

大数据时代人力资源管理模式如何推陈出新

朱明媚

(山东省济宁市公路事业发展中心 山东 济宁 272100)

[摘要]在当前信息高度透明化、共享化的大数据时代,各个事业单位为了抢占市场先机,对人才的争夺日益激烈。因此,大数据时代下,事业单位的人力资源管理模式也需要随着时代的变化而推陈出新。

[关键词]大数据; 人力资源; 管理模式

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.05.163

人力资源管理,是在不偏离事业单位发展方向的前提下,借助社会资源完成人员的选聘、培养、组织管理等相关工作,使其更好地服务于事业单位各个环节的发展需求。事业单位要充分发挥员工热情,实现自身最终发展目标,同时员工自身也从物质上或者精神上得到相应的认可。人力资源管理要有符合事业单位发展实际的工作实施计划,有目的地组织员工开展工作,不断提升现有员工的专业水平和文化素养,打造技术实力过硬的高水平团队,让每个员工都在自己的工作岗位上为事业单位发展创造更大的价值。

一、网络技术对人力资源管理的影响

(一) 大数据技术对人力资源管理的意义

网络技术对人们生活的影响愈来愈大,人与网络的关系愈来愈密切,甚至改变了部分社会组织形态。如,人才通过网络可以让更多的事业单位注意到自己,深入了解自己的优势;事业单位也可以应用大数据技术建立人才数据库,并以此为依据更有针对性地吸引、培养更多的专业化高素质人才。除此之外,大数据也可以促进用人单位发掘员工的个人价值,有效提升其个人能力,并通过灵活、动态的人才考评机制,更全面、更客观地评价其工作态度、工作能力以及个人品德等。尤其是事业单位在挖掘顶级人才、稳定核心人才、吸引优秀人才等方面,大数据能够起到关键作用。

(二) 促进事业单位人才培养管理体制的更新

以大数据为代表的网络技术对事业单位人力资源管理能力的提升效果毋庸置疑,但这一变革所造成的影响不仅体现在人才的发掘与培养方面,其更重要的意义在于,事业单位可通过大数据高效率、大规模地“制造”更多自身需要的人才,反向推进事业单位人才培养与管理体制的完善。这种系统性的人才管理机制才是提升事业单位管理水平的最大动力。以大数据为依据的人才培养管理体系,从人才引进规划、人才招聘、人才培养、员工绩效考核、员工岗位管理五个环节搜集、积累员工个人信息数据,以事业单位未来发展规划做导向,以培养熏陶事业单位文化为推动力,通过人文关怀提升员工归属感,并辅以物质奖励作为鼓励手段,多维度、多层次地培养人才的忠诚度、责任感,从而提升事业单位的凝聚力。这就是人力资源管理和培养体制通过大数据网络技术进行优化后所体现出来的组织优势。

(三) 大数据对人力资源管理模式的改变

随着人力资源管理体系的不断完善,与人力资源密切相关的各方面数据量也在逐渐递增。因此,做好人力资源管理的第一步就是要将数据进行分类、整理并加以分析,得出一些关于人才识别、人员培训等方面的结论,使事业单位的人力资源管理更加科学。人力资源管理者不能用传统管理理念来应对大数据模式下的人力资源管理,而要用创新的思维对数据进行分析,并以此作为决策的依据。人力资源管理系统中的数据需要长期积累、留存,这样才能够搜索、筛选出各方面的人员数据信息内容以及变化趋势,并通过分析验证各个变量来判断员工的行为在某一阶段是否具有显著差异,并将这些变量与绩效考核结果做回归分析得出关联,由此构建的胜任素质模型既有以往数据的支持又有统计分析的精确检验,会更加科学实用。

