

The Application of Big Data in Human Resource Management in Universities

Yujing Cai

Beijing Institute of Technology, Zhuhai, Zhuhai, Guangdong, 519000, China

Abstract

In the digital era, the big data technology is becoming increasingly mature, and it has gradually become a reliable assistant for the efficient implementation of the work in all walks of life. In this context, the human resource management in colleges and universities also needs to advance according to the time, and innovate the use of big data technology. This paper will stand in the perspective of colleges and universities, discusses the application of big data in human resource management, problems and strategies, is committed to solve the outstanding problems existing in the human resource management, put forward to responsibility, accurate recruitment, scientific evaluation and cultural system construction of human resource management mechanism, aims to give full play to the advantages of big data technology, comprehensive optimization of human resource management effect, help high quality development of colleges and universities.

Keywords

big data; universities; human resource management

大数据在高校人力资源管理中的应用

蔡雨憬

北京理工大学珠海学院, 中国·广东 珠海 519000

摘要

数字时代, 大数据技术日益成熟, 逐渐成为各行各业高效落实工作的可靠助手。在此背景下, 高校人力资源管理工作也需因时而进、因势而新, 创新运用大数据技术。论文站在高校视角, 探讨大数据在人力资源管理中的应用意义、问题及策略, 致力于解决人力资源管理中存在的突出问题, 提出了以岗位职责、精准招聘、科学评价以及文化体系建设为主的人力资源管理机制, 旨在充分发挥大数据技术的优势作用, 全面优化人力资源管理效果, 助力高校高质量发展。

关键词

大数据; 高校; 人力资源管理

1 引言

如今, 数据是重要的生产要素。大数据技术作为采集、储存、加工、分析、传递数据资源的先进技术, 可激活数据潜能、挖掘数据价值, 促进组织发展质量变革、动力变革^[1]。为此, 高校可从实际出发, 将大数据有机结合于人力资源管理, 强化管理成效。

2 大数据在高校人力资源管理中的应用意义

2.1 提高管理工作效率

大数据的正确应用, 能够显著提升高校人力资源管理的信息化、数字化、智能化、自动化水平, 提高人力资源数据信息的采集、整合、应用效率, 将工作人员从以往复杂、繁琐的人工劳动中解放出来。例如, 不再需要人工统计、计

算、分析高校教职工离退休等各类人力资源数据等。以此整体强化高校人力资源管理工作落实效率, 并规避因人工失误, 妨碍人力资源管理工作正常推进。

2.2 推动高校健康发展

高校应用大数据, 能够为人力资源管理工作提供更为精准、真实、可靠的数据资源。在此基础上, 高校可通过对这些数据资源的合理使用, 辅助人力资源管理工作科学决策, 间接助力高校稳定发展。例如, 操作大数据技术, 分析、掌握教职工的学历结构、年龄分布、职称比例、资历背景等要素, 筛选出优秀教职工, 给予其落实高校党建、深化教育改革等重任, 促进高校蓬勃发展。

2.3 加强人才队伍建设

高校可操作大数据技术, 根据现有的人力资源管理数据资源, 系统构建预测模型, 及时、精准地发现高校教职工的流动情况, 随即做出针对性的应对措施, 加强高校优秀人才队伍建设^[2]。例如, 建设教职工离职预测模型, 提前发现

【作者简介】蔡雨憬(1992-), 女, 中国广东湛江人, 博士, 从事人力资源管理、领导力、员工主动行为研究。

优秀教职工的离职趋向。并采取人才激励、福利发放、提高薪酬等方法，挽留这些教职工。避免因优秀人才的流动，对高校的基金项目、学术研究、教学科研带去负面影响。

3 大数据在高校人力资源管理中的应用问题

3.1 岗位职责模糊、人岗不相适宜

因缺少数据分析、情况调查，高校暴露出了教职工岗位职责模糊、工作分配不当等人力资源管理现象，随即衍生出责任空白、工作重叠等问题。而这些问题的产生，将致使教职工不能明确日常工作的方向、目标，难以捕捉工作中的重心、要点，使得工作实效提升缓慢。此外，高校在配置教职工岗位时，若未能使用大数据，把握其职业素养、专业能力，将其安排于与之不符的岗位中，则不仅埋没了人才，还将导致工作出错。

3.2 招聘存在漏洞、人才应用不当

由于高校未能深入剖析各学科发展数据，掌握学科发展新需要，导致高校在教职工招聘中，无法依托量化依据，精准招聘所需人才。例如，高校未操作大数据技术，分析某一学科研究热点的变化，致使在人才招聘中，不能设计出与该研究方向相关的招聘条件。而盲目招聘的人才，也将无法真正发挥自身专业、职业优势，在教学、科研、管理中发光发热。最终造成高校人才资源的浪费，且将削弱人才的工作热情。

