

Innovation and Analysis of University Personnel Management Work Mechanism under the Background of Big Data

Yuzheng Han

Changchun University of Science and Technology, Changchun, Jilin, 130000, China

Abstract

In the era of big data, personnel management in universities faces great opportunities and challenges. The traditional personnel management mode is difficult to adapt to the increasingly complex staff needs and changes. Therefore, it is urgent to innovate the university personnel management work mechanism based on big data. This paper takes the innovation of university personnel management work mechanism under the background of big data, and focuses on the intelligent performance evaluation system, predictive talent management and loss risk analysis, as well as the data-based employee welfare and incentive design. These include intelligent performance evaluation systems, predictive talent management and turnover risk analysis, and data-based employee benefits and incentive design. By fully mining and analyzing the data and information of faculty and staff, these innovative methods provide scientific and accurate decision support for university personnel management, and promote the performance improvement and personal growth of faculty and staff.

Keywords

big data background; university; personnel management; working mechanism

大数据背景下高校人事管理工作机制创新分析

韩宇峥

长春理工大学, 中国·吉林 长春 130000

摘要

在大数据时代, 高校人事管理面临巨大的机遇和挑战。传统的人事管理模式难以适应日益复杂的教职员工需求和变化。因此, 基于大数据的高校人事管理工作机制创新迫在眉睫。论文以大数据背景下的高校人事管理工作机制创新为研究主题, 重点关注智能化的绩效评估体系、预测性人才管理与流失风险分析, 以及基于数据的员工福利和激励设计。其中包括智能化的绩效评估体系、预测性人才管理与流失风险分析, 以及基于数据的员工福利和激励设计。这些创新方法通过充分挖掘和分析教职员工的数据信息, 为高校人事管理提供科学、精准的决策支持, 推动教职员工的绩效提升与个人成长。

关键词

大数据背景; 高校; 人事管理; 工作机制

1 引言

按照传统方式进行高校人事管理已无法满足不断变化的教职员工需求和组织发展的要求。在这样的背景下, 大数据技术的出现为高校人事管理带来了前所未有的机遇。通过大数据的收集、分析和应用, 可以更好地理解教职员工的个体特征和行为模式, 为人事管理决策提供准确的依据。这种科学的高校人事管理机制, 是现代社会大数据分析技术影响下不可或缺的管理手段, 是为高校进一步发展提供助力的方法。

2 大数据背景对高校人事管理工作新要求

随着大数据技术不断发展, 高校人事管理工作也迎来

了新的机遇。大数据技术迎合了数据时代背景对人事管理的要求, 在数据技术这一“全新生产要素”的影响下, 新技术被应用于高校人事管理中, 提升了管理效率。中国教育部门在新时代提出了一系列文件规范, 对高校人事管理工作提出了新的要求, 管理人员需要充分利用大数据技术, 建立全面、精准的教职员工信息数据库, 基于高校人事管理的各类信息数据, 分别对高校教职员工个人基本信息、教学科研业绩、职称评定情况、绩效考核结果等实现统一管理和共享。

教育部门要求高校人事管理机制更加健全, 人才培养和流动机制应该更加科学, 能够实现实时跟踪管理人员数据变化, 根据大数据 APP 的分析功能, 高校人事管理部门能够利用大数据技术对教职员工的职业生涯进行全程记录和分析, 帮助教师更好地进行个人职业规范, 树立职业生涯规划目标, 便于为高校的人事管理和人才流动等提供数据基础。

【作者简介】韩宇峥(1981-), 女, 中国吉林长春人, 硕士, 副研究员, 从事人事管理研究。

高校人事管理需要依托大数据,加强对高校教职员的绩效评估和激励,结合大数据分析工具的统计和分析,列出对应的数据表格,能够更加客观地评价教职员的工作表现,使得人事管理和个性化激励政策有了基础。这种高校人事管理工作更有助于进一步激发高校教职员的工作动力,鼓励其根据不同的课题项目进行探究,培养高级人才,并为高校综合学术水平的进步提供人力资源基础。

可见,大数据技术对高校人事管理的要求在于,结合数据技术的与时俱进,借助大数据技术提升管理和服务质量,促使高校的人事管理工作不断上新台阶,为高校的学术研究管理提供坚实的人才支持和保障,并能够结合实际情况进行创新机制的构建,推进高校人事管理机制迈向更加数字化、智能化、全面化的新阶段。

3 大数据技术对高校人事管理工作的价值

3.1 数据驱动人事管理决策

大数据技术可以帮助高校人事管理部门建立更加全面的数据分析网络,基于人事管理部门的决策目标,用大数据技术收集和分析高校教职员的绩效数据、培训记录,调查教职员的满意度。利用大数据分析技术,高校能够准确地评估员工的工作表现,并且找到高校教师未来发展的需求,据此制定更加科学、合理的激励机制,并且给高校教师提供了科学的晋升途径。

