

基于人才数据地图的人才画像和培养模式

陆宇焯, 陈璐, 陈鹤鸣, 赵茹

(国网江苏省电力有限公司南京供电分公司, 江苏 南京 210019)

摘要 本文依据党中央和国网公司干部人才队伍建设的基本要求, 深入分析人才画像理论和数据挖掘技术, 提出基于人才数据地图的干部画像和培养模式, 通过全方位采集干部群体基础信息、职业经历、知识技术、能力素质等数据并建立数据地图, 在此基础上通过数据建模分析找到不同类型干部成长的关键要素和关键节点, 绘制精准高效培养的参照坐标系, 以期为建设高素质专业化干部队伍提供有效的参考依据。

关键词 人才数据地图; 人才画像; 多维度信息采集; 叠加式数据拓展

中图分类号: G726

文献标志码: A

文章编号: 2097-3365(2024)09-0100-03

国家电网有限公司深入贯彻习近平同志重要思想, 提出着力打造“四优五过硬”领导班子和干部人才队伍, 为企业高质量发展提供坚强的组织保证和人才保障。公司落实党中央和国网公司关于干部人才工作的重要部署, 规划提出构建“一个统领、四个优化”的干部队伍建设体系, 戮力打造一支高素质专业化的干部人才队伍, 构建上下贯通、衔接有效的干部人才梯队。本文在公司干部队伍建设规划的新框架下, 深入研究国内外人才画像、人才培养理论和技术, 结合公司具体实践, 提出“基于人才数据地图的干部画像和培养模式”, 为干部精准高效培养提供参考和借鉴。

1 基于人才数据地图的干部画像和培养模式

人才画像以岗位要求为基准, 定义和描绘能胜任某岗位的人才原型, 一般包括技能、知识、价值观、自我形象、个人特质、动机等几个方面^[1]。人才画像本质就是解决人才与岗位之间不匹配的矛盾, 方便人才快速便捷地寻找到合适自己的工作岗位, 企业也可以根据人才画像找到对应的岗位高潜质人才, 人才画像理论和技术目前在岗位招聘、人才选拔、人才发展规划等工作上发挥着关键作用。

传统的人才画像技术主要采用关键信息画像(从岗位说明书、员工信息中提取)、能力素质画像(通过高绩效员工的能力模型、人才测评结果来进行画像)、行为事件画像(通过访谈、调研、事件复盘等方法提取典型行为)等方式, 有很多信息是缺失的, 并且信息与信息之间缺乏关联, 人才画像更多聚焦于人才的表象特征。基于人才数据地图的人才画像是在全面采集人才标准信息 and 状态信息的基础上, 进行基础数据标签的赋值和聚合规则设计, 建立多层次、相关性的

人才数据地图, 并且根据不同岗位类型和人才选用标准的差异性, 抽取典型的人才数据特征, 组成全景式、透明化的人才画像^[2]。

干部队伍千人千面, 个体千差万别, 在培养方式上无法形成统一路径和量化标准。基于人才数据地图的干部画像和培养模式研究是通过全方位采集干部群体的基础信息、职业经历、知识技术、能力素质等数据信息并建立数据地图, 在此基础上通过数据建模分析找到不同类型干部成长的关键要素和关键节点, 绘制干部精准高效培养的参照坐标系, 为建设高素质专业化干部队伍提供准确的参考依据^[3]。

2 基于人才数据地图的干部画像和培养模式实现路径

随着专业人力资源管理技术的发展, 人力资源的智能信息化管理水平越来越高, 在人力资源管理过程中越来越多地借助信息化、数字化工具, 通过一系列真实数据研究得出管理结论。然而, 在供电企业中, 人力资源的数字化管理条件还不够成熟, 数据池还没有完全形成, 数据源还不够丰富, 数据分析方法相对欠缺。因此, 公司基于人才数据地图的干部画像和培养模式研究, 需要通过多维度信息采集、全景式数据拓图等关键步骤, 将文本信息、经验信息与数据信息相匹配, 形成人才数据地图, 并在此基础上通过聚合式、关联性的数据分析绘制数字化干部画像, 最终转化成精准高效的干部培养模式^[4]。(如图1所示)

