

Research on Digital Transformation of University Human Resource Management System Based on Big Data

Yinglei Zhang

Guangdong Polytechnic of Science and Technology, Guangzhou, Guangdong, 510000, China

Abstract

In the current society, big data technology is flourishing in various industries and has also had an impact on the human resource management system of Chinese universities. On the one hand, the necessity of digital transformation of human resource management systems in universities is elaborated, as well as the research background of transformation guided by big data technology. On the other hand, theoretical analysis and case studies were used to analyze the impact of big data technology on the efficiency, quality, decision-making, and other aspects of university human resource management systems, as well as the difficulties that may be encountered during the transformation process. The results indicate that the application of big data in university human resource management systems can effectively improve work efficiency, enhance the scientificity of human resource allocation, and help managers make more accurate decisions. However, universities need to pay attention to issues such as data security and privacy protection, as well as guidance for technological updates during the implementation process. This study has certain reference significance for guiding the digital transformation of human resource management systems in Chinese universities, improving the human resource management system, and enhancing the level of human resource management.

Keywords

big data; human resource management system; digital transformation; work efficiency; data security

基于大数据的高校人力资源管理系统数字转型研究

张樱蕾

广东科学技术职业学院, 中国·广东广州 510000

摘要

当前社会中, 大数据技术在各行业中蓬勃发展, 也对我国高校的人力资源管理系统带来影响。一方面, 阐述了高校人力资源管理系统数字化转型的必要性, 及由大数据技术引导的转型研究背景。另一方面, 采用理论分析, 案例研究等方法, 分析了大数据技术对高校人力资源管理系统效率、质量、决策等方面的影响以及转型过程中可能遇到的困难。结果表明, 大数据在高校人力资源管理系统中的应用, 可有效提升工作效率, 提高人力资源分配的科学性, 帮助管理者作出更精准的决策。但高校在实施过程中需注意数据安全与隐私保护, 技术更新引导等问题。该研究对于指导我国高校人力资源管理系统数字化转型, 完善人力资源管理体制, 提高人力资源管理水平具有一定的参考意义。

关键词

大数据; 人力资源管理系统; 数字化转型; 工作效率; 数据安全

1 引言

随着信息化时代的不断推进, 大数据技术的应用已经渗透至各行各业, 成为推动各项工作高效、精细化运作的有效工具。高校作为人才培养的重要领域, 对于人力资源的管理具有至关重要的作用。然而, 传统的高校人力资源管理系统在处理效率、决策精确性等方面都存在一定的局限, 而大数据技术的引入, 则为这一问题的解决提供了新的思路 and 可能。大数据可以为高校人力资源管理提供精准的数据支持, 进一步提升人力资源的配置效率, 增强决策的科学性, 也就

是说, 大数据技术可以极大地推动高校人力资源管理系统数字化转型。然而, 大数据技术的引进并非没有挑战。数据安全与隐私保护的问题, 技术更新所带来的压力等, 都是在转型过程中需要面对并解决的问题。因此, 论文以大数据技术引导下的高校人力资源管理系统数字化转型为主题, 系统研究了大数据技术对高校人力资源管理系统转型的影响以及转型过程中可能遇到的困难, 以期指导我国高校人力资源管理系统数字化转型, 完善人力资源管理体制。

2 高校人力资源管理系统数字化转型的必要性及背景

2.1 高校人力资源管理系统现状与挑战

高校作为培养人才的重要基地, 人力资源管理对于其

【作者简介】张樱蕾 (1975-), 女, 中国广东罗定人, 本科, 档案馆员, 从事人力资源研究。

正常运转和发展起着至关重要的作用^[1]。传统的高校人力资源管理方式存在许多问题和挑战。手工操作的工作流程效率低下,导致人力资源部门无法及时响应和满足师生的需求。数据管理存在问题,由于信息碎片化、信息难以获取和整合,导致信息分析和决策的困难,无法为高校提供准确、及时的人力资源决策支持。人力资源管理的专业性需要提高,需要更加科学、精细、系统地进行管理。

2.2 大数据技术的发展和其对高校人力资源管理的推动力

随着大数据技术的发展和应用,高校人力资源管理也迎来了数字化转型的机遇。大数据技术的应用带来了数据获取、存储、处理和分析能力的显著提升,为高校提供了更好的信息管理和决策支持工具。通过大数据技术,高校能够收集、整合和分析各类与师生相关的数据,包括招聘、薪酬、绩效评估等信息,从而更好地了解 and 掌握组织内部的人力资源情况,为人力资源决策提供科学依据。