3.2 精准数据招聘与人才发展

借助大数据技术,高校人事管理部门能够了解高校不同领域的人才培养需求,结合人才管理的特殊趋势,优化了高校教职员人才发展路径。大数据系统建立了完善的人才管理系统,优化高校教师的招聘流程,便于留出人才并分析教职员的学术偏好、研究方向等。基于此,人事管理部门能够为教职员提供更加具有个性化的职业发展建议,并且在培训中制定科学、精准的培训计划,促使教职员团队的不成长。

3.3 数据预测性分析和风险管理

大数据技术有助于高校人事管理部门对人才培养机制进行预测,在预测分析中,员工流失率处于合理值。高校教师识别可能的人力资源瓶颈,利用历史数据和人才发展的趋势分析,人事管理层能够根据有效的人事管理经验,逐渐规避教职员管理中的风险。预测性的分析是基于人事管理数据基础的趋势预测,管理部门有针对性地调整福利政策,保证了高校教职员未来发展的底气,并能够针对性地改变一些人事管理过程中的问题。

4 大数据背景下高校人事管理工作机制创新思路和方法

4.1 数据驱动的人才招聘和选拔

大数据背景下的数据驱动方式很多,这对人才招聘和选拔效果比较明显,结合大数据分析技术,能够挖掘高校优

秀教职员工,从而利用数据化流程优化招聘流程,从而能够提升选拔效率,用精准的方式找到更加适合高校岗位优秀人才,从而能够让高校教职员实现各司其职。这种数据化的分析方法能够借助现代技术力量,有效降低高校教师的招聘成本,大幅提升教职员和职位之间的匹配度,进一步地提高了招聘的成功率,并使得招聘流程更加科学化、精准化,使得招聘流程更加科学、智能,具有高校教师招聘和甄选的高效性^[1]。

例如,以高校教师招聘为例,通过大数据分析可以有效预测未来教育需求并识别热门学科领域,从而指导针对性的招聘计划。利用招聘网站或人才库的数据分析,高校可以了解不同学科的招聘需求量、应聘者的资质和背景等信息,为招聘工作提供实时数据支持。通过挖掘招聘流程中的数据,如简历筛选记录、面试评价等,结合应聘者的学术背景、科研水平等数据,建立招聘选拔模型,从而制定更科学、客观的选拔标准。通过引入机器学习算法,可以加快招聘流程、降低人为主观干预,使选拔更加公正且符合高校需求。数据驱动的人才招聘和选拔方法有助于高校精准招揽优秀人才,促进教师队伍的优化结构和整体素质提升。

4.2 个性化的职工培训与发展计划

大数据背景下的数据分析技术更加丰富,从而能够给高校人事管理机制提供更多人事管理体系。高校人事管理部门需要个性化的教职员培训与发展计划,这就意味着大数据技术将会根据高校教师的发展特点和需求,为其制定更加符合发展方向的培训方案。在工作技能和适应性岗位要求互动的数据体系下,人事管理工作既采用了个性化的教师数据管理系统,还利用数据化发展技术,促进个人成长与发展。这种方法强调从员工个性化需求出发,提供定制化的培训服务,增强培训效果与员工满意度^[2]。

例如,以高校教师为例,通过大数据分析教师的教学评估数据、科研成果数据、职称评定数据等,可以全面了解教师的优势与不足、职业发展方向等信息。基于这些数据,高校可以制定个性化的职工培训与发展计划,针对性地安排培训课程、讲座、学术交流等活动。例如,对于教学水平较高但科研能力有待提升的教师,可以安排专门的科研培训;对于新手教师,可以提供教学方法改进的培训课程;对于职称晋升较慢的教师,可以设计特殊的职业规划辅导等。通过个性化的培训与发展计划,可以最大程度地发挥每位教师的潜力,提升整体教师团队的水平和质量,增强高校教学科研实力。这种个性化的培训方式不仅符合员工需求,也有利于高校人才培养与管理的精细化与智能化发展。

4.3 智能化的绩效评估体系建设

在大数据背景下,智能化的评估体系建设主要是人事管理部门的教师采用大数据技术,结合智能算法,对教职员工的绩效进行计算和分析。由于与教职员绩效相关的数据具有时间性和丰富性,因此,为了能够全面、准确地评估和

分析高校教师的绩效水平，需要基于绩效评估进行精细化的激励工作。利用数据驱动，在提高绩效评估的客观性、科学性时，人事管理部门借助数据分析技术，改善和提升高校教师的个人水准。

人事管理部门一般需要借助大数据技术和智能算法评估教职员工的绩效表现，利用大数据的收集、存储和分析技术，先采集教职员工关于绩效指标的数据，分析教学评价、科研成果、社会服务等的数据，构建绩效评估的数据库。借助大数据技术进行数据整合、分析，找到绩效考核的关联性和趋势性，并根据智能化的绩效评估模型，计算评价评估结果和得分。