2.1 多维度信息采集

多维度信息采集分两个阶段进行, 第一阶段是建立信息采集标准; 第二阶段是对照采集标准建立干部信息采集库。

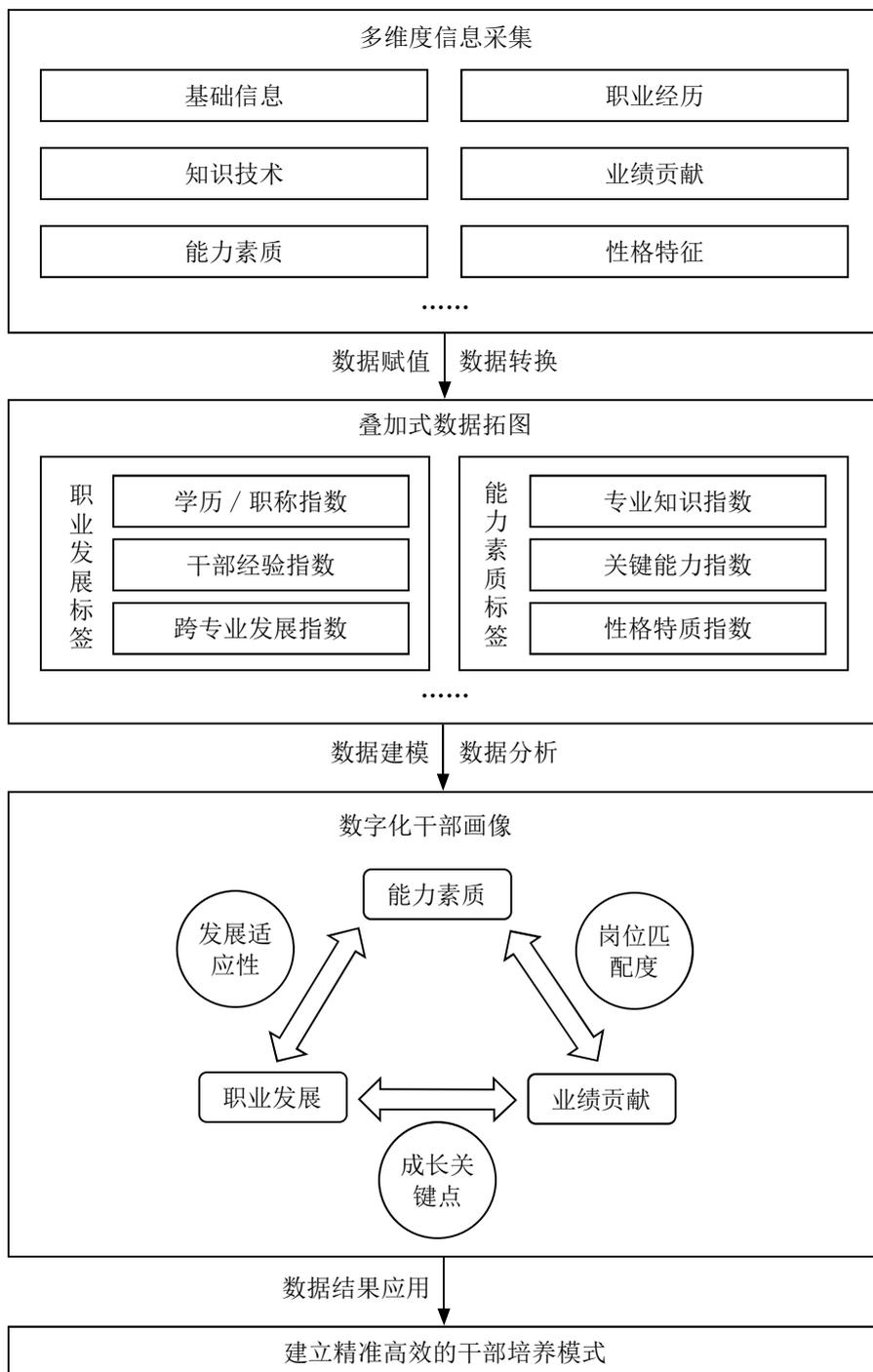


图 1 基于人才数据地图的干部画像和培养模式路径图

1. 建立信息采集标准。全面读取党中央、网省公司等不同层面出台的关于干部选拔任用培养的有关政策，并对政策进行深度解读，作为干部画像的政策标准。深入研究公司战略重点和目标任务对于各类干部的不同要求，按照公司本部、业务支撑与实施机构、县区

