

大数据时代基层事业单位人力资源管理探究

东营市河口区委员会办公室 冯卫

摘要: 大数据技术能为基层事业单位人力资源管理提供更多支持, 管理人员应加强对大数据技术的研究, 在此基础上创新人力资源管理模式, 同时对单位自身存在的管理问题展开分析, 基于大数据技术进行创新, 有效提高管理效率, 从而更好地适应当代社会发展。本文首先阐述了大数据时代与大数据概念, 然后介绍了借助大数据技术进行基层事业单位人力资源管理的优势, 最后提出了提高人力资源管理效率的策略, 以供参考。

关键词: 大数据时代; 基层事业单位; 人力资源管理

DOI: 10.12433/zgkjtz.20241647

对于基层事业单位来说, 加强人力资源管理有利于提高人才利用率, 确保各项工作有效开展。大数据时代背景下, 基层事业单位人力资源管理工作基于大数据展开, 能有效提高人力资源管理质量, 帮助单位实现发展目标。在具体管理过程中, 应重视对各个环节的把控, 确保各项工作开展的科学性, 进一步提高整体人力资源管理质量。

一、大数据时代与大数据概念

大数据具有信息量大、种类广泛、处理速度快以及价值密度比较高等特点。目前, 在规定时间内无法用现有方式获取这些数据, 只能依靠新型工具开展相关工作。当前正处在大数据时代, 人们生活的方方面面都或多或少受到了大数据影响。很多企业为了能够更好地迎合大数据时代趋势, 开始重视管理结构的优化升级, 加强应用科学技术以及具有较高应用价值的信息, 从而为企业作出正确决策奠定基础。因为网络技术比较发达, 人们的日常生活与网络都有着密不可分的联系, 这也是获取大数据的条件。总之, 大数据技术是当代社会发展的产物, 相关行业要积极加以利用。

二、借助大数据技术开展基层事业单位人力资源管理的优势

(一) 优化工作模式

在大数据技术背景之下, 要想进一步提高基层事业单位人力资源管理质量, 就需要在管理过程中有效融入大数据技术。传统人力资源管理过程中的整体工作模式比较简单, 各个工作模块之间缺乏有效衔接, 信息汇报效率比较低, 且消耗了大量的时间与精力, 导致员工工作积极性不高, 不利于管理质量进一步提升。大数据技术给人力资源管理工作提供了更多的可能性, 基层事业单位可以充分应用大数据技术开展人力资源管理工作, 加强各个工作模块之间的衔接, 重视对整体工作模式的优化。除此之外, 还应优化每个工作环节的具体流程, 让整个管理工作高效开展。引导管理人员转变过时的思维模式, 并借助大数据平台展开良好的沟通与交流, 为人力资源管理工作创造更多有利条件。

(二) 提高核心竞争力

基层事业单位要想获得长远发展就需要紧跟时代步伐, 加强大数据技术应用, 进一步提高单位的核心竞争力。单位应认识到大数据技术的应用价值, 在具体管理中多给予员工支持和尊重, 遵循以人为本的原则, 积极应用大数据技术, 为人力资源管理工作提供更多有价值的信息。大数据信息技术的发展对人力资源管理工作方方面面都产生了一定影响, 包括人员招聘、开展培训以及薪酬制度制定等。借助大数据技术, 可以进一步提高各个环节的工作效率, 为基层事业单位的良好发展创造有利条件。总之, 大数据技术对于提升企业核心竞争力具有重要作用, 基层事业单位应加以重视, 坚持以人为本的原则开展具体的人力资源管理工作。

(三) 提高人力资源管理的科学性

基层事业单位在进行人力资源管理过程中, 加强

大数据技术的应用有利于提高管理的科学性,大数据在提升管理工作运行效率的同时,还有利于保证管理策略的现实性,提高管理工作的公平性,进一步保障员工利益,从而提高他们的工作热情。在大数据技术的支持下,整个人力资源管理工作都可以基于真实数据展开,能够避免因主观判断所造成的工作失误情况发生,既能营造良好的竞争环境,又能确保竞争的公平性,不管是从基层事业单位还是从员工角度来说都是一种比较理想的状态。

(四)有利于实现量化管理目标

新时代下,人力资源管理工作必须转变模式,提高员工工作积极性,从而实现人才的高效利用。具体管理时,应加强数据的收集与整理,从而有利于实现量化管理目标。传统的人力资源管理工作较为复杂繁琐,并且因为技术问题无法进行科学量化,不利于提高整体管理质量。大数据技术的出现给人力资源管理工作带来了新的可能,有了大量的真实数据作为支持,人力资源管理工作各个环节可以进行进一步量化管理,为整个管理工作提供更多科学决策,促进基层事业单位良好发展。

