,单位人力资源的激励计划的制订可由此入手,基于工资总量总体变化幅度不大的原则,对绩效工资发放机制进行一定的调整。单位可以将绩效工资与年末考核工作进行联系,以基础工资为基数,引入岗位系数与考核系数两个指标。岗位系数分为业务岗、后勤岗、管理岗三个层次,根据工作重要程度赋予不同的系数,而考核系数则分为不及格、及格、中等、良好、优秀五个档次,依次提升系数值,并限制每个档次的人数占单位内部人员的比例。在此基础上,确定员工绩效工资,以此激励员工努力提升工作水平。

五、结语

随着网络技术的发展,事业单位必须抓住时代发展的机遇,把握住信息发展的优势,搭上大数据发展的顺风车,利用信息化技术来推动人力资源绩效管理数字化创新,实现单位的可持续发展。同时,事业单位更应认识到当前人力资源绩效管理存在的不足,结合自身实际情况,采取相应的措施,并进一步探索人力资源绩效管理创新策略,优化单位内部人力资源绩效管理,促进事业单位全面可持续发展。

【作者简介】管健(1990—),女,山东临清人,本科,经济师,临清市人力资源和社会保障局,研究方向为人力资源管理。