

大数据时代事业单位人力资源管理策略研究

田苗

浙江运达风电股份有限公司内蒙古分公司

摘要：在大数据时代，大多数事业单位为了能够更好地满足自身的发展需求，追求更高的经济效益，往往积极转变人力资源管理的思维模式，顺应大环境下的人力资源变革，以更好地发挥出大数据技术在其中的价值和应用方式。从长远的眼光来看，事业单位人力资源的数量、质量以及配置制度等对于事业单位的长远稳定发展和经济效益的持续增长具有非常重要的作用。为此，本文从人力资源管理变革的重要意义出发，明确人力资源变革当中存在的问题和实际的变革思路，确保构建高效有序的人力资源管理体系，推动事业单位的可持续发展。

关键词：大数据；人力资源管理；事业单位

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2022.10.064

引言

当前，数据已经成为与土地、资本、劳动力同等重要的生产要素，充分利用大数据技术可以激活数据要素潜能，将数据转化为生产力，加快经济发展变革，构建现代化产业体系。事业单位作为现代产业体系的重要组成部分，应把握大数据发展机遇，主动借助大数据技术，推进运营管理工作。当前，拥有优秀的人才才是事业单位保持竞争力的关键，提升人力资源管理水平有助于提高事业单位竞争力。基于此，事业单位有必要将大数据应用在人力资源管理中，科学做好员工招聘、培训教育等工作，从而提升人才队伍建设水平，为自身发展注入活力。

一、大数据内涵

大数据主要指不能通过人工方式收集与处理、无法通过常见软件采集和整理的海量数据信息，为确保大量数据得到有效处理，需充分发挥大数据技术的作用。通过这一技术不仅可以对数据进一步分析，还能明确获取数据的方式，更能从海量数据中挖掘有价值的信息，提高数据的利用率，使数据得到高效处理，为相关决策提供参考依据，对未来发展趋势进行分析和精准预测。大数据的特点比较多，比如处理的数据类型多种多样，适合处理海量的数据信息，处理速度快、效率高，可灵活分析数据。对管理者而言，使用大数据技术可对事业单位的未来发展趋势进行预测，明确事业单位发展方向，为决策制定提供参考，使事业单位获得更多发展机遇。

二、大数据在事业单位人力资源管理方面发挥的作用

（一）减少人力资源管理成本

大数据在减少事业单位人力资源管理成本方面起着重要作用，主要表现在以下方面：一是自动化流程。大数据技术可以帮助人力资源部门将许多烦琐的、重复性的任务自动化。例如，使用人力资源管理系统和大数据

分析工具，可以自动收集和整理员工数据，自动生成报表和分析结果，减少人力资源部门的手动工作量；二是培训和发展。大数据分析可以帮助事业单位更好地了解员工的培训需求和发展潜力，从而制定个性化的培训计划和发展路径，提高培训的效果和员工的满意度，降低培训成本；三是绩效管理。大数据分析可以帮助事业单位更准确地评估员工的绩效，事业单位可以更有针对性地进行奖励和激励，减少绩效管理的费用支出。

（二）提高数据处理效率

事业单位的人力资源管理涉及人员招聘、技能培训、薪资管理、绩效考核等领域，其中所涵盖的数据信息量巨大，这就需要更高效的数据管理和分析方法。而传统的数据计算模式难以有效地处理和分析如此庞大的数据，导致人力资源管理工作效率低下，且难以充分挖掘数据中的信息价值。大数据时代下，通过充分发挥科学技术的能力，事业单位可以实现更精准的人才招聘、个性化的技能培训、科学的薪资管理以及公正的绩效考核，从而提高人力资源管理的效率和效果，为事业单位的高质量发展提供有力支持。

三、大数据时代事业单位人力资源管理措施

（一）创新人力资源管理理念

1. 树立创新意识。中小事业单位需要树立创新意识，认识到大数据对人力资源管理的重要性。只有明确了利用大数据进行人力资源管理创新的价值和意义，才能推动相关理念的发展和应用。2. 提升数据能力。中小事业单位需要加强对大数据技术和工具的学习与应用，培养相关的数据分析人才。3. 注重员工体验。通过大数据分析，中小事业单位可以深入了解员工需求、关注点和期望，提供更加个性化和优质的员工服务，从而增强员工对事业单位的认同和忠诚度。4. 持续改进。在实践中，通过跟踪和评估管理创新的效果，及时调整和更新人力资源管理策略，以适应市场和事业单位发展的变

