

大数据下的事业单位人力资源档案管理创新探究

鹿天一

承德市市场监督管理局

摘要: 大数据环境下, 事业单位的人力资源档案管理工作出现了一些新的问题, 需要不断地进行改革, 保证其能够跟上时代的步伐, 充分利用大数据的发展, 促进事业单位人力资源档案的信息化管理体系, 并在此基础上, 制定出一套科学的管理体系, 从而建立起一个人力资源档案信息数据库, 提高相关人员的工作安全和效率, 为人事管理工作提供更好的服务。

关键词: 大数据; 事业单位; 人力资源; 档案管理; 创新

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2022.11.087

引言

在大数据和互联网时代, 企业对于人才管理的需求更加匮乏, 对大数据的有效利用, 可以帮助企业提升企业的经营效率, 降低企业的成本和支出, 促使企业管理制度更为完善, 从而让企业的功能得到最大限度地发挥。在进入新的发展时期, 由于各种原因, 事业单位人事管理还存在着许多困难, 无法充分利用大数据所提供的各种优势, 从而造成了绩效低下等问题。为此, 事业单位顺应了市场的发展趋势, 对人才经营方式进行了改革, 对各种资源进行了优化配置, 培育发展新的管理人才, 提高了各部门的工作能力。

一、大数据在事业单位人力资源档案管理中的应用意义

1. 改善事业单位传统档案管理模式

在传统的人力资源档案管理中, 由于不能做到随调随拿, 导致工作效率低下, 而随着大数据技术的引进与运用, 利用信息技术可以有效地避免和控制此类情况的出现, 从而促进了我国人事档案工作向创新化、科技化方向发展。利用大数据平台和相关技术, 可以将更多地应用到人事档案的工作中, 减少传统的档案材料毁损、遗失等现象。同时, 事业单位根据自身的发展实际, 制定出新的、可操作性的人力资源档案管理工作方式和制度等, 还可以使档案管理的安全、质量得到更大的提升。

2. 提高档案管理工作的效率

事业单位的人力资源档案的信息化建设, 可以给有关的部门和领导提供更加方便和全面的人事资源档案, 更容易地使用, 间接地提升了工作的效率。在事业单位的人力资源档案管理进入数字化和科技化之后, 不管是领导, 还是一般的工作人员, 都可以通过网络渠道和网络技术, 来达到查阅文件的目的, 而且查找和查阅的效率更高, 更有针对性。比手工搜索要节省时间和精力。节省下来的时间和精力等可以用在其他工作上, 使所有工作的品质持续提升, 也减少了人事文件的录入。

3. 促进人力资源管理工作持续稳定发展

事业单位的人力资源档案管理工作, 是要将整个单位的工作情况、能力情况、奖惩情况、变动情况等都要进行记录并保持下来, 因此, 它必须是一个完整的、完整的, 它不仅是人力资源管理工作的重要组成部分, 同时也可以为人力资源的其他工作提供一个重要的借鉴, 例如, 根据这个基础, 设计有针对性的培训、考核和晋升方案, 使每个员工的潜力和创造力得到最大地开发, 使每个员工都有自己的岗位和工作项目, 这样才能更好地激发员工的工作热情, 促进事业单位的各项工作稳步、高效发展。

二、大数据时代事业单位人力资源管理问题分析

1. 管理理念和意识滞后

在大数据背景下, 事业单位的人力资源管理工作, 因工作人员的思想和思想比较落后, 没有得到足够的关注, 没有办法建立先进的思维方式, 也没有办法给他们带来先进的思想, 这给企业的人事管理方式变革造成了很大的障碍。当前, 一些事业单位对此还没有引起足够的重视, 主要表现在: 一是思想认识还没有改变。有些事业单位的管理人员还没有改变自己的思想和心态, 没有充分地运用大数据技术, 也没有建立起一种先进的思想和意识, 很难给大多数员工做出一个很好的示范和表率作用, 不能及时地更新思想, 只是单纯地把人力资源管理看作是一项普通的管理工作, 不能很好地进行创新, 这就造成了人力资源管理的效率低下, 很难推动事业单位的良性发展。

2. 人力资源管理缺少信息技术支持

大数据的广泛运用, 为很多行业提供了新的机会和新的方向, 尤其是在事业单位改革中, 对人力资源管理的方式进行了优化, 这是当前迫切需要考虑的一个问题, 它能够提高企业的实际经营效率和品质, 最大限度地减少人工干预, 使各种费用开支得到最大限度地削减, 从而促进事业单位的可持续发展。然而, 在一些事业单位的具体实践中, 人力资源管理并没有积极地运用