二、当前事业单位在人力资源管理方面的问题

(一) 对人才管理工作的重要性认识不足

从管理学角度而言,事业单位对人才的吸纳与培养能力就是其维持自身造血能力的主要因素,也是其确保可以自我修复、自我完善的关键所在。而事业单位市场竞争力的丧失大多源于人力资源管理效率的低下,所以事业单位衰败的根本原因也在于重要人才的流失。目前来看,部分事业单位只看重眼前的经济效益,却忽略了长远发展。作为事业单位领导层,这种干大事而惜身、见小利而忘命的短视行为,最终会葬送事业单位的前途。事业单位领导层对人才管理工作的重要性认识不足,则会从员工的工作状态、业务能力、团队配合等各个层面得到消极反馈,表现为事业单位人力资源管理缺乏自我提升动力,员工缺乏拼搏精神,人力资源管理者也不能敏锐意识到数据化、信息化时代带来的变革,事业单位在人才的管理和培养方面缺乏创新,使人力资源管理无法满足自身与员工的发展需求。

(二) 人力资源的调配和使用过于僵化

随着事业单位成长和业务拓展,事业单位的团队规模也会随之壮大,部分事业单位就有可能出现一些怠惰问题,出现一些只出工不出力的员工。这类员工虽然工作不积极主动,却往往精于人情世故,且在团队中有一定的人脉基础,甚至给一些领导者留下不错的印象,但他们的主要精力不是从团队整体利益出发创造更大的价值,而是考虑如何挤占其他人资源让自己获利。员工数量的增加必然会导致事业单位内部竞争加重,不利于人力资源的调配和管理。导致这种问题的主要原因在于事业单位对人力资源的调配和使用过于死板僵化,管理方法过于单一。例如,很多事业单位在员工晋升方面,往往是由员工所属部门的领导主观决定。另外,很多事业单位在人力资源的分配使用中,过度强调规章制度,以奖惩考核逼迫员工按照管理者的意愿工作,这种做法虽然可以在短时间内达到管理要求,但缺少人文关怀,使事业单位文化缺少精神内核,难以使员工发自内心真正认可工作、认可事业单位。

(三) 人员选拔缺乏评估标准

根据某研究院一项最新的调研结果显示,我国有六成左右的事业单位,其员工的选拔是依据领导个人意志而决定,这其中只有一半左右人选的履职能力符合岗位胜任标准。这种人员选拔完全依赖领导者自身眼光与道德水准,并没有经过系统、科学的考察和测评,导致对人员的能力水平、品德等评判缺乏标准,选拔过程私相授受难以服众,削弱了团队组织的公信力和凝聚力。人员选拔考核过程中,评估标准的缺失,也势必会造成评估数据的缺失,而评估数据正是保证评估结果客观公正、科学有效的基础之一,人才考核的数据越全面具体,其考核的结果也就越可靠。然而,部分事业单位常常只重视选拔结果,而忽视其过程,导致事业单位缺乏对人员数据的统一收集和管理。

三、建立事业单位人才数据库的具体措施

(一) 优化人力资源管理机制

事业单位要想在人力资源管理过程中,发挥大数据的组织优势,就必须充分利用大数据技术对现有管理体制进行升级,提升人力资源管理体系,充分发挥信息化时代人力资源数据库便捷高效的管理特点。在硬件方面,事业单位要建立健全员工信息数据库,数据不仅要包含员工的年龄、性别、工作经验、

(下转第271页)

形式,从基层一线课堂开展信息化教学改革,特别是各级各类公开课、示范课、教学能力比赛,都要求将信息化教学理念与方法融入教学设计中,并凭借参加各类比赛的所有内容,把信息化手段运用到教学中,在实施教学期间,教师借助个性化方法进行开拓创新,展现精彩的现代化,信息化课堂教学,同时调整语文课程设置,推动语文课程教学内容和教学方法的改革。

在信息化环境中营造开放的语文教学环境,改变语文学习的传统方式,大大提高学习效率,有效增强学生的认知能力。由于信息化技术的介入,语文教师采用多元化的考评方式,加强过程性考核,增加学生的课堂参与度,充分利用信息化学习平台,发布开放性学习任务,培养学生的创新思维能力,改变传统以一张试卷定结果的考评方式,让学生除了语文素养提升,还能在信息技术使用、个性发展方面得到拓展。