化。

（二）进行招聘改革

应利用大数据技术对招聘方式进行创新与改革，不断拓展人才招聘渠道，在顺应时代发展趋势和事业单位所需的条件下主动出击，顺势而为。（1）依托海量数据选聘优秀员工。招聘工作如果单纯依靠个人经验难免会错失一些特殊人才，因此应做好多方面的综合考察，这样对应聘人员的认识才会更准确、更全面，后续的招聘也会更有针对性，切实保障事业单位人力资源配置的合理性。（2）建立一支优秀的团队。毫不夸张地说，人力资源是事业单位发展的动力之源，没有它，当前很多事业单位都会面临崩盘的危险。但是应注意的是，只有优秀的人力资源才能为事业单位发展注足动力，反之无异于釜底抽薪，给事业单位造成的不良影响也将是致命的。为此，人力资源部门在招聘人才时应摒弃传统观念，既要关注应聘者的经验和学历，也要参考其他非结构性资料。（3）借助网络挖掘人才资源。线上招聘是当下事业单位经常采用的一种招聘方式，有很强的适用性和便捷性。负责人事的工作人员通过招聘网站发布职位信息并附上相应的薪资待遇，在查看应聘者的履历后即可线上面试，省去了线下诸多的人力物力支出。

（三）加大数据安全及隐私保护力度

大数据时代，事业单位人力资源部门收集和管理的数据库规模不断增加，虽然事业单位通过挖掘这些数据能够使自身获得发展，但数据安全及隐私泄露问题则在一定程度上制约着自身发展。在此背景下，事业单位加大数据安全和隐私保护力度尤为重要。为提升数据安全及隐私保护水平，事业单位可主动推进以下工作：一是数据加密。事业单位有必要采用加密技术对存储在系统中的敏感数据，如员工个人信息、薪资数据等进行保护。其中，需要保证只有授权人员才能解密和访问这些数据，从而增强数据的安全性；二是访问控制。事业单位应建立严格的访问控制机制，对系统中的数据进行权限管理，如果没有访问权限，就不能修改或删除数据；三是数据备份和恢复。事业单位有必要定期对系统中的重要数据进行备份，防止数据丢失或意外损坏。同时，建立有效的数据恢复机制，确保在数据丢失或损坏时能够快速恢复；四是定期安全检查和漏洞修复。事业单位需要定期进行安全检查和漏洞扫描，及时发现和修复系统中的安全漏洞，防止出现数据泄露问题。

（四）应用现代信息科学技术，实现科技赋能

随着信息化技术的发展，大数据、人工智能、云计算等先进技术在人力资源管理中的应用变得越来越广

泛。事业单位可以应用现代成熟的信息科学技术，将其投入到人力资源管理的各个板块环节之中，为人力资源管理相关工作“保驾护航”。例如，在人才招聘过程中，通过招聘管理系统实现在线投递、自动筛选简历等功能，提高招聘的效率。在培训发展领域，引入学习管理系统帮助员工在线学习和培训，从而增强培训效果。在绩效评估方面，电子化绩效考核系统可以更方便地收集、整理和分析员工的工作绩效数据，提高评估的准确性和公正性。同时，依托计算机、数据处理、信息平台等硬件、软件设施，建立多维度的数据信息联动平台，分析和挖掘人力资源存在的宝贵价值，规避和克服信息孤岛现象，减少重复性的数据录入和处理工作，并使人力资源管理摆脱依赖烦琐的手工操作和纸质文档的现状，最大限度地解放劳动力，将更多的人力资源投入到战略性、创新性的工作中，如战略规划、团队建设和创新管理等，为事业单位的可持续发展提供更多动力。

（五）加强人力资源管理队伍建设

首先，事业单位应当建立大数据人力资源管理模式，确保其能够拥有足够大的人力资源数据量，立足事业单位的实际情况响应大数据的应用要求，检验事业单位的人力资源数据是否能够顺利对接，进而明确具体的技术内容。另外，事业单位还应当具备较强的研发能力，以弥补事业单位存在的技术缺口；而对于研发能力较差的事业单位而言，可以采用市场交易的模式对其进行购买或者是租用，也能够满足自身的发展需求的同时形成大数据管理模式。另外，事业单位应当通过多种渠道吸纳更多有大数据思维的人才，确保其具备良好的专业理论知识和实际实践能力，以及全面复合型人才，这样才能够加快推进事业单位人力资源的快速转型，更好地开展大数据引进和完善等工作。其次，事业单位应当健全大数据相关的人力资源管理制度，主要是有效促进大数据时代下人力资源管理工作的健康发展，结合大数据各项特点，健全人力资源管理制度。从而对事业单位的各部门员工进行严格约束和监督。通过规范化的工作流程，保障各项档案处理工作能够有序开展，这样一来，也能够使得事业单位内部人员的规范性，从源头上避免工作人员违法乱纪的情况，避免人力资源管理制度等流于表面形式，改善人力资源管理效果，确保相应工作可以顺利进行。再次，要注重大数据在人力资源管理中的约束机制。首先，事业单位在采集和分析大数据时，必须严格遵守相关的数据保护法律法规，确保员工的隐私不受侵犯。其次，事业单位要避免对大数据技术的盲目依赖。尽管大数据可以提供重要的参考信息，但