现代信息科技，也没有跟上市场的发展潮流，建立起一套前瞻性、针对性强的人力资源管理信息系统，这主要表现在以下几个方面：首先，在现实的建设和发展中，人力资源管理信息系统的灵活性和操作便捷性还有待提高，不能借鉴好的公司的成功的经验，只对已有的系统进行完善，这就造成了它的使用范围比较狭窄，不能让它的功能多样化。第二，人力资源管理系统缺乏统筹规划，系统分散，资料来源不一致。目前，在一些事业单位的人力资源管理的发展与构建过程中，并没有站在一个全局的高度上，对其进行统筹规划，不能实现对各个系统的整合联动，造成各个部门的各个体系都是各自的，在不同的体系界面上，也没有形成一个完整的体系。在这个体系中，还能实现对当前的各种信息的自动采集，以帮助管理人员做出更好的决策。

3. 绩效考核与激励不到位

针对传统的人力资源管理，在绩效考核的标准方面，还存在着一定的随意性，缺乏一个明确合理的绩效考核的规范，无法客观地评价事业单位的内部人员的工作品质，这就造成了绩效考核的不全面和不客观，并且还拥有着自己的主观愿望。因此，企业的内部人员之间的竞争缺乏公平性、公开性和透明性，从而损害了其他的员工的经济权益。另外，在人力资源管理中，缺乏健全的激励制度也是一个普遍的问题。在传统的激励制度中，主要是以员工的实际工作业绩为中心，没有将员工的长远发展放在第一位，同时，他们的激励手段也比较单一和滞后，主要是以奖励和物质的方式来进行，没有能够给他们带来更多的动力，比如，他们的责任感，在一定程度上影响着他们的管理效率和质量的提高，这对于一个事业单位的发展来说，是非常不利的。

4. 人力资源管理组织架构尚不健全

在大数据环境下，事业单位的内部工作流程和制度都发生了很大的改变，因此，人力资源管理组织结构要进行重构和完善，同时要不断地对各个岗位进行优化和科学地设置，确保各个人员的责任与权限清晰，能够有效地进行各种活动，充分利用好人事管理的组织结构。但是，从现实情况来看，有些事业单位并没有运用大数据技术对其进行不断的优化和完善，因此，在各种活动中，很可能会产生功能重叠或者是空白。同时，在借鉴了一些先进的企业的经验之后，按照岗位不兼容的原则，对各个岗位进行了对各个岗位的工作进行了合理地安排，使得各个岗位的工作都没有专门的职能部门来进行，从而不能确保人力资源管理的有效执行。

5. 人力资源管理信息素养偏低

随着时间的推移，在提倡“以人为中心”的同时，

更要重视对事业单位中的员工进行培训，尤其是对人力资源管理者来说，要激发他们的发展潜力，提升他们的职业核心素质与水平，让他们能够更好地适应新的需求和环境。当前，一些事业单位的人力资源管理者本身的专业水平和实际能力都不高，特别是在他们的信息素质方面，他们还不能很好地使用这些高级的应用，很难对它们进行更新和进行优化，不能对各种数据进行深度的分析，这就造成了他们的整体素质比较差。上述问题的产生，主要是由于缺乏专门化、常态化的培训，没有能够对员工的真实需要进行积极地剖析，按照需要制定培训规划和方案，这就造成了工作人员不能利用培训来更新自己的知识库，提高自己的专业素养，很难让他们的人力资源管理工作达到高水平，从而阻碍了事业单位的良性发展。另外，事业单位还忽略了对外来的优秀人才的引入，没有对员工的整体素质进行客观、全面地评价，很难通过多样化的招募渠道，将大批的高素质人才吸纳进来，从而造成了人力资源的缺乏。

三、大数据下事业单位人力资源档案管理工作的创新策略探究

1. 优化调整档案管理机制

在目前的大数据环境下，要注重构建和健全现代人力资源档案管理系统，促进其规范化、规范化地发展，促进其健康发展。在实际工作中，应注意以下四个问题：一是要构建完善的人事档案存放场所管理体系；在进行管理时，要切实贯彻好纸质档案的储存管理标准，对档案室的温度和湿度进行适当的控制，排除火种、霉菌等可能对档案保存产生的危害，同时注重对周围的安全进行有效的保证，推动公共事业单位的人力资源档案的安全。其次，运用现代科技方法，对受损的人事文件进行适时的修补和补充。第三，运用大数据管理的思想，推动机关人事档案信息化管理平台的构建和发展，运用电脑和信息技术对原有的文件管理方式进行了改进和改进。最后，要重视对文件数据库的建设，对文件信息资源进行全方位的保护，建立访问控制制度，防止文件数据的丢失、泄漏、被人为篡改等情况。

2. 大力推动信息化基础设施建设

要主动地改变现有的人力资源档案管理方式，注重对信息化基础支持设施的建设和改进，在企业内部要增加经费，大力推进档案信息化的管理方式，运用现代的电脑科技，打好信息化的基础，保证人力资源档案的有效运行，促进在大数据环境下，提高事业单位的人力资源管理工作的效能，切实地适应各种类型的社会服务需要。要改变以往的静态记录存储方式，利用大数据的优点，进行高校人事档案的改革，是当前高校人事档案工作的一个重要方向。我们要对现存的问题与缺陷进行