因此,教研氛围浓厚,促使语文教师团队成员不断探索、不断实践,保证语文信息化教师团队持续发展。

信息化教学大赛借用了网络信息化教学资源,不仅提升了教师的素养,也提升了学生的学习积极性,使学生学到了更多的知识内容,这样的教学模式符合现代化教学改革的要求,激发了教师团队的梦想信念,推动了教师团队的建设与发展。

参考文献

- [1]黄磊,职业学校信息化教学大赛对教师教学能力影响探讨[J]江苏教育研究职业教育2017(12C)-0055-02
- [2]施捷,职业院校信息化教学大赛促进服装专业教师团队发展研究[J]职教论坛2018(09)-0092-04
- [3]刘云青,王春玉等,高职院校信息化教学团队建设思路探究[J]软件导刊.教育技术2019(08)-0008-02

(上接第176页)

学习经历、岗位任职等显性信息,还应通过具体的日常行为记录,分析其隐性的性格属性及发展趋势。在软件方面,事业单位则需要注重人力资源管理体制的建设。事业单位建立合理的人力资源管理体系,就相当于为自身管理提供了孕育人才、培养人才的土壤环境。为此,事业单位需要激发员工开展良性竞争,或以岗位轮换的形式打破制度造成的人员之间的隔阂,促进不同部门间相互了解,培养团队间的默契。

(二)提升人才培训和管理的意识

事业单位要想优化人力资源管理模式,除了优化管理机制,还需要提升人力资源管理意识、完善管理理念。意识的培养比制度的建立更具有难度。正所谓十年育树百年育人,大数据时代带来的人力资源管理变革,要想沉淀到事业单位团队的理念深处尚需时日。事业单位需要在日常工作过程中培养员工用大数据思维方式思考与工作,用事业单位发展过程中的困难和挑战磨砺其心性,用个人职业生涯成就和荣誉培养其忠诚和奉献。这正如社会发展对事业单位的锻炼一样,事业单位的发展也要锻炼、选拔出一批具有过硬专业素质的一流人才,这也是事业单位提升人才培训和管理的意识和理念的精华所在。

(三)完善监管手段

事业单位的人才管理效率提升需要完善的管理制度和有效的监督管理措施。随着行业发展趋势、外部环境以及管理提升的新要求,需对事业单位管理模式、部门职能、业务流程、管理制度形成“合规性、标准化、体系化”的管理提升路径,满

足“部门职能清晰、业务流程优化、促进业务发展、达到组织目标”的四个基本要求,对职责范围内相关业务及流程进行比对、梳理。

事业单位建立内部控制体系,落实实施工作,由事业单位董事会、监事会、经理层和全体员工共同实施,旨在实现控制目标的过程。根据事业单位的业务特点,以及责权与制度体系建设的专业要求,事业单位为构建有效的管控体系并落地实施,必须贯彻“调研诊断、系统设计、分步推进、落地实施”的总体思路。

事业单位通过结合经责审的监管方式,重视控制制度的执行情况,有效规范经营行为、提高会计信息质量、提升事业单位经营管理水平和风险防范能力。同时对事业单位审计中揭示问题后续整改情况进行回访检查,检查结果纳入年度风险管理指标考核评分的依据。

随着全球化浪潮、知识经济、移动互联网技术等革命性创新因素的影响,事业单位间人才竞争越来越激烈,尤其是大数据新技术的出现,颠覆了传统的人才选拔、招聘、测评等方法,高端人才争夺战面临全新变局。本文分析了大数据对人力资源管理的创新与变革,并探讨了大数据在事业单位人力资源管理中的应用,希望可以用全新的视角给事业单位人力资源管理以启发。

参考文献

- [1]何艳萍.大数据时代事业单位人力资源管理变革研究[J].现代商业.2021(01)