

大数据时代的人力资源管理创新方法浅谈

姚连增

三河市人力资源和社会保障局

[摘要]信息技术革命给社会发展提供了新的思路,大数据慢慢被推广在各大领域如果想要充分利用大数据技术实现人力资源管理的更大利益,就需要改变传统的思想观念和陈旧的方式,实现对数据质量的规范,用切实可行的方法,使大数据技术与人力资源管理顺利对接,借助数据平台引进和培养高素质人才。本文着重强调了数据应用对事业单位的重要性。但是,总而言之,大数据应用虽然会给事业单位在人力管理方面带来了发展机遇,但是万事都有两面性,它也对数据在人力资源上的应用带来一些困扰。

[关键词]大数据时代;人力资源管理;事业单位

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.943

社会部门的养老、医疗、教育等公共服务其本质上是公共保障机制,而这已经成为公益性服务体系的重要组成部分,随着社会机构改革的不断推进,社会对事业单位的工作提出了更高的要求。事业单位必须在大数据时代提高办事效率,提高办事质量。然而,人才是社一切的源泉,事业单位要想稳步发展,必须重视人才,人力管理资源管理工作是一项需要技术支持的工作,如果缺少会使用信息技术进行数据分析的人才,人力资源管理工作就无法进行。人才与人力管理工作关系密切,因此,做好企业人力资源管理,是一个非常重要的课题。但是如何如果落实相应措施需要各个机构找到难以实施的原因,并在此基础上做出优化改进。

一、大数据时代事业单位人力资源管理变革及创新的意义

(一)有利于提高人力资源管理的信息化水平和现代化水平

大数据被应用在企业领域,除此之外还有信息技术方面,应用最多的是在事业单位的人力资源管理中。这不仅可以全面实现信息和管理的现代化,还能有效地优化人力资源管理模式和人力资源管理程序。提高人力资源管理的效率。人力资源管理在企业中起着非常重要的作用,人才是企业的核心战略资源和竞争力。今后的决策应以数据技术为基础,充分考虑人力资源的重要性和合理性,提高人力资源管理的效率,支持部门发展战略。

(二)有利于充分发挥激励作用

过去事业单位错把重点放在了员工的管理上,而忽视了员工所产生的价值。对于事业单位来说员工其实是一个宝贵的人力资源,在积极的氛围下,员工可以创造更大的利益。所以事业单位要勇于打破传统管理模式,发挥激励功能,用激励的方式鼓励员工积极工作,以充分发挥人才潜力,推进单位的长期性和稳定性。在大数据时代,数据存储与分析技术具有强大的数据采集功能,可用于企业人力资源管理的数据采集,促进企业人力资源的更好、更快地转化,从而在最大限度提高激励价值。

二、工作的必要性分析

(一)大数据提升了人力资源管理的地位

传统数据处理流程需要很多劳动力,不仅消耗了时间,而且还浪费了大量的精力。现如今,随着互联网的发展万物皆可数据化,工作者不再需要浪费大量的时间对所需要的数据进行整理分析,只要通过互联网就能对需要的数据进行分析整理,极大地节省了时间,也减轻了人力资源管理者的工作。但是数据处理并不是一个简单的流程,需要高质量人才去完成这一工作。而单位的老员工对于新兴起的产业并不了解,所以对于如何使用大数据优化信息,提高工作效率存在很大的问题,正因如此,这也为新入职场的员工提供了展示自我的机会,让其发现闪光点,在单位发现自己的价值所在。所以从某种程度上来说,大数据不仅让高质量人才实现了自我价值,也推动了事业单位的发展。

(二)大数据技术提升了人力资源管理工作效率

传统的人力资源管理会收集员工的基本信息,需要对员工的年纪、教育程度、工作时间、工作职位等进行高度准确的评估。人力资源信息分析通常以汇报的形式呈现,管理进程缓慢并且效率低下。大数据技术在人力资源管理中的运用,可以对相关业务数据进行分析,尽可能基于数据形成员工绩效与各环节要素的关系。与此同时大数据技术还注重预测,通过对这些数据进行

分类,可以尽快识别出员工表现和工作内容中的问题以及不符合项。在大数据方面帮助员工在工作场所进行协调,以达到事半功倍的效果。从长远来看,大数据为机构的人力资源管理提供了全新的思路,创新了原有的实践,解决了质量上的低效问题。

