

# 大数据时代事业单位人力资源管理变革及创新研究

■ 王清伟

(高密市财政局集中支付中心, 山东 高密, 261500)

## 一、大数据时代事业单位人力资源管理变革的意义

### (一) 促进激励效应的充分发挥

事业单位的性质不同于企业,在人力资源管理发展中,其关键的管理工作是对员工的管理,如签订聘用合同、缴纳五险一金、计算工资等,这些管理内容与员工的个人利益息息相关。随着大数据时代的到来,在事业单位的人力资源管理工作中,无论是管理理念、管理内容,还是管理模式,都应该彻底打破原有的束缚,顺应新时代发展要求。事业单位通过实施人力资源管理,能对本单位员工发挥激励作用。

### (二) 有利于提高人力资源管理的信息化水平

事业单位在传统的人力资源管理中,所有工作都需由专业人才完成,在人工管理的工作模式下,效率低下,难以达到理想的管理目标。在信息技术不断发展的过程中,我国逐渐进入大数据时代,在这个时代,所有工作都发生了重大变化,尤其是人力资源管理,不再局限于传统的手工模式,而是可以通过一系列信息技术和大数据技术,实现人力资源管理的流程优化。

## 二、大数据时代事业单位人力资源管理现状

### (一) 管理质量和效率低下

大数据时代到来后,大数据、云计算等技术相继出现在职场上。但是,在事业单位的工作人员有自己独特的工作流程,在将这些技术应用于人力资源管理时,他们缺乏技术经验。此外,单位内部也缺乏相应的技术人才,这导致单位内部管理质量和效率极差。因此,大数据时代,事业单位在人力资源管理过程中,管理质量和效率低下的情况更加突出,正是由于这个问题的出现,人力资源管理在单位内部无法发挥出应有的作用,员工工作积极性不高,部门与岗位人员配合不够。

### (二) 评价标准不够客观

事业单位的工作创新在很大程度上是由单位内的员工完成。为加快事业单位工作改革,提高单位管理水平,事业单位管理人员必须重视人力资源

管理中的绩效考核,发挥绩效考核的约束和激励作用。部分单位对绩效考核存在误解,对绩效考核重视不够,即使在单位内部实施绩效考核,考核结果的有效性也不够。例如,评价标准不科学,得到的评价结果不具有实际应用价值。为了获得更大的晋升机会,一些员工可能会向负责绩效考核人员赠送礼物,以此获得高分,如果这种不良的气氛在单位内长期盛行,势必会挫败员工积极性,同事之间的竞争是不公平的,一些优秀的员工无法获得晋升机会。又比如,一些单位,没有对员工的素质和能力进行全面的考核,在这种考核机制下,获得的考核结果与实际情况可能存在一定偏差。

### (三) 智能化水平有待提高

大数据时代最明显的特征是技术的先进性,尤其是智能技术在各个领域的应用,有效凸显了技术优势。从管理工作来看,虽然各项改革积极开展,但智能化水平仍处于较低水平,其主要是事业单位观念尚未彻底转变,在实施过程中,深受资金等条件的限制。如果这种理念长期保持下去,将导致单位人力资源信息化建设步伐缓慢,无法利用大数据技术实现人力资源管理改革。

### (四) 复合型管理人才缺乏

事业单位的人力资源管理是高度专业化的,为保证管理效果,参与管理的人员必须是专业人才。时代发展要求是立足于单位实际,对原有的人力资源管理模式进行全面创新。但是,从事业单位人力资源管理的现状来看,很多单位都缺乏复合型管理人才,正是由于缺乏专业人才,在实际工作开展中相应的问题并不能得到有效解决。

## 三、大数据时代事业单位人力资源管理改革具体措施

### (一) 完善人力资源管理模式,加强信息化建设

面对大数据时代的环境,事业单位要加快人力资源管理改革,除改变传统的管理理念外,还要着力优化管理模式。人力资源管理要改变传统的管理模式和方法,充分利用大数据技术,更好地指导

工作。在事业单位内部,管理人员要保持人力资源管理的有效性,应用大数据等现代技术,实现人力资源管理信息化。首先,单位领导要密切关注大数据发展趋势,要有创新意识,在思想上重视人力资源管理创新,加大对人力资源管理改革的投入。例如,事业单位可以与其他单位合作,借鉴其成功的人力资源管理经验,改进自身不足,定期组织相关人员进行培训、经验交流与学习,提高人力资源管理人才的职业素质。其次,事业单位可加大信息化建设的人才、资金、技术投入,为人力资源信息化提供软硬件支持,加快信息化建设。