三、大数据时代基层事业单位人力资源管理策略

大数据背景下,基层事业单位人力资源管理工作也应做出一定的变革和优化,摒弃过时的管理模式,转变传统的管理理念,树立先进的管理理念,加强大数据分析,从而提高人才管理工作质量。具体可以从以下六个方面展开:

(一)树立先进的管理理念

随着时代的变化,基层事业单位人力资源管理工作也面临着一系列的调整,首先涉及管理理念的调整。当前很多员工还按照传统的管理理念开展工作,这是管理效果不理想的原因之一。为了让员工树立先进的管理理念,使管理工作朝着预想的方向迈进,可以从以下三点做出改进:第一,注重推广大数据技术,让员工意识到大数据技术对于支持人力资源管理工作开展的重要意义,可以针对大数据技术开展相应培训,使员工对大数据技术有更多了解,在工作中逐渐重视大数据技术的应用,以帮助他们转变管理理念。第二,对大数据时代人力资源管理工作做出展望,在大数据时代背景下,基层人力资源管理工作也面临着新的机遇和挑战,要引导员工对当前时代基层人力资源管理新趋势作出分析与研究,并对管理工作进行创新与变革,逐渐转变员工的管理理念。第三,树立良好的数据观念,管理人员要引导员工在日常工作中重视数据信息的分析,积极应用分析结果,使基层人力资源管理工作高效展开,在不断突破管理困境的同时

员工也会逐渐树立科学的管理理念,有利于最终管理目标的实现。

(二)完善人力资源管理结构

基层事业单位的良好发展,离不开内部人力资源管理工作的高效展开。大数据时代要想进一步提高人力资源管理工作质量,要重视人力资源管理结构的优化,良好的管理结构有利于各项工作高效开展。在具体进行管理结构优化时,要重视对大数据的利用,很多有价值的大数据信息可以为人力资源管理工作提供更多科学有效的依据。一方面,应根据实际情况加强对内部资源分配结构的优化和调整,对现阶段工作重心问题进行合理的规划,为进一步提高管理效率奠定基础。另一方面,应确保内部组织结构具有一定的科学性与系统性,能够有效调动员工的工作积极性,使整个工作环境变得和谐健康,有利于基层事业单位长久发展,利用大数据开展具体工作,更好地实现工作目标。

为了进一步完善基层人力资源管理结构,基层事业单位首先要明确人力资源管理工作对自身发展的意义,同时要对实际经营情况作出有效分析,在此基础上开展管理工作。比如,根据当前发展特点开展招聘工作,确保所招聘的人才符合基础事业单位自身情况。还应注重制定合理的薪酬制度以及科学有效的晋升机制,不断规范绩效考核模式,不断对基层事业单位内部资源进行优化和分配,使人力资源结构得到优化。总之,在开展人力资源管理工作时,要避免形式大于内容,并重视大数据技术的应用,加强对各个工作环节的管控,确保每项工作都合理且高效地展开,这样才能实现结构优化,助力基层事业单位进一步发展。

(三)加强人才培养

一切工作的高效开展都离不开人才作为基础,为了进一步提高人力资源管理质量,基层事业单位应重视人才的引进和培养,并确保所储备的人才符合当前社会需求。基于大数据时代背景下的人力资源管理工作对人才质量的要求也有所提高,不但要有一定的知识储备,而且还要有远见卓识。基层事业单位要认识到当前时代下对人才的需求,以此为标准开展培养与招聘。基层事业单位应加强对员工的培训,制定合理的培训规划,可以从以下两点着手:第一,确定培训内容,应详细分析大数据时代背景下需要的人力资源管理工作人才特点,以此为基础确定培训内容。比如,当前时代社会比较需要具有创新能力的人,创新能力的提高有利于各项工作的高效展开,所以应注重培养员工的创新能力。同时为了更好地应用大数据技术开展

工作,还应对员工进行大数据信息技术培养,使员工对大数据信息技术有更多的了解,这样才能在管理工作中有效融入大数据信息技术。第二,选择培训方式,当前可供选择的培训方式比较多,如线上培训、线下培训等,不必拘泥于一种形式。当前网络技术非常发达,可以优先考虑线上培训,还可以在微信公众号上定期发布信息技术知识,方便员工学习,有效提高人才培养质量。