决策者仍需要综合考虑各种因素，并结合自身经验和判断进行决策，避免盲目依赖数据。再次，在使用大数据时，需确保数据的质量和准确性，避免由于数据错误导致的错误决策或误解。

（六）构建明确的人力资源战略管理目标

第一，组织设计阶段。信息化技术的应用可以帮助事业单位完善各部门信息、岗位信息、职务信息等一系列内容的整合分析，通过设置统一的组织代码，完成每个职员任职信息的查询统计工作。其二，绩效管理阶段。信息化技术可完成全部职员的基础档案保存与考核指标制定工作，从日常数据管理、数据共享中生成每个职员的绩效考核结果，可有效简化传统绩效管理工作的操作流程。第三，人员选聘阶段。信息化人力资源管理平台，可设置简历模板、面试通知、职位招聘模板、录取通知等内容，以便后期对各项人员信息数据进行导入，完成自动岗位自动筛选。事业单位可建立备用人才库，对人员选聘结果进行分析统计，并生成相应的图表。第四，薪酬管理阶段。利用信息化技术只需完成各项相关基础设置后，输入薪酬计算的数据公式，就能完成低出错率、高效率的薪酬管理工作。

（七）创新激励机制

1. 个性化奖励和培养计划。基于收集的数据，中小事业单位可以根据员工的个人特点和成长需求，提供个性化的奖励和培养计划。大数据分析可以揭示员工的潜力和发展方向，为他们设计定制化的培训和晋升路径。同时，为员工提供奖金、股权或福利等个性化的激励，以满足他们的激励需求。2. 数据分享和透明度。中小事业单位可以通过数据分享来增强员工的参与感和归属感。共享数据分析结果和事业单位目标的数据指标，让员工了解自己的绩效表现和组织的整体状况。这种透明度有助于激发员工的工作动力和创新能力，同时也帮助他们更好地理解自己在组织中的价值。3. 利用大数据技术提升员工参与度。中小事业单位可以利用大数据技术构建员工参与平台，鼓励员工提出意见和建议，分享创新想法。通过在线投票、意见反馈等方式收集员工的意见和建议，并及时进行反馈，以激励员工积极参与组织的决策和创新过程。4. 数据驱动的激励方案优化。中小事业单位可以利用大数据分析监测激励方案的效果，并根据数据结果进行优化和调整。通过分析员工的反馈和绩效数据，探索不同激励方式的有效性，从而持续改进人力资源管理激励机制。

（八）将大数据技术与人力资源数据模块构建相结合

为保证人力资源管理得到创新，事业单位要构建科学的数据模块，采用大数据技术对人力资源进行分层与分类管理。因此，事业单位要通过大数据对不同岗位的特点、要求进行分析，对人员数据信息进行合理归纳与整理，对其开展分类管理，确保人力资源管理的有效性得到提升。具体划分时，可将其划分为以下几种模块，一是基础数据，二是能力数据，三是效率数据，四是潜力数据。将不同模块进行划分以后，采用专业的爬虫技术对非结构化数据进行采集，使其能够与对应模块相结合，进一步提高数据质量，保证数据的完整性和真实性。（1）对基础数据模块进行开发。在这一模块中所包含的数据均为基础数据，比如员工个人基本信息，如性别、年龄、学历、技能等级等内容，对员工的能力进行真实反馈。（2）对能力数据模块进行开发。在这一模块中包含的数据更加详细，如员工的岗位工作能力、工作表现等，若对数据进一步细化处理，还包括员工培训过程、考核结果等。通过对上述数据全面整合与存储，能更好地展现员工的能力情况，对员工进行综合考量。（3）对效率数据模块进行开发。在这一模块中，重点要关注员工的考核评价，可从工作完成效率、出错率等方面入手，对员工工作全方位地评价。（4）对潜力数据模块进行开发。通过这一模块对员工的收入涨幅程度、职称提升情况和工作效率提升情况进行分析，对员工的工作能力进行客观、公正地评价，为后续人才培养与职业生涯规划提供参考依据。

结语

在大数据时代事业单位加快人力资源管理数字化转型，对于事业单位提升人力资源管理有效性具有重要意义。事业单位应认识到人力资源管理数字化转型过程中存在各种障碍，例如缺乏人力资源管理数字化转型思维、缺乏复合型数字化人才支撑、数字化技术应用程度不高等。面对这些问题，事业单位应基于大数据时代特点，采取提升对人力资源管理数字化转型认识、加快数字化人才培养等手段，切实为人力资源管理数字化转型提供助力。

参考文献

- [1] 左良虎. 事业单位人力资源管理的创新发展策略研究[J]. 现代经济信息, 2020(2): 56-57.
- [2] 吴华娟. 大数据时代事业单位人力资源绩效管理创新发展模式探析[J]. 投资与创业, 2021, 32(15): 144-146.