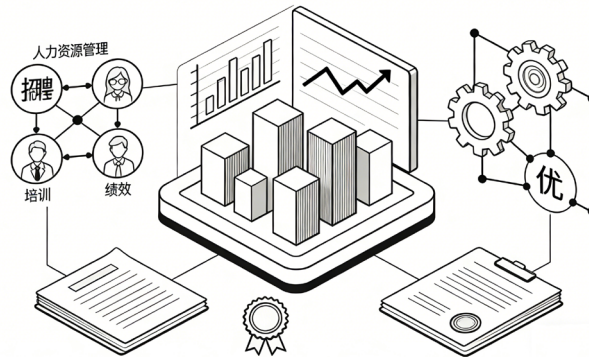


# 基于大数据分析的事业单位人力资源优化配置研究

文 | 袁辉

在人力资源管理领域，科学使用大数据技术可以为人力资源配置工作的合理开展提供重要的数据支持，以实现人力资源的精准匹配与高效利用，提升事业单位人力资源管理水平及公共服务效能。但是，事业单位在开展和推进人力资源配置相关工作时，面临着部分问题，一定程度上抑制了人力资源的合理配置与高效利用，不利于事业单位的现代化发展。因此，积极探讨基于大数据分析的事业单位人力资源优化配置具有重要的意义。



(配图由 AI 生成)

## 大数据背景下事业单位人力资源优化配置的内涵与意义

随着大数据在各领域被广泛应用，其对事业单位人力资源配置方面的影响越来越突显，为人力资源配置工作的开展提供了新思路，改变了传统的人力资源管理模式，同时也赋予了人力资源配置新的内涵，对该项工作起到了重要的推动作用。借助大数据的支撑来实施具体的人力资源配置工作，能够提升资源利用效率，实现更加精准的人才配置，对推动各级事业单位人力资源管理现代化发展具有重要意义。

### 事业单位人力资源优化配置的内涵

在大数据背景下，人力资源配置逐渐从传统模式向数据驱动模式转变。传统的事业单位人力资源配置主要依靠工作人员经验进行判断和决策，不具有科学性和精准性，导致人员的调配结果难以最大程度上满足实际需求。而事业单位人力资源优化配置主要指利用大数据技术收集、整理及分析海量数据，构建人力资源数字画像系统，精准分析员工的综合能力、职业素养及发展潜力等，再利用人岗匹配模型将所有人员安排在适宜的岗位上，实现人才资源的精准化配置。

### 事业单位人力资源优化配置的意义

事业单位对人力资源进行优化配置能够产生积极的影响，推动事业单位的稳定发展。首先，有利于构建动态预警机制。通过科学分析员工的能力，剖析事业单位人才流失风险评估数据，可以帮助事业单位做到未雨绸缪，提前结合实

情制定出具有可行性的人才保留及梯队建设方案，减少人才损失程度，形成健全的人力资源优化配置动态预警机制。

另外，其有助于提升人岗匹配精准度。通过利用智能算法可以计算出岗位人员的具体需求量，同时还可以进一步精准识别人员的职业素养以及岗位技能等多方面的真实情况。相关负责人结合生成的有关人员的数据信息，筛选出匹配度较高的工作人员，确保其与岗位实现高度对接，减少因反复调配工作人员而增加错配成本。

## 事业单位人力资源配置面临的相关问题

目前，事业单位人力资源配置方面的工作面临着部分问题，未充分、高效地利用大数据技术。若相关问题未及时得到改进，不仅会大大降低事业单位人力资源管理效能，还会在一定程度上降低公共服务的质量。目前，人力资源配置的模式未充分结合人才市场环境的最新状况，难以适应市场需求和事业单位内部需求，这在一定程度上使得相关负责人在调整人力资源配置时出现决策偏差，形成人员无力应对岗位需求、难以解决突发事件的局面。

### 人力资源动态调配效能欠佳，优化进程受阻

当前事业单位的人力资源调配的方式方法不具有先进性，具体流程相对落后，缺乏前瞻性和灵活性，处于一种难以灵活应对市场变化的静态管理模式。首先，尚未建立健全

的人力资源需求预测系统和预警机制，导致出现人才储备和岗位的真实需求存在脱节的不利现象，同时人才流失风险无法第一时间进行精准预警，严重降低了组织效能。

另外，传统的事业单位管理人员在进行人员与岗位调配时，未充分考虑某个人员的真实专业长处，调配方案缺乏合理性，导致部分工作人员被安排在不熟悉、不擅长的岗位上，导致个人的专业技能难以充分发挥，出现工作人员与具体岗位不相适应的问题。同时，传统的人力资源调配的审批环节相对较多，呈现出一种同一审批流程，层层审批的现象，导致一部分空缺岗位难以第一时间得到合适的人员补充，大大降低了事业单位工作的整体效率。

