

大数据时代下高校人力资源管理模式的创新

王璐

(对外经济贸易大学 北京 100029)

摘要: 随着科技的不断创新和发展,互联网技术的应用加快了对大数据信息的整理和分析,因此,在大数据时代背景下,如何适应时代发展的潮流,推动高校人力资源管理模式的创新是当前很多高校都在思考的问题。本文通过对当前各高校人力资源管理中存在的问题进行分析,探究与分析大数据时代下高校人力资源管理模式的创新,希望能为各高校提供一些参考借鉴。

关键词: 大数据时代 高校 人力资源管理 创新

中图分类号: F272.92 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.43.083

引言

在大数据时代背景下,随着高等院校教育的不断改革和创新,高校人力资源管理工作也面临着新的机遇和挑战。众所周知,高等院校是引领科技创新,培养高素质人才的地方,高校人力资源管理作为教育管理工作当中非常重要的一个模块,为了适应时代发展的潮流,我国高校人力资源管理工作必须要实现信息化、科学化和智能化的有机结合,从而实现更好更快的发展。从当前各高校人力资源管理工作来看,虽然大多数高校都已经充分认识到了人力资源管理工作的重要性和必要性,但是距离科学精细化的人力资源管理模式还有很大的差距。大多数高校还是受传统管理模式的影响,在实践过程中还存在着很多的问题。只有跟随时代的步伐,实事求是,不断加强高校人力资源模式的创新,才能促进高校人力资源管理现代化发展。

一、高校人力资源管理模式创新的重要性

人力资源管理的应用在经济迅速发展的现在发挥其越来越重要的作用,人力资源管理模式也需要不断地加强完善与优化。在大数据时代背景下,高校人力资源管理模式创新优化,不仅能够加强高校教学团队建设,还能向社会输出更优秀的人力资源。由此来看,在大数据时代下,加强高校人力资源管理模式的创新是时代发展的必然产物。因此,各个高校必须重视并且积极优化人力资源管理模式,不断创新人力资源管理理念,同时也要不断提升人力资源管理意识,结合自身发展实际需要,创新并构建出一套符合自身发展和规划的人力资源管理模式。高校不仅是知识的传播者,也是文化与科技发展的重要推动者,培养了一代又一代的优秀学子,为社会作出了重要贡献。为了充分激发高校老师的工作热情和工作热情,提高高校教职工专业的职业素养,顺应时代发

展且不断创新的人力资源管理模式是高校优化管理的切入点,只有开展科学有效的人力资源管理,完善高校人员结构配置,才能不断提高高校自身整体教学水平,从而提升学校的竞争实力,为国家培养出越来越多的高素质优质性人才。

二、大数据时代下对高校人力资源管理的影响

现如今,大数据信息的分析整合给各行各业带来了新的机遇与活力。在大数据时代下,高校人力资源管理面临着更大的机遇与挑战。大数据,顾名思义指的是信息数据价值,在推动高校教学教育创新模式的同时,也推动了高校人力资源管理的创新。一方面,高校人力资源管理模式下,既加强了人与人之间的信息交流,也促进了高校人员信息分析和整合。另一方面,在高校人力资源的管理过程中,大数据技术加快了各部门之间交流的及时性和便捷性,提升了工作效率和工作质量。

三、高校人力资源管理模式

1. 换位思考管理模式

在进行高校人力资源管理时,换位思考管理模式通过换位到教职工老师的角度去想事情,思考问题,不仅能够加强与高校教职工老师之间的沟通,也能够深入体会到老师们的辛苦与艰辛,能够达到强有力的情感互通,通过“想其所想”来真正地思考教职员工老师在工作当中想要改善的东西,从而更利促进高质量教学水平的发展。

2. 资源共享管理模式

在大数据时代背景下,资源共享管理模式不仅能够实现各高校文化交流的共享,促进学术事业的发展,也能够实现高校老师信息资源的共享,高校可以建立高校资源共享网站,老师们可以随时分享自己的学术知识,也可以浏览学习其他人分享的资源,这种互利互助共享模式对人力资源的发

展具有重要的促进意义。

3. 激励驱动管理模式

激励驱动管理模式，主要是通过采取一系列的奖励措施，从而提高高校教职工工作的积极性，激励驱动管理模式不仅能够创建稳定和谐的人力资源管理环境，还能最大限度地调动教职员工的的工作热情，工作热情提高、工作效率也会随之提高，不仅实现了自己的人生价值，也促进高校人力资源管理的快速发展。