3.3 忽视人才评价、薪酬分配不均

当高校淡化了人才评价的重要性，未能依托大数据，常态化开展人才评价工作，或是使用了不合理、不科学的人工评价方法，将导致人才评价结果“失真”使得人才无法全面掌握自身在教学、科研、管理等工作中的表现，难以针对性地弥补短板、发挥特长。此外，薪酬、福利是人才留在高校任职的关键因素之一。若高校未能应用大数据，优化薪酬、福利的分配，将致使人才对高校衍生出“不满”的情绪，产生“流动”想法，造成高校损失。

3.4 忽略文化建设、风险管理滞后

文化建设决定高校氛围，良好的工作氛围，往往能够敦促教职工高效完成日常工作任务，维护高校稳定的运转秩序^[1]。此外，如今，高校间的竞争日渐激烈，优秀教职工人才炙手可热。当高校未能依托大数据，推进文化建设、开展风险管理，将导致文化建设效果差强人意，制约教职工工作。且在此状态下，优秀人才较易“出走”，而这将对高校的竞争、发展产生消极影响。

3.5 缺少培训教育、素养有待提升

若高校未能常态化举办培训教育活动，且未操作大数据技术，评价教职工学习情况，整合、分析教职工对培训教育提出的建议，将导致教职工不能及时接收、学习教育领域最新提出的理论、要求。高校也将无法参考教职工提出的建议，优化教育培训，造成培训教育流于形式，效果不佳。

4 大数据在高校人力资源管理中的应用策略

4.1 明确岗位职责、科学分配工作

高校应用大数据推进人力资源管理工作，能够精准把握各个岗位的工作特点，以及岗位对人才能力、素养、专业的需要。从而明确各个教职工的岗位职责，并实现职能义务、工作内容的科学分配。具体要点有：

一是数据处理。即应用高级数据分析技术、人工智能算法，采集教职工的各类数据信息，如基本信息、科研数据、教学评价、论文发表等，多维度分析其业务能力、工作表现。

二是职责划分。即操作大数据技术，剖析教职工在教学、研究等方面的数据，划定教职工岗位的主要职责，如实施教学、创新科研、教育改革等。同时，分析岗位的工作量、工作程序、工作效率等数据，调整岗位职责。如结合实际，为行政岗增设政策研究、创新管理的工作职责。

三是工作分配。即运用大数据技术，深度分析教职工以往的教学、科研成果，明确其能力素养、天赋特长。并结合岗位职责的要求，进行与之契合的人岗匹配，保证“人尽其才、才尽其用”。另外，高校应合规建立动态化的教职工工作分配制度，以便按照高校教学、科研、管理项目的变化，灵活调整教职工的工作内容。

4.2 实现精准招聘、加强人才应用

数据时代，高校在开展人力资源管理工作时，不应忽略大数据技术的正当使用。通过大数据，高校可实现人才的精准招聘，加强人才应用。具体重点有：

一是分析各学科发展趋势。即高校可运用大数据关联规则、时间序列等技术，跟踪式地分析各学科在学术研究、就业上岗、教育教学等方面的发展变化。例如，在课程思政大背景下，各学科在教学过程中，需融入部分思政内容。这样一来，高校在人才招聘过程中，应重点考察应聘者的理论知识、政治素养、职业道德。确保应聘者可高效落实课程思政任务，优化学生思政能力。

二是掌握应聘者素养能力。即高校需操作数据挖掘技术，开展聚类分析，把握应聘者的基本能力。例如，高校通过聚类分析，在教育背景、文凭学历、所学专业、工作经验、获奖情况、技能特长等方面，对应聘者加以科学分类。在此基础上，准确筛选出符合岗位需要的应聘者。防止高校所招聘的人才，无法胜任该岗位工作，妨碍教科研工作的有序推进，并产生优秀人才资源浪费的现象^[4]。

三是预测应聘者工作表现。即高校可系统构建决策树模型，掌握哪些因素，能够精准预测出应聘者在未来工作中的表现情况。以教学岗位为例，考评结果、学生评价、学生成绩等因素，则是预测应聘者今后教学成果的核心因素。随后，高校即可依托此结果，预测应聘者未来工作情况，进而分析其与岗位的匹配度，与高校的适宜性。

