

# 大数据时代下事业单位人力资源管理改革探析

潘伟伟

河北省煤田地质局第二地质队 河北邢台 054000

**【摘要】**在大数据时代,各种新技术的涌现对事业单位的人力资源管理提出了一定的挑战。本文首先阐述了事业单位在大数据时代下进行人力资源管理改革的意义,然后从模式改革、制度改革、人才发展规划等方面提出了对应的改革策略,以期进一步提升人力资源管理水平,使其朝着现代化的方向创新优化,从而更好地推动事业单位朝着可持续化的方向发展。

**【关键词】**大数据时代;事业单位;人力资源管理;改革

Analysis of human resource management reform in public institutions in the era of big data

Pan Weiwei

Hebei The second geological team of Hebei Xingtai 054000

**【Abstract】**In the era of big data, the emergence of various new technologies has posed certain challenges to the human resource management of public institutions. This paper first expounds the institution in the era of big data the significance of human resource management reform, and then from the mode reform, system reform, talent development planning, put forward the corresponding reform strategy, in order to further enhance the level of human resource management, make it in the direction of modernization innovation optimization, so as to better promote the institution in the direction of sustainable.

**【Key words】**big data era; public institutions; human resource management; reform

新时期,大数据技术的应用推动了各行各业的变革。事业单位是国家和社会发展的中坚力量,承担着公共服务职能和社会资源管理任务,面对大数据的冲击,事业单位的人力资源管理模式必然要适应新的发展趋势,实现从传统模式向数字化、智能化管理模式的转型。大数据与事业单位人力资源管理的融合并不能一蹴而就,因此,本文着重探讨了大数据时代下事业单位人力资源管理的改革策略,以期为推动事业单位人力资源管理现代化发展提供参考。

## 一、大数据时代下事业单位人力资源管理改革的意义

在大数据的背景下,为适应时代需求,事业单位必须借助大数据的力量,明确人力资源管理的未来趋势,推进改革。运用大数据进行人力资源管理,可以充分发挥人力资源的价值,通过数据处理程序提取相关数据并进行信息化处理,有助于优化人力资源配置,提升管理水平;将大数据技术与人力资源管理相结合是一种管理层面的创新,可以消除人力资源管理中的消极因素,提高事业单位的整体运营效率;大数

据的应用为事业单位优化人力资源管理和激励机制提供了新思路和新机遇,有利于推动事业单位实现可持续发展。

## 二、大数据时代下事业单位人力资源管理改革策略

### (一) 人力资源管理模式改革

#### 1. 建立信息化管理平台

第一,利用大数据技术整合分散在事业单位各处的员工数据,然后利用数据清洗算法进行处理,使数据保持完整、一致。第二,综合应用统计学技术、机器学习技术等建立招聘、培训以及考核等数据模型,为评估员工当前的表现、预测员工的发展潜力提供支持。第三,在建立信息化管理平台时,要基于安全性原则存储、传输数据,并且要遵循相关法律条文,不得泄露员工隐私或者损害员工权益。

#### 2. 建立智能化的人才选聘系统

第一,在自然语言处理技术的支持下分析求职者的个人简历,从简历中提炼主要信息(工作经验、学历文凭等),精准匹配岗位候选人。第二,应用机器学习算法分析历史招聘数据,预测候选者的工作表现,提高招聘的针对性。第三,在视频面试中,利用视频分析技术观察求职者的行为举止,并据此进行性格、反应等方面的评估,为人才选拔提供更多的数据支持。例如,事业单位可以利用自然语言处理技术替代人工筛选简历;面试时,在向求职者进行专业提问时,利用视频分析技术可以捕捉到求职者回答问题时的眼神、语速,从而可以推断出求职者的专业能力,有利于为事业单位招聘高素质人才提供一定的帮助。

#### 3. 构建基于数据的绩效评估与激励机制

第一,扩大绩效评估范围,除了评估员工的工作成果外,还要从团队协作、员工互评、自我学习能力等方面进行综合评估,提高绩效评估的客观性。第二,综合利用时间序列、聚类分析等技术分析员工的年度、季度以及月度

绩效,并利用这些数据进行合理预测,分析员工的未来表现。第三,根据绩效评估结果制定动态化的激励机制,灵活应用奖金、晋升等形式给予员工正向激励,使其获得与自身投入相符的报酬。

