

大数据时代事业单位人力资源管理变革的研究

王丽娟

(遵化市苏家洼镇卫生院, 河北 唐山, 064200)

一、引言

在大数据时代下, 不光人们的生活方式发生了改变, 各行各业的发展也受到了巨大影响。我国事业单位的传统人力资源管理模式已经无法适应大数据时代的新发展要求, 要想紧跟时代发展潮流, 就必须加大对大数据时代下事业单位人力资源管理变革的重视, 积极创新, 将人力资源管理和大数据发展理念相结合, 优化事业单位人力资源的优化配置, 以此为事业单位的发展提供高效可靠的专业化管理服务。

人力资源管理是事业单位的重要组成部分, 同时也是促进事业单位可持续发展的关键环节。因此, 事业单位的发展必须依托大数据技术, 对人力资源管理进行积极变革, 细化管理细节, 开展管理人员的专业培训, 以帮助管理人员形成大数据应用理念, 为我国事业单位人力资源管理在大数据时代的良好发展打下坚实的基础。基于此, 本文主要研究大数据时代事业单位人力资源管理的变革。

二、大数据的概念和发展

对于大数据这个词, 人们在生活中大都耳熟能详了, 但是, 关于其具体的发展和内涵, 大部分人并没有进行过深入的了解。某研究机构对大数据的定义是: 大数据是需要新处理模式才能具有更强的决策力、洞察发现力和流程优化能力来适应海量、高增长率和多样化的信息资产。大数据强调的是对其掌握的数据资源进行专业化处理, 从技术层面上来看, 大数据和云计算的关系十分密切, 大数据的数据资源整合需要应用到云计算的分布式处理、云存储和分布式数据库、虚拟化技术。1890年美国发明了一台电动机来读取卡片上的洞数, 自此开启了数据处理的新纪元, 后续更引发了大数据时代发展的浪潮。当下, 大数据已经逐渐成为了变革价值、经济和组织的巨大力量, 在我国的各行各业获得了广泛应用。

三、在大数据时代下事业单位人力资源管理进行改革势在必行

人力资源管理是一项较复杂的工作, 其需要不断搜集整理信息, 并对信息进行总结和分析。如果单纯依靠事业单位人力资源管理人员进行人工的信

息收集整理, 难免会出现信息的盲区, 造成信息的遗漏, 从而阻碍人力资源管理功能性的发挥, 严重的甚至可能对数据信息作出错误判断而给事业单位造成不可估量的损失。大数据时代是对事业单位人力资源管理进行变革的最好时机, 大数据技术能够转变事业单位人力资源管理的工作方式, 让工作内容变的更加信息化、数据化, 从而有效提升人力资源管理的工作效率, 降低工作成本。综上所述, 事业单位人力资源管理变革在大数据时代是势在必行的。

四、在大数据时代下事业单位人力资源管理亟待解决的问题

(一) 传统人力资源管理理念待更新

在事业单位人力资源管理的过程中, 不能忽略人的主观能动性, 大数据时代对于事业单位来说, 既是良好的发展机遇, 也是巨大的挑战。当下, 我国的一些事业单位的人力资源管理理念尚停留在传统管理模式上, 这直接影响了大数据技术的渗透和应用。事业单位想要提升市场竞争力和经济效益, 必须紧跟大数据时代的发展步伐, 与时俱进, 转变管理理念, 创新管理模式, 贴合事业单位发展方向, 以此形成具有事业单位自身特色的人力资源管理模式。

(二) 人力资源管理受到传统管理模式的束缚

我国事业单位发展时间较长, 一些传统的管理模式根深蒂固, 与大数据时代发展方向相悖, 无法顺应大数据时代的发展潮流, 从而导致事业单位人力资源管理的数据化转变之路异常艰难。同时, 事业单位对于员工的管理仍然采用的是传统管理模式, 这与“以人为本”的发展理念背道而驰, 并成为了事业单位可持续发展以及提升经济效益的阻碍。简单来说就是, 人力资源管理受到传统管理模式的束缚, 无法实现人力资源管理和大数据的有效融合。

五、事业单位人力资源管理在大数据时代下的变革方案

(一) 变革事业单位人力资源管理的理念

大数据时代事业单位人力资源管理的变革, 首先要进行人力资源管理观念的变革。事业单位人力资源管理变革离不开秉持大数据理念的管理者, 理念先进的管理者可以更有效地推动人力资源管理模