(三)数据技术让人力资源管理工作的影响力得到了提升

在许多部门,人力资源部门一直被视为是一个附属机构,在单位的建设中一直扮演着不重要的角色。单位经理不在乎相关数据的手机处理,也很少使用与人力资源管理方向相关的数据,正因如此,部分员工在数据收集方面抱着敷衍的态度。传统的人力资源管理模式显然需要改革和更新,以便更好地实现人力资源的管理,而这需要准确的数据来辅助管理者的决策。大数据平台的人力资源管理运营不仅可以为企业完整、客观的数据信息,而且还可以根据单位的实际情况提供个性化的分析结果,正因如此,人力资源管理影响力大大提高。此外,数据管理要和员工进行积极的交流和合作,一方面可以了解本单位员工的实际情况,让员工积极主动参与管理活动中,另一方面还可以更好的收集数据。数据收集能帮助领导层了解员工基础情况,发展员工需要,帮助员工提升工作所需要的专业技能水平,从而推动公司未来的良性发展。

三、大数据时代事业单位人力资源管理的改革与创新策略

(一)创新和变革人力资源管理理念

在海量数据时代,公共企业需要提高对海量数据的理解,并根据自身的工作实践逐步形成海量数据的概念,以便更好地改革和创新人力资源管理。提高员工对大数据的认识和重视是第一步。然后收集相关数据、对比以及分析,在工作中分别加以利用。第二,在人力资源管理实践中,要注重大数据技术的引入和运用。本单位可结合实际情况,适当增加专项资金投入,购买大数据分析软件、设备,带领员工在人事管理领域加以运用。最后,人力资源管理的有效性研究应成为重点。大数据为人力资源管理提供了巨大的机遇,但是数据库存在着虚假信息等一系列问题。因此,在人力资源管理实践中,要取其精华,弃其糟粕,即使大数据管理的效率非常重要,但是并不适用于在所有的工作当中,比如大多数公司推崇数据化办公,做了很多优美的数据化表格,但是这些表格与公司发展状况严重脱节,无法满足公司发展的要求。所以这就需要员工善于辨别不适用于人力资源管理的数据,避免不必要事件的发生。

(二)注重数据库建设和算法优化

完整的数据库才能得到准确实用的信息。因此,在工作中,单位在人力资源管理中应该重视大数据的构建。数据库及相关人力资源管理可以定期收集数据,丰富数据库,不仅分析和使用数据,还可以丰富数据。然而,数据库必须开发它的属性,并了解下一步如何实现。在这些类型的操作中,工厂被设计成以成员双方都能完成的方式构建知识制造方法。为了在许多应用中操作和实现过程,选择了许多工业和技术应用来计算过程。虽然知识是充分和有效的,但它也可以通过理解和透明的理论来改进。在这种情况下,数据的各个方面都是通过评估特定来源的自然资源和物质资源来确定的,这些资源管理着简单知识和技能的开发以及开源知识的开发,包括参与者和参与者对自然和技术知识的开发,为参与者和数据库开发参与者开发简单数据库提供数据。个

人也可以使用元数据工具,根据基于知识的背景为数据库提供数据,以跟踪所有知识。同样,在机构中,基本员工非常重要,如果条件允许,员工在单位决策中的重要行为也可以输入数据库。除此之外,数据库的设计初衷是优化传统的人力资源管理模式,如果想要准确的书记处理结果,事业单位就要与时俱进,了解大数据特点,注意优化大数据算法,使人力资源管理能够有效、快速地找到大量数据中使用的信息。

(三) 加强信息化建设

首先,所有机构都应积极改进数据库。这一过程应结合大数据信息量大、数据来源不同的特点,有效整合不同的数据资源,通过有效的人力资源管理支持,促进基于数据的人力资源管理目标的实现。同时,在这一过程中,需要采用大数据量的计算方法,积极改进大数据量的算法,以保证大数据量资源的搜索、计算和利用的准确性。其次,全面管理信息工程需要进一步加强维修管理体系建设。不仅要完善相关的软硬件,还要改进现有的问题,以确保更好地发挥大数据技术的作用,为大数据资源的开发利用打好基础。

(四) 不断健全大数据工作制度

在大数据时代,单位人力资源管理流程的创新必须与大数据相结合,积极建立完善的数据运行机制,即优化和完善原有的工作机制。在改革创新的基础上,发现人力资源管理出现的问题,并及时进行纠正,解决问题。在广义的信息技术系统改进中,必须确保关键数据处理技术在人力资源管理的各个领域得到充分利用和管理,为有效促进公共机构人力资源创新提供有效的体制支持。

(五) 组建大数据技术和人力资源管理团队

在过去,在人力资源管理方面,一些单位经常发现员工动力不足的问题。除了共同的原因外,主要原因是没有形成一个团结统一实力强大的人力资源管理团队。在大数据时代,公共机构应重点建设一支强大的数据管理和创新团队。首先,对于人才的利用要考虑到所确定的技能,公司需要建立一个熟练的机制向员工开放,坚持正确的理念。虽然,近几年,大批外来人才涌入中国,这给单位现有员工带来了很大的挑战,事业单位要注意对这些人才的评价和评估,结合现有人才的工作能力在做评判。对于有突出贡献的人才要给予适当的奖励,对于不符合单位需求的人才,单位要及时沟通交流帮助老员工实现自身价值。其次,要重