四、高校人力资源管理中存在的问题

1. 高校人力资源管理模式落后

近年来，随着科技的快速发展，大数据、云计算等新型信息化技术迅速崛起，被广泛地应用到我们生活中的方方面面。从目前我国高校人力资源管理来看，大多数高校还一直在延续使用传统的人力资源管理模式，由于学校人力资源管理数据信息量较大，管理模式又相对落后，以至于各高校并未提高管理效率，优化人员管理结构。一方面，各高校没有建立起顺应时代发展潮流的完善的人力资源管理模式，另一方面，加之高校创新性人才的流失，很多高校在进行人力资源管理工作时，不仅消耗了大量的时间精力，也在一定程度上阻碍了高校人力资源管理快速向前发展的脚步。在如今这个飞速发展的大数据时代背景下，各高校应该紧随时代发展的潮流，结合大数据分析，建立科学创新型人力资源管理模式。

2. 高校人力资源配置不健全

据调查可知，当前许多高校的人力资源配置并不健全。其一，员工信息收集机制不健全。高校在对员工和学生相关信息收集过程中，存在着许多数据丢失和不对称的情况，信息数据的错误，一方面不能对学校各岗人员进行优化配置，另一方面，也会影响数据的真实和有效性。其二，缺乏专业的人力资源管理人员。人力资源管理人员专业素质水平，在很大程度上会影响到管理工作的质量和效率，进而导致高校资源的浪费，同时也会对高校整体的教学质量有一定的影响。因此，高校人力资源管理者应该紧抓环境发展动态，积极主动地提高自身专业素养，对自身管理模式工作进行调整，优化人力资源配置效率。

五、大数据时代下高校人力资源管理模式创新路径

1. 创新整理人力资源数据库

在人力资源管理过程中，可以通过大数据分析对高校人员信息进行数据整合，形成一套完整全面的高校人员数据库，从而能够清晰高效地查阅人员数据信息，提高高校人力

资源管理效率。例如，人力资源管理数据库信息包含教职工的家庭情况、受教育程度、工作经历、特长爱好等等，通过大数据分析整理，就可以快速查阅人员档案，也能对教职工信息资源进行全面规划、建档，能够让校领导通过数据库查阅快速了解教师员工档案，统筹规划好人员配置，更有效地开展高校教育教学工作。此外，大数据时代下高校人力资源管理模式的创新工作的开展过程中，可以结合数据库信息对教职工个人发展目标、个人职业规划等等进行统计分析整理，从而形成一套系统化、综合性的人力资源档案数据库，高校在进行教职工工作安排时，可以结合人力资源档案数据库综合合理安排，提高人力资源管理质量。通过创新整理高校人力资源数据库，不仅使高校人力资源管理工作更加系统和科学，也能使教职工人员得到优化配置，全面提升人力资源管理人员工作效率。通过创新的手段去建立人力资源数据库是一个非常烦琐的过程，尤其是在大数据时代背景下完成这项工作，因为我们所建设的人力资源数据库必须要符合现代化的理念，要结合时代的背景要求展开设计。建立人力资源数据库，笔者认为学校应该要完成以下几步重要的工作：①建立人力资源数据库建设团队，数据库建设团队是非常重要的，这项复杂的工作必须要由具备专业扎实的信息技术的工程人员去完成。学校应该要抽取部分信息技术专业的教师，围绕怎样设计、规划和建立人力资源数据库展开研究探索。②在团队中对所建立的人力资源数据库展开试行工作，当建设团队通过探究合作的形式，建立好了人力资源数据库后，在团队内部应该要对所建立的数据库展开试行工作，以团队内部的老师为对象，尝试着的将老师们的基本信息、学术成就、工作履历和成就以及家庭成员信息等导入到数据库当中，检查该数据库的容量有多大，教师的信息导入后是否容易查找。同时团队人员还要检查在需要调取某位教师的信息的过程中是否能够及时高效，以及防火墙和信息保密的设计等问题。③完成数据库试行工作后，建设数据库的团队要向全校的教职工人员对该数据库进行演示，通过演示和讲解的形式，向全校的教职工人员介绍该数据库的功能，鼓励教职工们尝试着利用数据库来储存自己的信息。④最后当数据库建设完成后，并且已经开始在学校内部运行后，建设团队不能够以此作为任务完成的标准而解散团队，团队要一直保留下去，因为学校在运行数据库的过程中，不可能第一次应用就非常熟练，总会有很多的教职工对数据库的操作不熟练，甚至在后期运行的过程中会出现这样或者那样的问题，导致数据库的运行出现障碍，这些问题都需要数据库的建设