式的数据化转变,从而成为事业单位人力资源管理模式变革强有力的助推剂。首先,管理者自身要具备灵活的思维模式和较强的战略思维,然后以身作则引导工作人员建立起对大数据的正确认知。其次,事业单位的管理要顺应时代发展潮流,将大数据技术作为事业单位管理过程中的重要管理手段。随着电子信息技术的发展,近几年事业单位人力资源管理部门的数据量不断攀升,数据类型和数据总量也呈现出多样化的趋势。针对该状况,事业单位更加需要推进人力资源管理部门的大数据应用变革,以此推动人力资源管理部门的健康运转,进而提升事业单位的经济效益。

(二) 事业单位人力资源管理要摒弃旧模式,推广新模式

我国事业单位人力资源管理的职能通常包括以下几种:招募与甄选、绩效管理、薪酬福利管理、培训与开发等,这些环节之间相辅相成、互相影响、互相促进,能够确实提升人力资源管理的有效性。所以,在大数据时代下,要实现事业单位人力资源管理方式的转变提升,也需要从招募与甄选、绩效管理、薪酬福利管理、培训与开发等几个环节出发,通过对各个环节的变革,来逐步实现人力资源管理整体模式的改革完善。首先,在招募与甄选中,事业单位应依托大数据技术来建立数据库,将事业单位人员的工作经历、学历等数据信息录入数据库,通过数据库信息的整合,将人员信息直观展现在管理人员面前,方便人力资源管理部门对人员进行甄选。

其次,在绩效管理和薪酬福利管理环节,事业单位人力资源管理部门可促进大数据和相关工作机制的融合。事业单位人力资源管理传统的绩效考核中,其考核标准更加注重人员的工作现状,而忽视了人员的内在潜力。而借助大数据技术,则能完善工作机制,科学开展绩效考核评价工作,从而提升人员的工作效率。

最后,事业单位传统的人力资源管理,因为缺乏高水平的人力资源管理团队,管理效果不佳,所以容易出现单位内部骨干人员流失的情况。在大数据时代事业单位人力资源管理变革过程中,首要任务是培养现代化的人力资源管理团队及熟悉大数据技术的人才队伍,事业单位应积极引进兼具人力资源管理经验及大数据技术应用能力的专业技术人才,建立健全奖励制度,以此吸引更多优秀人才的加入。

另外,事业单位还应结合自身在人力资源培训方面的不足,制定科学的人才培训方案,强化单位

人员的大数据技术应用能力以及人力资源管理相关技能。可以说,事业单位人力资源管理模式改革过程中,只有敢于推陈出新,从多方面入手提升人力资源管理水平,才能使事业单位人力资源管理效果最优化。

(三) 将大数据平台建设和维护作为首要工作

事业单位人力资源管理变革要尤其重视大数据平台建设。大数据平台建设要配置相应的硬软件设施,同时,还要做好平台的后期维护工作。事业单位人力资源管理对大数据技术的应用,首先,要实现事业单位内部数据库与网络平台之间的资源互通,利用计算机技术来强化信息化管理,从而有效提升事业单位人力资源管理工作的效率。

其次,事业单位传统的人力资源管理过程中,在查找数据时,往往要耗费较多的时间,同时在查找过程中还可能出现数据错误的情况。对此,大数据的应用正可以避免这一问题,事业单位可以利用大数据技术来构建数字化信息平台,通过数字化平台来分类、储存和管理各类数据信息,清晰明了,信息查询与管理的效率显著提升。

最后,为了促进大数据时代人力资源管理的快速变革,完善与健全基础设施建设十分重要,事业单位应与时俱进,积极创新,及时引进先进的信息化设备,以逐步推进事业单位人力资源管理和大数据时代发展需求相适应。在利用大数据技术对人力资源管理工作进行改革的过程中,事业单位需保持客观细致的态度,其需要从各个细节入手发现需要改进的方面,然后制定科学的应对方案,以此降低问题发生的概率,并促进大数据时代下事业单位的健康发展。

六、结束语

综上所述,随着大数据时代的到来,其对人们的生活以及各行各业都产生了巨大的影响。大数据时代在给我国事业单位人力资源管理带来了更多发展机遇的同时,也带来了全新的挑战。事业单位需要顺应大数据的发展潮流,积极改革创新,摒弃传统的人力资源管理模式,利用大数据来建设人力资源管理大数据平台,通过平台来实现资源共享以及信息传递,从而大幅提升人力资源管理效率。同时,将大数据平台建设和维护作为首要工作,推动事业单位人力资源管理工作的稳步开展,确保大数据时代事业单位人力资源管理变革的有效性。

【作者简介】王丽娟,遵化市苏家洼镇卫生院。