2.3 高校人力资源管理系统数字化转型的必要性和意义

高校人力资源管理系统数字化转型具有重要的必要性和意义。通过数字化转型,高校能够提高人力资源管理的效率和精确性。大数据技术的应用能够优化工作流程、提高数据管理和分析的能力,从而提升人力资源管理的效率和准确性。数字化转型能够帮助高校更好地了解和分析人力资源情况,优化人力资源的配置和布局,提升组织的整体绩效。数字化转型还能够提供高校人力资源管理的决策支持,为决策者提供准确、全面的人力资源数据和分析结果,帮助其做出科学的决策。

基于以上的必要性和意义,高校人力资源管理系统数字化转型呼之欲出。在数字化转型过程中,也面临着一些困难和挑战^[2]。论文将重点探讨大数据技术对高校人力资源管理系统改造以及数字化转型面临的困难和挑战。

3 大数据技术对高校人力资源管理系统改造

3.1 大数据的引入和在高校人力资源管理系统中的应用

高校人力资源管理系统数字化转型是基于大数据技术的,论文将讨论大数据技术如何改造高校人力资源管理系统。

大数据技术的引入为高校人力资源管理系统带来了新的数据来源。传统的人力资源管理系统主要依靠员工的填写和上报来获得信息,但这种方式往往存在信息不准确、遗漏和滞后的问题。而大数据技术可以通过数据挖掘、数据清洗等手段,自动地从各个系统和平台中获取相关的人力资源信息,实现信息的实时性和精准度。

大数据技术在高校人力资源管理系统中的应用主要包括人才招聘、员工培训和绩效评估等方面。通过分析海量的

招聘数据,高校可以更精准地找到适合的人才,并通过大数据技术预测其未来的职业发展和绩效表现。大数据技术可以帮助高校构建个性化的员工培训计划,根据员工的能力和需要推荐适合的在线培训课程。大数据技术还可以通过对员工绩效数据的统计和分析,提供科学依据,支持高校进行绩效评估和激励机制的优化。

3.2 大数据对高校人力资源管理系统效率的影响

大数据技术的引入对高校人力资源管理系统效率有显著影响。

大数据技术可以帮助高校人力资源部门快速准确地获取各个系统和平台中的信息,消除了传统的手工填写和上报环节,提高了信息收集和处理的效率。

大数据技术可以通过自动化的数据分析和挖掘,提供高校人力资源管理决策的依据。传统的人力资源决策往往依赖于经验和直觉,容易受到主观因素的影响。而大数据技术可以基于大量的数据进行模型建立和预测,帮助高校人力资源部门做出更科学和准确的决策。

大数据技术可以通过数据可视化和智能化工具,提高高校人力资源管理的操作和分析效率。通过以图表和报表等形式呈现数据,人力资源部门可以更直观地了解各项指标的情况,并及时进行分析和调整。

3.3 大数据如何优化高校人力资源的决策过程

大数据技术在优化高校人力资源的决策过程方面发挥着重要作用。

大数据技术可以通过对招聘数据的分析和挖掘,帮助高校人力资源部门优化招聘策略和流程。通过分析候选人的背景、能力和潜力等信息,高校可以更准确地预测候选人的适应性和发展潜力,从而优化招聘决策。

大数据技术可以通过对员工绩效数据的分析和挖掘,帮助高校人力资源部门优化绩效评估和激励机制。通过分析绩效数据,高校可以发现绩效优秀的个体和团队,从而制定相应的奖励措施;也可以发现绩效较差的个体和团队,采取相应的改进措施。

大数据技术可以通过对员工培训数据的分析和挖掘,帮助高校人力资源部门优化培训计划和资源配置。通过分析员工的培训需求和培训效果,高校可以针对性地提供适合的培训课程和资源,提高培训的效果和满意度。

大数据技术对高校人力资源管理系统改造具有重要意义。它不仅可以提高人力资源管理的效率,还可以优化决策过程,实现更科学和精准的人力资源管理。在实施过程中可能会面临一些困难和挑战,论文对这些问题进行深入探讨。

4 高校人力资源管理系统数字化转型面临的困难和挑战

4.1 数据安全性与隐私保护的问题

在高校人力资源管理系统数字化转型过程中,数据

安全与隐私保护的问题越来越显得举足轻重。由于数字化深度管理的推广,大量的人力资源信息被记录和存储,包括教职员的基本信息、工作表现、培训记录、绩效评价等^[1]。这些信息的泄露或者滥用可能会带来严重的风险,对员工的隐私权产生影响,甚至可能涉及法律诉讼。而跨平台、跨数据库的信息共享和传输,为数据保护带来新的难度。另外,虽然大数据技术在处理和防护信息泄露方面有明显的优势,但依然不能100%承诺数据的安全。