团队再次团结起来，对数据库的运行问题展开分析和研究。

2. 创新开拓教职工招聘方式

结合大数据数字资源库，对人力资源管理工作模式进行整合，大数据通过对一些基础数据进行分析，就可以很快匹配出最复合条件的人员信息资料，做好人力资源档案数据信息的维护，在查阅的时候就能既省心又省力，更加方便人力资源管理人员获取相关人员信息，提高工作效率。创新开拓教职工招聘方式，也就是说，在人力资源管理人员进行招聘时，进入到人才资料数据库中，来筛选人员简历，这就是通过大数据高科技智能分析来进行精准信息匹配，快速筛选出人力资源管理人员想要招聘的人才信息。利用大数据平台人才信息库进行人员招聘，是一种合理优化，也是一种非常公平公正的招聘方式，能够促进高校人才管理建设，推动高校快速发展。在完成这项工作的过程中，负责这项工作的管理人员需要注意的问题包括：首先要让学校的数据库和地区的人才资源信息管理系统相联网。如果学校想要招聘一位合格的自己满意的人力资源管理的人才，学校可以将本校的网络和地区的人才资源信息系统的网络对接。这样一来，学校的负责人就能够在学校通过浏览网络，对相关的人才进行分析和筛选，这是招聘工作的第一步，是对人才的基本信息情况的了解，对不符合硬性条件的人员及时排除，提高了招聘工作效率。第二步是要进行现场考查和筛选，经过网络的筛选后，进入到第二个环节的人才都是符合招聘硬性条件的人才。在第二个环节中，学校还要对这部分人才再次进行考查和筛选，主要是考查人员的信息化人力资源的管理策略，分析信息化人力资源管理工作出现的问题，自己对这些问题有怎样的看法，如果是自己要尝试着去解决问题，应该如何有效地化解这些问题。再次是第三步的考查检验环节，需要参与应聘的人力资源管理人才有对大数据时代下的人力资源管理软件进行操作和应用，考查应聘人才对软件应用的熟练程度，从而招聘具有高素质、高学历，高情商和信息化素养高的人力资源管理专业型人才。不仅仅是对学校的人力资源管理人才进行招聘时可以采取这种模式，在对其他的专业型人才等教职工展开招聘工作的过程中，学校也可以采取这种模式来进行，该模式是一种非常严格的招聘模式，其中非常重视对教职工的信息化素养的考查，应用了网络技术展开人才招聘，以公平公正的方式让更多的优秀的人才通过竞争来获得最适合自己的岗位。

3. 创新加强教职工培训方式

教职工职业生涯管理模式是高校人力资源管理中重要的

组成部分，加强高校教职工专业培训，做好教职工职业发展规划，充分发挥教职工自身能力，也能在一定程度上促进高校教学质量的提高。在大数据时代背景下，高校人力资源管理人员不仅要掌握每位教职员工的个人信息，还要时时掌握了解每位教职人员的工作需求和个人职业规划，这样才能充分调动老师在教学过程中的积极性。高校为高校教职人员提供专业在职教育培训，一方面促进教职员工个人发展，另一方面，为学校培养更专业的全面型人才。在大数据时代下展开教职工的培训，首先可以通过线上培训工作展开，线上培训工作的时间可以安排在晚上，或者安排在周六周日展开培训，可以邀请教师们参与一些培训网站的网课学习，或者在线上聆听一些专家们的讲座和报告，让教师们有时间去学习新知识和新思想。其次，可以在校内设置专门的计算机培训的机房，因为不少老教师的信息化技术能力与年轻的教师之间还有一定的差距，经验丰富的老教师需要学习信息技术，需要提高信息化能力。所以学校安排专门的计算机培训的机房是非常有必要的，这样可以让教师们有专门的计算机培训学习场所，可以在学习的过程中与不同的教师进行交流探讨。最后可以开展线上研讨学习活动，以各专业或者各个系为单位，让同一专业和同一系的教师将自己的培训心得和同行们交流沟通，提高教师的研讨交流学习能力。因此，高校人力资源管理人员要充分听取高校教职人员的专业需要和发展需求，积极安排教职工培训工作，不仅能促进教职工专业能力的提升，还能保障高校人力资源管理工作质量的提升。当然，人力资源管理人员在开展教职工培训过程中，要顺应时代发展的潮流，借助互联网教育平台优势，依靠大数据信息支持，积极开展互联网线上培训工作，让教职工可以自由安排自己的学习时间，实现学习教学两不误。