深刻的剖析，并对现有的管理方式中的缺陷进行归纳和总结，积极推进事业单位的人力资源档案管理的信息化，解决软硬件、数据库、局域网以及专业人才等诸多问题，从而使事业单位的人力资源档案工作向着更为科学、规范的方向发展。

3. 更新管理思想与方式

随着大数据的迅速发展和普及，为了更好地进行事业单位的人力资源档案管理工作，必须有一种超前的经营观念，要充分认识到大数据的运用对事业单位的人力资源档案管理信息化的重要性。在具体的工作中，需要有关部门的负责人，要利用大数据的思想，对事业单位的人力资源档案管理中存在的问题进行深入地剖析，弄清楚企业的人才的真实需要，从而对企业的人事档案管理方式进行科学的调整。以大数据为基础的企业经营理念，结合企业的发展特征，制订适合企业发展的企业人才培养计划，为企业人才培养计划提供有力的支撑。

4. 组建优质的管理人才团队

在事业单位的经营活动中，人力资源档案是一种非常有价值的信息资源，对其进行有效地运用，可以帮助企业更好地进行人力资源的开发与使用。因此，事业单位要提高对人力资源档案的认识，对其进行科学地管理，保证其价值能够得到最大限度地发挥。在人力资源的档案管理中，要建立一支高质量、专业化的管理团队，并在企业内定期进行专门的培训，这一点要主动提高管理者的观念，让他们建立起对人力资源档案信息管理工作的责任感。

5. 建立健全人力资源档案管理系统

在信息技术的支撑下，企业的人力资源档案管理工作得到了更多地革新和发展。在信息技术的支撑下，强化企业的人力资源档案管理体系的建设和完善，是提高企业人力资源管理工作效率的关键。从人力资源档案的统一化管理，到信息化的统一管理，这是一次技术上的更新和优化，将各种数据都及时地存档到数据库中，做好数据的备份，用信息化的电子文件存储模式来保存人力资源档案的信息，逐渐替代了传统的纸质文件，它能很好地避免了文件信息的丢失和丢失，利用电脑进行扫描，可以减少传统的手工记录和整理工作的工作量，构建一个完整的查询管理体系，可以对所有的文件数据进行实时监控，使人力资源档案的信息得到动态、网络化的监控和管理，从而提高事业单位的人力资源档案的管理效能。

6. 搭建人力资源档案数据库

在大数据的环境下，要积极地强化事业单位的人力资源档案信息化管理体系，按照自己的发展需要，建立

一个人力资源档案的数据库，将其全部的纸质文件都进行电子化和数字化，并将其以电子文件的方式保存和保存起来。为了对转换的工作量进行有效地控制，同时也保证了人力资源档案信息的真实和准确，可以对全部的纸质文件进行电子扫描，将其以电子照片等的形式输入到事业单位的人力资源档案数字化管理系统中，为建立事业单位的人力资源档案数据库奠定了坚实的基础，同时也为以后的档案信息化和数字化管理体系的开发奠定了坚实的基础。另外，传统的纸质文件数据仍然要进行保存，因此，要强化对人力资源的纸质文件数据进出进行监管，防止其丢失，保证其高效地进行管理与使用。最后，在档案数据库中的数据信息方面，要随着事业单位的人力资源管理的变动，对其信息的内容进行适时地更新，以避免出现不能实时地进行文件信息的更新，从而降低了对该事业单位的人力资源的使用的及时性，杜绝了事业单位的人事档案在信息化管理方面出现的形式主义。

结语

总之，在信息化的背景下，互联网平台和先进的科技为各行各业带来了崭新的变化，对各行各业的需求也越来越高。人力资源档案管理也是如此，只有持续改进和改进管理体制，加速信息化建设，转变观念，革新管理方法，建立一支高素质的管理队伍，才能使人力资源档案更好地实现规范化和信息化，才能更好地满足社会发展的需要，更好地推进事业单位的高质量发展。

参考文献

- [1] 张余花. 浅谈大数据时代事业单位人力资源管理创新模式[J]. 商讯, 2019, (21): 193+195.
- [2] 程荣玲. 大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略[J]. 现代营销(下旬刊), 2019, (07): 110-111.
- [3] 刘静宇. 大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略[J]. 商讯, 2019, (17): 195.
- [4] 张彤. 大数据时代对事业单位人事档案创新管理的影响[J]. 办公室业务, 2019, (10): 170+190.
- [5] 李松晓. 大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略探究[J]. 河北企业, 2019, (04): 124-125.
- [6] 王箬. 大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新[J]. 环渤海经济瞭望, 2019, (03): 101.
- [7] 韩晓华. 大数据对事业单位人事档案管理的影响[J]. 兰台内外, 2019, (06): 31-32.
- [8] 刘蔚. 论事业单位档案管理信息化建设[J]. 办公室业务, 2019, (04): 72.