

大数据驱动下事业单位人力资源管理的变革研究

吴欣蔓

辽宁省鞍山市岫岩满族自治县人力资源和社会保障服务中心, 辽宁 鞍山 114300

摘要: 随着信息技术的飞速发展, 大数据已成为推动事业单位人力资源管理变革的重要力量。为此, 本文首先强调了大数据对事业单位人力资源管理的积极作用。随后, 分析了大数据时代事业单位人力资源管理存在的主要问题, 并进一步在此基础上, 提出了大数据驱动下事业单位人力资源管理的变革策略, 旨在为我国事业单位人力资源管理变革提供理论参考和实践指导, 以促进事业单位在新时代背景下的高质量发展。

关键词: 大数据; 事业单位; 人力资源管理; 变革

中图分类号: F81

DOI: 10.63887/fem.2025.1.5.7

随着大数据技术的快速发展和广泛应用, 各行各业都在积极探索大数据的潜力以推动业务创新和管理升级。在我国整个国家机构体系当中, 事业单位是其中的一个重要成分。事业单位的人力资源在当前的环境当中也面临着很多的挑战。由于在传统的模式当中进行人力资源管理的时候, 经常依赖于一些主观判断以及人工的操作, 导致出现了决策失误或者是管理效率低下的相关问题, 在大数据技术引入到了人力资源管理之后, 使得事业单位的管理手段变得更加智能和高效, 这能够帮助人力资源实现科学化、精细化和智能化的管理。因此, 如何对事业单位的人力资源管理进行改革, 是一个值得深入思考和探讨的问题。

1 大数据技术对事业单位人力资源管理的积极作用分析

1.1 优化招聘流程

对于招聘环节来说, 利用大数据能够明显提高。人才筛选的精准度和效率。在传统的面试环节当中, 主要都是依靠与面试官进行主观的个人化判断, 但是它存在很多的弊端, 而如今将大数据引入到事业单位的应聘环节能够极大的提升筛选的精度(包括教育经历、工作经历、技术技能及社交技术等), 实现对应聘者能力和潜能的精准衡量。这种方法有助于减少因主观偏见导致的决策失误, 并加速招聘进程, 从而提升整体招聘效率和准确性。

1.2 提供个性化培训促进职工成长

在职工培训方面, 事业单位可借助大数据技术深入挖掘员工日常工作中的行为数据, 以精确定位员工的技能缺口和发展需求, 进而制定个性化的培训方案。这种定制化的学习路径不仅能够提高培训的有效性, 还能够促进员工的稳健成长与发展。

1.3 使绩效评估更客观

同时, 将大数据技术应用到绩效考核, 也能够让整个考核的内容环节变得更加的全面和客观。在过去的绩效评估工作当中, 大部分都是依靠于管理层的主观意见。但是在现在利用了大数据之后, 可以通过更加客观全面的评估, 让员工的绩效完成的情况和各个方面的数据得到科学的评估, 这样能够更加准确地从多方面去反映员工的工作表现, 有利于提升绩效评价的工整性; 同时也能够为员工在工作当中的问题提供可以借鉴的参考, 有助于他们在下一阶段改进。

2 大数据时代事业单位人力资源管理变革中存在的问题分析

2.1 管理体制不健全

虽然大数据时代已经对各行各业产生了较为深远的影响, 但是从目前的情况来看, 有一部分的事业单位在人力管理当中仍然还是利用原来传统的决策方式和管理手段, 并没有将大数据的潜在价值进行充分的挖掘, 这样就会造成在进行人力资源管理的时候出现

人才选拔和绩效评估等方面的相关问题^[1]。同时由于传统的评估方式缺乏有效的数据整合的相关机制，更容易出现信息孤岛的情况。这不利于数据的有效利用及流通。对于相关的事业单位来说，一些管理机制也并不是非常积极的去推动大数据的文化氛围，导致很多的员工对相关技术接纳度不高，数据分析能力薄弱，进一步限制了大数据技术在人力资源管理中的深入应用。

2.2 招聘与选拔机制不完善

在大数据时代，一些事业单位现有的招聘与选拔流程仍然显示出不足之处，特别是在融合现代数据分析技术方面存在缺陷，这直接影响了人才筛选的科学性和精确性。

例如，一些单位过于依赖传统的面试与评估手段，而未能充分重视候选人的数据分析结果，导致所招聘的人才往往难以满足职位的具体要求，不利于单位长期发展目标的实现。同时，缺乏有效的绩效追踪和反馈机制，新入职员工的工作表现无法得到及时且全面的评估，从而阻碍了招聘策略的适时调整和优化。这一系列问题不仅影响了单位的人才质量和团队构建，还可能导致人力资源的不合理配置和浪费，降低整体运作效率。更深层次地讲，这种状况限制了组织对富有创新精神和适应未来变化能力的高素质人才的发掘与培养，削弱了面对未来挑战的能力。此外，此类机制可能加剧内部晋升过程中的不公平现象，这不利于员工提升对单位的忠诚度和工作的积极性，而且还有可能导致道德风险。比如说在招聘的过程当中出现相关的歧视和偏见等不良行为。