4. 创新教职工绩效考核模式

众所周知，绩效考核标准不仅是衡量一个员工工作情况的完成度，更重要的是证明员工工作能力的重要标准。在大数据时代下，高校在进行人力资源管理时，应结合大数据技术收集和统计对教职员工进行绩效考核，合理综合分析不同考核指标所占的比重。在进行绩效考核时，要加强创新，在原有绩效考核方法的基础上要推陈出新，建立新的绩效考核模式。在设定绩效考核指标的时候，要结合定量指标和定向指标两项数据进行综合分析。例如，把老师教学的工作态度、职业品德、创新能力等作为定性目标；把学生对老师的评价、上课时、科研成果等作为定量指标，两项指标综合对比进行教职工绩效考核，这种考核方式不仅能够通过绩效

考核奖励老师,对老师作出的教学贡献给予充分的认可,更能对老师以后的工作给予数据指导性意见。

5. 创新教职工薪酬管理方式

在人力资源管理过程中,人员薪酬应该是人们在职场工作中比较关心的一个问题,那么,怎么顺应时代发展的潮流。在大数据时代背景下,结合大数据数字分析来创新教职工薪酬管理方式是一个需要认真探讨的事情。因此,在创新高校教职工薪酬管理时,就是要本着公平、公正的原则,要有薪酬组合模式,比如说薪酬是由基本工资、岗位工资、绩效工资等组成,这些组成方式都可以通过大数据来进行统计和分析。当然大数据也可以分析总结出本行业或者本地区高校教职工人员平均工资水平,及时的把握国内高校薪酬变动情况,从而不断调整和创新教职工薪酬管理方式,在高校进行人力资源管理时为教职工人员谋福利。

结语:

综上所述,在大数据时代背景下,加强对高校人力资源管理信息管理的创新是高校想发展的必要趋势,高校只有打破传统人力资源管理观念,顺应时代发展的潮流,结合高科技互联网数据信息,不断创新人力资源管理方式,才能提升高校的人力资源管理效率,从而使学校教职工人力资源得到充分的优化配置,从而提升学校整体的教学水平,促进各高校教育事业的快速发展。高校结合大数据信息优势开展人力资源管理,不仅能够充分调动教职工们的教学积极性,也能

按照每位老师的教学经验来进行总结整合,从而使学校人才数据库更加全面完善,促进高校教育教学工作更好更快发展。

参考文献

- [1]黄德金.大数据时代下高校人力资源管理模式创新研究——评《高校教师人力资源管理模式创新研究》[J].科技管理研究,2022,42(09):231.
- [2]李锦尊.大数据时代下企业人力资源管理模式创新的策略探讨[J].中国集体经济,2022(13):128-131.
- [3]谢旭斌.大数据时代下企业人力资源管理模式创新研究[J].中国中小企业,2022(04):172-174.
- [4]苏琦.大数据时代下企业人力资源管理模式创新方向探究[J].北京印刷学院学报,2021,29(S2):26-28.
- [5]刘辉.浅谈“互联网+”时代高校人力资源管理模式创新[J].中国市场,2020(13):183-184.
- [6]高勇.大数据时代下高校人力资源管理的择优选择模式创新[J].现代营销(经营版),2019(11):9.
- [7]吕际云.大数据时代下的高校人力资源管理创新探索[J].创新创业理论与实践,2018,1(14):96-97.
- [8]刘耀钦.“互联网+”环境下高校人力资源管理模式及创新思考[J].南阳师范高等专科学校学报,2016,36(06):101-102.