例如，在高校教师绩效评估中国，通过大数据分析技术收集多维度数据，包含教学评价、课题研究成果、社会服务等，结合智能算法进行数据挖掘，得到客观绩效结果之后，精准识别优秀的教学骨干、科研工作者和贡献突出者。对于教学评价较高的教师，为了能够积极鼓励，给予额外的奖励或者晋升机会。为了科研成果突出教师的发展，给予数据分析结果，提供专项经费支持或者参与重大科研项目。对社会服务成果显著的教师，给予荣誉嘉奖和晋升机会等，这些绩效考核的评估体系，使得教职员工的积极性提升，并且提高了整体绩效水平。

4.4 预测性人才管理和流失风险分析

高校教职员工人才库的构建，需要在数据化分析评估基础上，根据数据预测模型分析学校教职员工的离职可能性。这种人才流失预测基于教职员工的满意度和工作发展细节，实现对高校人才管理的智能化和精准化效果。预测性人才管理和流失风险分析基于深度数据分析和预测模型，积极评估高校教职员工离职、晋升等，这一数据分析结果有助于帮助人事管理人员根据有效措施降低人才流失风险，并且能够实现全面分析、预测和智能决策，为人才管理提供科学管理依据^[1]。

例如，通过大数据技术搜集高校教师的晋升信息，实时更新教师工作绩效、培训记录和离职原因，采用不同向度的分析，构建教职员工进入、服务期间的全方位档案，并利用数字挖掘技术对所有收集到的数据进行建模处理，分析不同特征对高校教职员工离职权重的影响，建立标准化的高校教师离职预测模型。通过历史数据进行模型的校验优化模型参数，根据不同专业教师的特点、课题研发效果等，从机器学习算法，如随机森林、支持向量机等进行模型训练，提高模型预测的标准性和准确性，最终通过离职概率的测算，将高校教职员工的离职风险进行等级分组，对高风险离职员工制定个性化的留置计划，采用晋升机会、薪资调整、培训方案等进行实时反馈和调整，定期汇总反馈数据。

4.5 基于数据的员工福利和激励设计

在大数据背景下，数据的员工福利激励设计意味着，

通过整个教职员工体系的个人数据分析，制定符合不同员工喜好的福利偏好政策。这种激励方案能够借助大数据技术，实现个性化精准化的福利计划，包括采用职工晋升、培训、团建，提升教职员工的满意度和工作积极性，并根据不同专业教师的实际需求，给予必要的鼓励和支持。

例如，以某高校教师为例，通过大数据分析教师在教学、科研、社会服务等方面的数据，可以了解他们的工作偏好、成就需求和潜在动机。基于这些数据，高校可以制定个性化的员工福利和激励设计。^①教学优秀者：针对教学表现突出的教师，可提供额外的教学奖金、师德师风奖励或教育研修机会，以鼓励其持续优秀表现。^②科研领先者：对于科研成果突出的教师，可提供专项科研经费支持、学术交流机会或科研成果转化奖励，促进科研创新。^③职称晋升者：针对有晋升需求的教师，可设计晋升加薪政策、职业发展规划指导或项目负责机会，以激励其追求更高职称。^④员工福利优化：通过大数据分析员工的健康数据、家庭状况等信息，为员工提供个性化的健康保障、弹性工作制度或家庭关爱服务，提升员工生活品质。通过基于数据的员工福利和激励设计，高校可以更精准地满足员工的需求，提高员工工作满意度和忠诚度，促进员工积极性和团队合作，从而推动整体组织绩效的提升。这种创新方法使得员工福利和激励更加符合员工个性化需求，为高校人事管理注入了更具活力和效率的元素^[4]。

5 结语

综上所述，大数据背景下的高校人事管理工作机制创新为高校提供了更科学、精确的人力资源管理方式。智能化的绩效评估体系、预测性人才管理与流失风险分析以及基于数据的员工福利和激励设计，使高校人事管理更加客观、个性化和精细化。通过对教职员工的数据进行全面分析和挖掘，能够实现更准确的绩效评估，提前预测人才流失，以及个性化的福利和激励计划。在未来的发展中，高校人事管理部门要不断推进数据驱动的创新，注重员工个体差异和需求，以建设更具活力和竞争力的高校人才团队，推动高校人事管理体系的整体发展。

参考文献

- [1] 曹文秀.整合与赋能:高校人才引进中人事档案管理能力提升路径[J].山西青年,2024(3):177-179.
- [2] 陈鹏.高校人事管理中的法律风险与对策研究[J].产业与科技论坛,2024,23(2):43-46.
- [3] 范春.高校企业人事管理中员工培训与发展研究[J].华章,2024(1):141-143.
- [4] 靳璐.大数据技术背景下高校人事管理信息化的分析[J].四川劳动保障,2023(12):30-31.