#### 人力资源数据采集分析功力不足，决策支撑乏力

事业单位相关部门在开展人力资源数据采集工作期间，存在着一些问题，如采集渠道不具有集中性、数据衡量标准不具有一致性、数据的质量有优有劣，使得海量数据在获取后难以进行高效整合。另外，由于不同部门所应用的数据采集系统，不具有统一标准，使得部分人才信息数据出现了孤岛或重复的现象，并且难以对数据进行高质量筛选，缺乏预处理能力，对于一些非结构化数据难以进行最大程度的利用。当前事业单位所使用的统计分析方法和数据统计工具相对落后，在进行数据分析时，难以满足处理不同种类、不同来源数据的需求，导致收集后的数据难以为决策的制定提供有价值的信息，在一定程度上影响了人才配置决策的合理性与科学性。

#### 基于大数据分析的事业单位人力资源优化配置策略

事业单位的人力资源部门应随时学习并引进尖端的技术与工作手段，尽可能简化工作流程，提升工作效率，积极重视在人力资源配置过程中出现的相关问题，积极学习并调研市场信息，积极开展符合事业单位发展趋势的有效应对策略。相关负责人需了解大数据技术在完成人力资源配置相关工作的优势，积极搭建人力资源数据智能分析架构，强化人力资源动态配置效能，以确保事业单位人员有效满足具体的岗位需求。

#### 强化人力资源动态配置效能，实现高效运转

事业单位需积极采取措施，提升人力资源动态配置效能，以实现事业单位的高效运转。首先，相关部门应科学构建一种数字化、智能化的人力资源调配平台。利用该平台，主要对人力资源的调配进行自动化和标准化管理，确保技术人员与岗位需求进行充分匹配，提升人力资源调配的合理性。其次，技术部门规范使用区块链技术，对人才资源调配流程进行深入优化，如采用智能审批、保证过程留痕，积极推进扁平化层级审批机制，简化审批环节。最后，相关部门利用

人工智能算法对调配系统中不同岗位要求、组织结构及工作人员的信息数据进行高效整合，再利用人工智能算法构建高效的人才需求预测模型和预测系统，预先精准获取不同岗位的用人需求，再科学制定人才储备计划，同时第一时间进行人才流失风险预警。

#### 搭建人力资源数据智能分析架构，赋能精准决策

事业单位需针对数据处理工作建立规范标准，集中采集渠道，提升数据质量；针对数据采集工作建立人才基础信息、工作履历等重要数据采集平台。利用该平台，将数据接口与考勤系统等数据进行精准对接，加强不同数据的整合与融合，打破数据孤岛现象。

使用自然语言处理技术，进一步统计与分析非结构化数据，将其进行智能化提取，再结合通过构建数据可视化模型将其进行分类，最后采用数据清洗算法立即识别异常数据，并进行规范处理。

使用 Python 分析工具，通过科学采用关联分析法及聚类分析法，对前期处理后的相关数据信息开展深度挖掘工作，分析与总结数据背后潜藏的规律。利用关联分析法，分析员工工作绩效与岗位调动等因素的关联程度，以此为依据制定岗位调整策略；利用聚类分析法，归类员工工作经验、技能水平等相似特征数据，并进行群体划分。

使用尖端的机器学习算法，根据前期挖掘和总结出的数据规律构建预测模型，积极对事业单位人力资源的未来需求进行精准预测。在搭建人力资源数据智能分析架构过程中，还可以利用报告以及图表等将其进行直观展示，以便管理人员在进行决策时快速捕捉关键信息，快速了解人力资源状况，从而做出精准决策。

#### 结束语

事业单位在实施科学、合理的人力资源优化配置策略、构建动态预警机制后，能够大大提升事业单位人岗匹配的精准度，促进事业单位的可持续发展。在大数据盛行的背景下，事业单位需要与时俱进，充分利用大数据的优势，开展强化人力资源动态配置效能、搭建人力资源数据智能分析架构等措施，针对性解决相关问题，提升事业单位人力资源优化配置的水平。

**作者简介：**袁辉 天镇县医疗保障局