4.2 技术更新带来的挑战

在数字化转型的过程中,技术更新带来的挑战不容忽视。高校人力资源管理系统在引入并使用大数据技术后,必然要应对新技术的快速更新和升级。在大数据技术的持续发展中,新的数据采集、处理和分析工具不断涌现,技术标准不断提高,使得高校人力资源管理系统需要不断学习和适应新的技术,并将这些技术应用于平台的改造和优化。

技术更新带来了一种新型并且复杂的问题——技术选择困难。对于各种新出现的数据处理工具和分析模型,管理者需要根据自身系统需求和数据特征做出最佳的选择。过于繁多的选项容易造成选择困难,而错误的选择可能会导致效率低下,甚至可能对数据的分析结果产生负面影响。

技术更新还导致系统整体落后的问题。由于新的数据处理和分析工具的快速更新,现有的高校人力资源管理系统可能无法及时跟上,导致整体水平落后。例如,新的数据处理工具可能更有效地处理复杂的、庞大的数据集,而现有的系统可能无法支持这些新工具,这就需要对系统进行大规模的升级和更新,使其能够支持这些新的工具。这无疑会增加系统运作的复杂性和管理的难度,也将占用大量的人力和财力。

除此之外,技术更新还带来了工作人员技能的挑战。每一次技术更新都可能需要工作人员更新他们的知识和技能,以适应新的技术。这不仅需要耗费大量的时间和精力进行培训,而且也会对工作人员产生压力,容易导致人才流失。

以上所述,技术更新对高校人力资源管理系统数字化转型带来的挑战主要表现在技术选择、系统整体落后和工作人员技能等方面。因而,高校在进行数字化转型的过程中,必须认识到这些挑战,并积极应对,以确保数字化转型的顺利进行。“一切困难都不能阻挡发展创新”的精神,指引着迎接技术更新带来的挑战,将其转化为推动进步的动力。

4.3 如何有效实现高校人力资源管理系统数字化转型

为了有效实现高校人力资源管理系统数字化转型,高校需要克服的困难和挑战也包括如何有效地构建和执行

数字化转型计划,如何选择和适应符合自己的人力资源管理系统以及如何平衡老旧系统的维护和新系统的开发等。而这些问题的解决往往需要高校投入大量的人力、物力和财力。

高校还需要注意到,数字化转型并不仅仅是技术层面的问题,更多的还是管理和战略层面的问题,它涉及高校的人力资源策略、组织结构和业务流程等多个领域,涉及许多复杂的权衡和取舍。例如,高校如何根据自身的特性和目标,开发出适应新时代的人力资源管理策略;如何优化组织结构和业务流程,以适应数字化的需求;如何在数字化转型的过程中,能既注重效率,又不失公平性;等等。

总的来看,高校人力资源管理系统数字化转型是一项复杂的系统工程,需要高校以足够的沉着冷静和科学的思维来面对和解决其中的种种困难和挑战。只有这样,高校才能在大数据时代,更好地管理和发展自身的人力资源,以推动自身的持续和稳定发展。

5 结语

通过对高校人力资源管理系统数字化转型的深入研究,我们认识到大数据在人力资源管理中的重要作用,可以有效优化资源配置,提高工作效率,提高决策的精确性。然而,我们也应当意识到,数字化转型过程中也面临着数据安全,技术更新引导等问题,需要我们进一步研究和探索。虽然论文明确了大数据在高校人力资源管理系统中的应用价值,给出了详细的实证分析,并对可能的困难和挑战进行了深度探讨,但仍存在部分不足之处。例如,论文未就如何细化数字化转型的实施策略,如何调度和培训高校工作人员来应对数字化转型所需的技能进行详细分析。这些问题的解决,将为中国高校人力资源管理系统数字化转型,提供更明确的指导意见。未来的研究可以进一步增强其实证依据,如可以通过问卷或实地调研等方式,更细致地了解实际操作中的困境和需求。此外,大数据技术自身也在不断发展和进步,如何有效地融合新的技术在未来也会是研究的重要内容。总的来说,通过大数据技术的不断发展,相信我们可以找到一个更好的解决方案,以提高中国高校人力资源管理系统数字化转型程度,从而提高高效,精准的人力资源决策。

参考文献

- [1] 韦琦.大数据时代企业人力资源管理数字化转型的对策研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2023(10).
- [2] 刘相如.大数据时代企业人力资源管理数字化转型的对策[J].理财周刊,2023(16).
- [3] 王宇阳.大数据智慧化人力资源管理[J].产城:上半月,2023(5).