2.3 培训与开发体系薄弱

从另外一个角度来看，有一些事业单位在进行对员工的培训时仍然比较落后。传统的培训方式和传统的培训方法不能够有效的促进员工的技能提升和知识的更新。比如说有一个事业单位，他现在在培训的时候还是用非常传统的纸质资料和传统的课堂教学的方式，并没有将在线的学习平台进行充分的利用，而且呢没有加入互动式的学习工具。这对于整个事业单位的培训来说缺乏了个性化和灵活性。导致不能够满足学员的多样化的学习需求^[2]。此外，事业单位在培训

与发展体系的战略导向和前瞻规划方面也存在欠缺。许多机构未能将组织战略与市场趋势紧密结合，制定具有前瞻性的员工能力提升计划，使得员工在应对新兴技术和市场变革时准备不充分。例如，在数字化转型过程中，由于未能及时提供数据分析和数字技能的培训，某事业单位影响了员工的工作效率 and 创新能力。

对于个人职业发展的支持，不少单位的培训体系同样表现出不足之处。尽管部分单位提供了基础技能培训，但在职业路径规划、领导力培养等关键领域投入有限，未能有效帮助员工建立清晰的职业愿景和发展蓝图。尤其是针对年轻员工的职业成长期望未能得到足够重视和支持，导致员工满意度和忠诚度下降^[3]。

3 大数据驱动下事业单位人力资源管理的变革策略

3.1 管理创新：打造数据驱动的管理模式

基于大数据技术推动当前事业单位进行人力资源的改革，最主要的点在于管理模式的更新。同时建立起一个以数据为核心的新型的管理体系。在这个过程中，事业单位需要将传统的管理方式和决策方法进行彻底的改变。同时提高数据分析作为主要的管理手段，完善和升级数据分析及收集的系统，确保能够全面、高效地采集和利用职工绩效、培训参与度、满意度以及留存率等多维度信息；引入前沿的数据分析技术和平台，如人工智能（AI）和机器学习（ML）算法，以大幅提升数据处理能力，提高分析结果的精确性和时效性，使人力资源管理者能够深入理解员工行为和需求，从而为制定科学决策提供坚实依据。例如，通过预测模型识别潜在的员工流失风险，提前部署人才保留措施；或者根据技能矩阵和绩效评估结果，为员工量身定制职业发展路径^[4]。

此外，事业单位还应构建有效的反馈机制，确保数据分析成果能够及时转化为管理实践，并持续指导管理策略的优化调整。同时，事业单位应当重视培养和吸引既具备深厚技术背景又拥有丰富管理经验的复合型人才，组建一支高素质的专业团队，以确保数据驱动管理模式的成功实施和持续改进。这样不仅能够提升组织的整体效能，还能增强对优秀人才的吸引力和留存率。

3.2 招聘优化：实施数据驱动的选择机制

为提升招聘效率与质量，事业单位应引入基于数据的选拔机制。此策略的核心在于通过严谨的数据分析，提升人才选拔的精确性和有效性，确保所选人才与岗位需求的高度契合^[5]。具体而言，事业单位需要构建一个详尽的候选人资料库，该资料库应包括候选人的教育背景、职业经历、技能评估及过往业绩等信息，为实现精准匹配提供支持。同时，利用人工智能、机器学习等先进数据分析技术，进行深度数据分析，以有效揭示候选人的潜在能力及其职业成长潜力，从而进行全面且深入的评价。此外，建立绩效跟踪系统，持续监控和评估新入职员工的工作表现，以便及时调整招聘策略，并确保所选人才能够满足组织目标的要求。

通过部署数据驱动的选拔流程，事业单位能够更准确地识别并吸引那些契合组织需求的高素质专业人员，进而组建一支高效、竞争力强的团队。这种革新性的招聘方法不仅是提高招聘效果的重要步骤，而且是事业单位在激烈的市场竞争中保持优势的关键所在。