4.3 开展人才评价、优化薪酬分配

高校合规应用大数据技术，能够对教职工进行客观、

公正的点评。并依照点评结果，对应配置教职工的薪酬及福利待遇。继而激励教职工，端正工作态度，认真推进教学、科研、管理等工作任务。具体措施有：

一方面，是人才评价。即高校可运用大数据技术，健全建立起覆盖多样评价指标，且可跟踪、动态化评价的人才评价体系。从而在教学考核、科研产出、论文发表、获奖情况、工作表现、学生满意度等方面，对教职工人才加以综合评价。在此前提下，高校还应在每一学期的期末，定期开展人才评价工作。并将评价结果，进行横向、纵向的对比，确保教职工能够清晰意识到自身的缺陷不足、优势特长，主动进行查缺补漏、自我提升，不断加强教职工职业能力，提高工作质量。

另一方面，是薪酬分配。即高校可操作线性、多元回归模型，系统分析高校绩效数据与其他高校的薪酬标准，推出符合教育领域发展趋势，且科学、合规的高校教职工薪酬政策，保证教职工的工作付出能够与其工作回报相契合。另外，高校还可采用“一对一”谈话，或是集中会议等形式，掌握教职工对福利待遇的建议，如提高住房补贴等。并使用大数据技术，对这些“建议”进行归纳、分析，计算出可行性、合理性最强的建议，着手实施。

4.4 深化文化建设、推进风险管理

由于高校文化氛围在一定程度上可决定教职工工作实效，且风险管理能够有效避免优秀教职工的流失。所以，不论是文化建设，抑或是风险管理，均需高校重点聚焦，应用大数据技术，高质量落实。具体方法有：

一是深化组织文化建设。即高校可运用大数据技术，准确捕捉教职工的道德素质、行为习惯、价值观，对标检验高校组织文化建设情况。例如，应用NLP技术，分析教职工在人际交往、团队互动中的观点想法、情感态度，感知其对高校组织文化的接受度、认可度^[9]。另外，高校需借助大数据技术的优势，动态监测高校内，与文化建设有关的指标变化，如廉政高校等，掌握文化建设中的问题，并加以合理解决。

二是系统推进风险管理。即高校需应用大数据技术，收集、整合、分析教职工的绩效、考评、学生满意度等工作数据，站在前瞻视角，预测、警惕、应对优秀教职工的流失风险。例如，运用历史数据，建立预测模型，提前掌握教职工离职的可能性。同时，分析教职工工作压力、心理状况、工作总量等信息数据，识别其流失的核心原因，并加以应对。进而预防人才流失，为高校的健康发展创造有利基础。

4.5 定期培训教育、提高职业素养

教职工的培训教育是高校人力资源管理工作的重要组

成部分。在数字时代背景下，高校需常态化开展教职工的培训教育活动。并依托大数据技术，掌握教职工对培训教育的看法，不断改进培训教育，逐渐加强职工职业素养。具体方法有：

一是定期举办培训教育。即高校可运用大数据，收集职工对培训教育的需要，如培训内容、教育形式等。并将此作为前提，开展培训教育活动。例如，高校可在“两微一抖”等热门新媒体平台，注册官方账号，以图文、短视频的形式，面向教职工，讲解高校管理规定、政策文件要求。且可通过网络直播，由权威学者，在线解答教职工的疑惑、问题，促进学术交流。

二是开通学习反馈渠道。即高校可运用大数据技术，提取教职工在教育培训活动中，频繁提及的主题词，掌握教育重心。且可依托“微信群”“抖音评论留言”等载体，鼓励教职工，对培训教育活动提出改进建议。如组建培训教育微信交流群，为教职工提供交流平台，并引导教职工，在微信群内，表达自身对教育活动的看法，如“丰富培训主题”等，促使高校可以此为依据，调整培训内容。进而逐步提升高校培训教育实效，推动教职工成长，有利于其为高校发展做出更大贡献。

5 结语

论文立足高校视角，围绕大数据在人力资源管理中的应用展开了研究。即探究了大数据的应用意义、问题，并在岗位职责、精准招聘、人才评价等多方面，着重分析了大数据的应用策略。未来，高校还应与时俱进，积极学习大数据领域最新推出的理论、技术，将其科学运用于人力资源管理工作中。最大化地发挥大数据在高校人力资源管理中的应用价值，整体提高人力资源管理工作的完成质量，凝聚人才的力量、智慧，促进高校健康发展。

参考文献

- [1] 陈梦莹.高校人事档案数字化建设现状及对策分析[J].网络安全和信息化,2024(6):27-30.
- [2] 郭琳琳.新时期提升人力资源档案管理工作的策略[J].文化学刊,2024(6):87-90.
- [3] 杨茹浩.高校人力资源管理的信息化运用研究[J].活力,2024,42(11):28-30.
- [4] 龚洪.大数据背景下激励机制在民办高校人力资源管理中的实践探索[J].支点,2022(7):105-107.
- [5] 达巴姆.高校人力资源管理信息化的创新途径研究[J].中国管理信息化,2022,25(14):155-157.