### (二)完善管理制度,充分发挥员工价值

为保证人力资源管理在事业单位中的作用,单位要重视在长期工作过程中的经验积累,逐步构建完善的管理体系,使各项人力资源管理工能顺利实施。首先,事业单位内部人员管理要在长期工作过程中对本单位的内外部环境进行综合分析,重视各岗位人员大数据思维的培养。在单位内,使各岗位人员在实际工作中加强数据挖掘与整合,将数据作为人力资源管理的实际参考。比如,领导要重视与基层员工的联系,充分了解员工的思想观念和工作情况,在掌握专业技能和职业素养的基础上,提高管理者和普通员工的工作效率,并寻找提高员工工作能力的措施。其次,在事业单位内部,事业单位管理人员要尽可能营造更加公平的工作氛围,通过奖惩制度的建设和实施,让每一位员工在岗位上都能遵守职业规范和岗位要求。最后,根据本单位现行人力资源管理制度的实施情况,进行综合改革,根据单位人才配置情况,有针对性地实施改革,细化各岗位职责,落实到每个岗位。在人事工作过程中,事业单位管理人员进行全过程、全方位的监督,使人力资源管理的创新更加有效。比如,在单位各项工作的开展中,要充分应用大数据技术,利用大数据技术实现统一管控,让不同部门、不同岗位可以共享相应的信息。

### (三)加强考核管理,应用信息数据

人力资源管理涉及很多方面,绩效考核只是其中之一。大数据时代,事业单位人力资源管理改革也需要从加强考核管理入手,这能对员工起到一定的约束作用。为了进一步提高事业单位内每位员工的工作积极性和主动性,事业单位应最大限度地减少在运营中各种资源的浪费,实现考核管理机制与信息技术的高度融合。只有将信息技术应用于绩效考核,才能对员工的工作进行定性和定量的考核,

才能在单位逐步建立更加科学可行的考核机制。首先,在事业单位内部,每位员工都要有高度的绩效考核意识,定期对本单位员工的思想教育和技能考核。为了提高员工的绩效考核意识,事业单位管理人员可以在单位内开展绩效考核宣传。每位员工在单位内受到各种规章制度的约束,不断规范自己的言行。其次,在大数据技术与绩效考核机制相结合的过程中,事业单位管理人员要处理好员工工作能力与绩效考核体系的关系,根据实际工作中获得的各种数据和信息,按照相应制度提高员工的工作责任感。对部分责任心强、工作能力突出的员工,可以给予精神奖励和物质奖励,并以身作则,向其他员工传授工作经验。最后,在原有工作的基础上,全面完善绩效考核管理机制,利用信息化技术构建更加科学的考核体系,整合系统内所有员工考核数据,采用多极化考核方法,尽可能做到考核结果的有效性。

### (四)做好人才引进和培养工作

参与人力资源管理的人员素质是否达标,也会影响最终的管理效果。因此,在大数据时代的人力资源管理改革过程中,也需要重视人才的培养和引进,从事管理工作的人员应该具有极高的职业素质,能运用自己的专业知识解决实际工作中的问题。

首先,在人才培养方面,事业单位管理人员要定期组织企业内部人力资源管理专业的专业培训。在培训过程中,向这些人员传授大数据技术和人力资源管理的相关知识,使这些人员能够在培训中获得更多的知识,并灵活运用到实际工作中。为保证培训工作的有效性,事业单位需要在内部构建完整的培训体系,并在体系中明确规定相应的培训内容和时间。其次,在人才引进过程中,事业单位管理人员要根据单位的人力资源管理要求引进专业人才,并且在人才引进过程中,注意全面考核,只有考核达标人才可以进入单位。

## 四、结语

事业单位目前正面临大数据时代的发展环境。为提升事业单位服务水平,各单位应紧跟大数据时代潮流,积极进行人力资源管理变革,提升事业单位的社会服务质量。

【作者简介】王清伟(1980—),男,山东高密人,硕士研究生,经济师,高密市财政局集中支付中心,研究方向为人力资源管理。