视现有人才,人的能力是发展,单位不能因为员工小小的失误,就剥夺其成长的机会。与新人才相比,老员工对本单位有着特别高的忠诚度,对单位的行为和价值有很高的认同感。因此,单位要教授这些数据分析等技能,以便其能够充分发挥自己的价值和作用。各单位可以针对人力资源管理中存在的问题制定培训计划,不仅要学习知识技能提升自己的素养,还要注重国家技能理论的学习。如果条件允许,一些员工可以被派到大学、工业单位进行交流学习深入研究信息资源的优化利用,利用大量信息管理人力资源,改进现存的不合理的人力资源模式。

结束语:

大数据的出现,让事业单位把重点集中在人力管理资源的改革上,改革事业单位人力资源管理能提高员工工作效率,大大提高效率还为企业带来显著的发展。提高人力资源管理质量要了解大数据的性质,根据数据特性找到适合方法将大数据和人力资源管理模式有效结合。通过可行的手段,从传统的管理模式过渡到新的管理模式,随之进行不断的创新以确保事业单位得到稳定的和长期的发展。

参考文献:

- [1] 梁哲麓. 大数据时代事业单位人力资源管理变革及创新探讨[J]. 财经界, 2020(20): 238-239.
- [2] 陈蓉. 大数据时代事业单位人力资源管理变革与创新[J]. 人力资源, 2019(22): 40.
- [3] 杨晓兰, 黄苏南. 大数据时代背景下事业单位人力资源管理模式的创新与改革[J]. 商讯, 2019(32): 194-195.
- [4] 谢欣. 大数据时代事业单位人力资源管理变革的探讨[J]. 时代金融, 2018(29): 308-309.
- [5] 张银婧. 大数据下事业单位人力资源绩效管理创新探讨[J]. 现代商贸工业, 2020, 41(33): 83-85.
- [6] 孟紫霞. 研究事业单位人力资源管理存在的常见问题及对策[J]. 中国市场, 2020(11): 110-111.
- [7] 王昭. 深化改革背景下后勤服务类事业单位人力资源管理研究[D]. 济南: 山东建筑大学, 2019.
- [8] 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(4): 124-125.

(上接第1813页)

数字经济服务模式提供更多的现实可能性,切实强化他们运用互联网和相关信息技术的能力。

(三) 聚焦品牌赋能,加快推进产业链式发展

认真梳理当地产业集群,结合当地产业特色,挖掘一批具有较强竞争力的产品,进一步优化产品网货的标准体系,打造“一县一品一产业”,通过打造一个电商爆品来影响一个产业,进而推动整个县域的电商氛围。一是加强产品标准化建设,对于山区26县来说,特色农产品是重要资源之一,必须要建立起自身的质量标准化体系。二是完善产品产业链,提升产品深加工的产业比例,培育产品所需的配套服务的产业,建立种植服务、供销采购、金融服务、仓储物流、税收服务、信息行情、质量溯源一体的线上供应链系统和线下云物流网络系统。

(四) 聚焦人才培养,加快推动电商人才汇聚

加大电商人才引进力度,支持广大青年到山区县做电商领域的创业者,从技能培训、资金扶持等方面给予充分的支持和帮助。充分发挥山区县的生态优势,鼓励大中城市的“银发创客”到山区县进行就业创业,夯实山区电商创业的人才储备。充分挖掘当地已有的电商创业带头人创业故事和创业资源,加强典型事迹宣传,同时发挥其资源优势 and 团队优势,协助当地培育新项目新团队。建立健全电商人才培养成果转化机制,积极开展电商相关的创新创业竞赛,组织电商人才和团队与电商平台的资源对接

活动,开展专项营销项目。

参考文献:

- [1] 温涛, 陈一明. 数字经济与农业农村经济融合发展: 实践模式、现实障碍与突破路径[J]. 农业经济问题, 2020, (07): 118-129.
- [2] 兰建平. 推动山区26县跨越式高质量发展[J]. 浙江经济, 2021, (08): 13-15.
- [3] 蔡知整, 苏小东. 数字经济场域下农村经济的契机、障碍及策略[J]. 农业经济, 2021, (7): 35-37.
- [4] 秦诗立. 山区县跨越式高质量发展的时代内涵与任务迭代[J]. 浙江经济, 2021, (08): 16-17.
- [5] 韩杨. 以农村电商打造农村经济增长新引擎[N]. 中国经济时报, 2018-12-12.

基金项目: 本文系2021年度浙江省商务厅对策类课题“共同富裕背景下浙江山区电商产业高质量发展对策研究”(项目编号: 2021ZSY47)的研究成果。

作者简介: 李雪,女,汉族,1985年2月生,湖北随州人,硕士,讲师,研究方向: 思想政治教育。