(四)加强绩效考核

基层事业单位在进行人力资源管理时要重视绩效考核,科学的绩效考核模式有利于激发员工的工作积极性。在具体实行阶段要注重大数据技术的应用,体现出良好的人文关怀性,使员工感受到被重视,为进一步实现工作目标奠定基础。第一,要从员工角度制定制度,确保员工利益,使员工对工作始终保持热情。多听取员工的意见及建议,倾听员工内心需求,在此基础上进行制度的调整与更新,不断完善人力资源考核机制。第二,在具体工作过程中,应确保绩效考核公开、公正且透明,有效提高员工忠实度。第三,重视员工利益,比如,可以对经过考核且表现较为优秀的员工给予物质奖励。

在当前大数据时代背景下,基层事业单位的绩效考核方式也应作出相应的调整,可以采用定量考核和定性考核相结合的模式。在进行定量考核时,可以借助大数据平台及技术对员工工作过程中的数据信息进行收集并展开分析,根据分析结果来评估员工的工作态度以及工作能力。需要注意的是,在进行数据分析时,应确保科学有效,否则会影响绩效考核结果。总之,基层事业单位在进行人力资源管理过程中要重视绩效考核制度的制定,充分发挥大数据信息技术优势,并加强对数据信息收集模式的创新,这样可以获取更多有价值的信息,从而进一步提高人力资源管理工作的质量。

(五)优化激励机制

基层事业单位加强激励机制的制定和优化,也能进一步提高人力资源管理质量。在具体制定时,要确保机制具有一定的科学性和现实性,这样才能有效调动工作人员的工作积极性。同时,还应基于大数据信息技术开展激励机制的制定和优化。首先,对现有的激励机制加以分析和研究,不断调整不足之处,使其得到进一步完善。同时与基层员工积极沟通,多听取他们的意见,采用其中有价值的部分,体现出单位的人文关怀,进一步完善激励制度。其次,应结合具体情况,多方面开展激励机制的建立健全工作,如岗位调

整制度以及晋升制度等,这些制度的制定有利于增强管理层的工作动力。最后,给予员工更多福利支持,比如,多给基层员工津贴补助或者其他比较有现实意义的补助,以此来提高其工作热情。

要确保制度的公平与公正,同时及时融入大数据技术,对员工的工作情况进行全方位记录与跟踪,方便对激励机制进行进一步的分析和调整。激励机制的制定并不是一成不变的,应根据实际情况进行调整和创新,及时摒弃过时制度,与时俱进,这样才能不断构建出完善的激励体系,进一步激发员工的工作热情,实现基层事业单位人力资源管理目标。

(六)注重人性化管理

在大数据时代,基层事业单位在进行人力资源管理时应注重人性化提升,相比于物质奖励,很多员工更需要人性关怀。有些基层事业单位不注重对员工的关怀,导致员工出现一系列不良情绪,如在工作过程中表现出不专心、不配合的态度等。针对这些情况,基层事业单位应注重运用大数据技术收集员工的“心理信息”,深入了解他们的心理需求,并以此为基础开展相应的工作,给员工创造更好的工作环境,从而促进工作高效开展。

四、结语

随着大数据时代的到来,不管是信息管理还是存储都发生了变革,基层事业单位人力管理工作也将面临更多的可能性。要想有效提升人力资源管理质量水平,基层事业单位要与时俱进,树立科学合理的大数据理念,了解大数据时代信息管理的特点,充分运用大数据技术分析当前管理过程中所面临的一系列问题,在其基础上寻找新的管理突破口,不断完善人力资源管理体系,这样才能进一步推动基层事业单位发展。

参考文献:

- [1]张灿红.大数据背景下事业单位人力资源管理的创新思考[J].天津经济,2023(09):69-71.
- [2]孙佳梦.大数据背景下事业单位人力资源管理的改革路径分析[J].人才资源开发,2023(16):42-44.
- [3]卓盟.大数据时代基层事业单位人力资源管理创新[J].现代企业,2023(08):27-29.
- [4]张亭珍.大数据时代事业单位人力资源管理的创新思考分析[J].商讯,2023(11):191-194.
- [5]徐思佳.大数据时代下事业单位人力资源管理工作现存问题及优化策略[J].人才资源开发,2023(08):48-50.
- [6]王嘉杰.大数据时代基层事业单位人力资源管理信息化建设探讨[J].环渤海经济瞭望,2021(08):174-176.