### (二) 人力资源管理制度改革

#### 1. 隐私和安全制度

事业单位在数据隐私和安全方面的制度内容主要涉及数据收集透明化、数据存储保护、数据使用与共享、数据泄露应急响应以及数据销毁与更新等。事业单位应该确保员工数据的隐私和安全,以保护员工的个人利益、单位的信誉和形象。通过实施相关措施,如目的明确原则、最小化原则、物理和技术保护、访问控制、数据掩码、数据脱敏、数据销毁原则和更新机制等,防止员工的数据泄露、滥用和非法访问,同时满足业务需求和数据共享的要求。

#### 2. 数据驱动的决策制度

第一,做好数据分析培训,事业单位主要围绕社会服务、公共管理等展开工作,如教育、健康、文化等,对此,事业单位在人力资源管理方面应该加强数据分析培训,从基础培训开始,组织员工学习数据的概念、统计学基础知识及相关工具的使用要点,主要掌握 Excel 基本操作功能及统计分析功能;组织中高层、关键岗位人员参与高级培训,使其掌握高级数据分析技术,能够从相关数据中提炼出有价值的信息;利用真实案例进行实战模拟,使员工在模拟的过程中得到锻炼,提升数据解读、决策能力。

第二,优化数据决策流程。根据事业单位的工作特点进行分析,从问卷调查、公开报告、线上抓取等数据收集方法中选择与之工作范围相匹配的方法;对收集到的数据进行预处理,保留数据的价值;利用统计分析等方法进行数据分析;整理分析结果,将其制成图表或者图形等形式的报告,为决策者提供决策支持;决策落实后收集反馈信息,并进行效果

评估、存档。

### （三）人才发展规划改革

人才发展是事业单位人力资源管理的主要职责之一，它不仅关乎员工个人职业生涯的成长与进步，还会影响到组织战略目标的实现、工作效率的提升以及可持续发展。在传统的人才培养模式中，管理者主要凭借自身的主观经验和直觉来判断员工的能力以及未来可能的发展方向，这种做法很容易因为个体差异、信息不对称或认知局限而削弱人才发展规划的有效性。在大数据时代，海量的数据资源为人才发展规划的制定提供了更多的可能性。

事业单位可以应用人力资源管理信息化平台，收集、整合员工的基本资料、工作表现记录、专业能力测评、职业发展意愿调查等多维度信息。通过对这些数据进行智能分析，可以形成员工职业能力图谱，为其规划个性化的职业发展路径。例如，针对在业务领域表现出色的骨干，事业单位可以利用大数据分析技术分析他们过往的工作业绩、经验以及能力特点，同时结合组织的发展战略和未来的业务需求，为他们量身定制个性化职业发展路径，使他们在实战中不断锤炼和提升自身能力，从而快速成长为能够引领业务发展的带头人。针对在管理领域表现较好的员工，事业单位可以利用领导力评估工具和预测分析技术，提炼其内在的领导特质、管理风格以及不足。在此基础上，为其设计一套针对性强、操作性强的领导力发展计划，为事业单位的可持续发展储备管理人才。

### 参考文献

- [1]申凌翔.绩效考核对于我国事业单位人力资源管理的作用分析[J].中国经贸, 2021(3): 121-123.
- [2]姜丽.浅谈激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J].现代经济信息, 2022(13): 140-142.
- [3]范洵.新经济时代企业人力资源管理创新策略探讨[J].老字号品牌营销, 2023(3): 119-121.

### （四）人力资源规划改革

第一，在部门分工方面，事业单位要从战略高度出发，把握大数据技术带来的机遇，梳理事业单位的业务特点和需求，合理配置和调整各部门职能，构建清晰、高效的组织架构。第二，在岗位建设方面，事业单位要利用大数据的运行规律和技术优势，革新当前的岗位布局，统筹规划岗位数量、配置条件以及员工的具体分工，形成一套适应大数据时代要求的人力资源优化方案。第三，在人力资源衔接方面，事业单位要以长远的战略眼光制定人力资源规划，既要顾及眼前业务的正常运行，也要考虑到未来发展战略对人力资源的需求。为此，事业单位在人力资源管理的过程中，应该利用大数据技术分析现阶段的人员结构，预测未来业务发展对人力资源布局的影响，合理调整人员分布，避免出现岗位空缺或人员冗余现象。

### 总结

综上所述，大数据时代对事业单位人力资源管理的影响并不是一时的，在未来很长一段时间内，事业单位人力资源管理的改革都会持续进行。对于事业单位而言，只有充分认识到大数据的内涵，才能使其在人力资源管理改革中充分发挥作用。事业单位应该主动迎合大数据时代的发展趋势，在人力资源管理方面进行积极改革，从而推动员工的个人成长与组织目标的实现。