3.3 培训转型：建立数据驱动的培训体系

为了适应大数据时代的需要，事业单位应对其培训体系进行现代化升级，建立一个以数据分析为驱动核心的新型培训模式。

事业单位可以利用较为先进的数据分析技术对员工的培训需求进行详细的调研。从个性化的角度来看，制定一些具有针对性的培训体系和内容，比如说将数据分析工具应用起来，对员工的技术水平和不同的效能展开评估，从而针对不同的情况去设计不同的培训方案，并且可以引入虚拟现实技术和在线的学习平台增强员工的培训沉浸感和灵活性，扩大教育资源的获取途径。此外，通过系统化地收集和分析培训数据，建立起有效的效果评价和反馈机制，以不断优化培训内容和方式。这种基于数据的培训策略不仅能够大幅提升员工的专业能力和综合素质，而且对于提高员工的工作满意度和忠诚度也具有重要作用，从而为事业单位的长期发展和竞争力增强打下坚实的人才基础。如图1所示，为大数据驱动下的事业单位人才培养路径图示例。

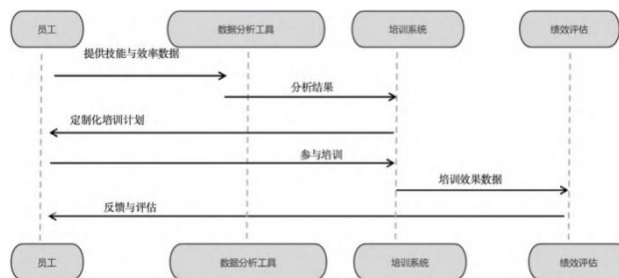


图1 大数据驱动事业单位人才培养路径图

3.4 关系协同：构建数据驱动的职工关系网

在大数据技术的支持下，事业单位应致力于创建和优化基于数据的职工关系协同机制，形成一个动态的职工关系网络。

具体而言，事业单位不仅要关注员工的工作绩效，还需深入探究其内在需求、职业目标及个人发展规划。通过运用数据分析工具收集并解析来自员工反馈、沟通模式、满意度评估以及团队合作的数据，以识别并解决职工关系中的潜在问题，如信息传递不畅、团队内部冲突或职业成长受限等问题。在此过程中，事业单位可以采用员工调研和社会网络分析工具，深入了解员工间的互动情况，并优化团队合作方式，帮助管理层调整团队架构，激发团队的合作潜力与创新能力。此外，定期进行员工满意度调查（例如表1所示），通过数据分析改善工作环境，提升福利待遇和工作条件，从而增强员工忠诚度并减少人员流动率。

表1 职工满意度的调查表

调查项目	非常满意	满意	一般	不满意	非常不满意
工作环境	30%	45%	20%	4%	1%
职工福利	25%	50%	20%	4%	1%
职业发展机会	28%	42%	22%	6%	2%
团队协作效率	35%	40%	18%	5%	2%
管理层支持度	32%	43%	19%	5%	1%

3.5 加强数据安全与隐私保护

在人力资源管理应用大数据技术时，数据安全与隐私保护是事业单位面临的重要挑战。基于此，事业单位需建立全面的数据保护体系。

事业单位在存储和传输敏感数据时应采取加密措施，并通过替换、模糊化等方式对数据进行脱敏处理，在保证分析效果的同时降低数据泄漏风险。事业单位

应建立定期审计机制，部署实时监控系統，对异常数据访问行为进行有效监控和预警。事业单位应开展数据安全与隐私保护培训，制定明确的安全操作规范，提升员工安全意识和防范能力。培训内容应涵盖数据处理规范，包括禁止将工作数据带回家或随意分享等具体要求。事业单位需要实时跟进国内外数据安全与隐私保护相关法律法规的更新动态，确保数据处理过程符合法律要求。在此基础上，积极采纳人力资源行业通用的数据安全标准，如 ISO 27001 认证体系，不断提升数据安全管理水平。

4 结语

综上所述，大数据技术的引入为事业单位人力资源管理的改革提供了新的路径和手段。通过分析存在的问题，实施管理创新、招聘优化、培训转型、关系协同等策略，事业单位可以有效提升人力资源管理的效率和质量。同时，加强数据安全与隐私保护是确保改革顺利进行的重要保障。随着这些变革策略的实施，事业单位将能够更好地适应社会发展的需求，实现可持续发展。

参考文献

- [1] 沈丽娟. 事业单位加强人力资源管理信息化建设的意义及路径[J]. 四川劳动保障, 2025(02): 160-161.
- [2] 李玲. 大数据背景下事业单位人力资源管理改革创新路径探索[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2022(5): 113-115.
- [3] 林美华. 事业单位战略性人力资源管理研究[J]. 市场周刊, 2024, 37(36): 155-158.
- [4] 刘彩虹. 新时代背景下事业单位人力资源战略研究[J]. 投资与创业, 2025, 36(01): 152-154.
- [5] 刘颖康. 事业单位人力资源管理信息化分析和建设路径[J]. 现代企业, 2024(12): 27-29.