公司、产业单位等进行细致划分，作为干部画像的现实标准。广泛搜索国网系统内外优秀干部相关特征，按不同层级、不同阶段、不同属性等要素进行分类归整，作为干部画像的参照标准。

2. 建立干部信息采集库。对照标准，建立干部信

息采集库。采集内容：干部信息采集基本涵盖了基础信息、知识技术、能力素质、职业经历、业绩贡献、性格特征等信息。采集原则：由于人的信息较为复杂，传统的人才画像技术通常选取部分关键要素，而基于人才数据地图的干部画像尽可能将所有干部信息纳入信息库，通过后期的数据转化和数据清洗从中提取有效信息，屏蔽冗余部分。采集方式：对于存在客观认定的要素项，如基础信息、知识技术等通常直接采集；对于不存在客观认定的要素项，如能力素质、性格特征等，需要先建立对应标准，然后通过测评工具进行采集。

2.2 叠加式数据拓展

干部人才数据地图主要分三层数据标签进行叠加式设计拓展，第一层是元数据标签；第二层是算术数据标签；第三层是指数数据标签。

1. 建立元数据标签。对干部信息采集库中的各类信息进行赋值，从文本信息转为数字信息进行储存。

2. 建立算术数据标签。按照干部画像和干部培养的目标，对元数据进行加工处理，采用赋权、混合运算等方式，在元数据标签的基础上灵活生成算术数据标签。

3. 建立指数数据标签。指数数据标签是在元数据标签和算术数据标签的基础上，为了便于统计对比分析，对数据进行标准化处理，以形成可以直接用于数据呈现和人才画像的数据类型^[5]。其公式（或为该公式变形）如下：

$$x_{\text{指数}} = x / \text{MAX}(x_1, x_2, x_3 \cdots x_n)$$

（注：x 为元数据或算术数据）

2.3 数字化干部画像

数字化人才画像提取主要分三步进行：第一步是建立分析模型并进行数据分析；第二步是依据分析结果提取特征数据；第三步是对特征数据进行解读，绘制干部人才画像。

1. 建立分析模型。按照突出“重实干、重实绩、重基层”等干部管理和干部培养的基本原则，设计符合干部人才管理基本规则的分析模型，将人的数据标签和大数据分析方式相融合，分析验证干部培养相关的理论方法和实践成果。例如：通过干部能力素质与业绩评价相关性分析建立的匹配度模型，找到不同岗位高绩效表现必备的能力素质项，以及低绩效表现普遍存在的能力缺失项。通过业绩评价与成长轨迹图样建立干部发展适应性模型，分析不同成长阶段对干部价值贡献的影响，描绘干部培养的关键路径。

2. 提取特征数据。基于人才标签数据建模分析结

果，结合干部画像标准分析和特征分析方法，提取不同组织、不同岗位、不同领导场景的相关性特征数据，形成绘制干部画像的关键数据信息。

3. 绘制干部画像。对照干部画像的政策标准、现实标准和参照标准，按照不同层级、不同阶段、不同属性的列别划分，从干部知识技能标准、关键能力素质、必要成长轨迹、性格特质倾向等角度绘制符合公司发展需要的高素质、专业化干部人才画像。

2.4 精准性人才培养

基于人才数据地图的干部画像既能支持干部群体化的精准培养，又能直接指引干部个性化的培养需求。

1. 建立干部群体精准培养模式。依据数据分析结果，可将具有相同或相似培训需求的员工集合聚类，依据共性特征向同一类别人员提供相同的培训课程，满足共性培训需求。依据干部画像结果，可以进一步优化干部和干部后备人才培养方式，形成最佳培养路径。

2. 形成干部个性化培养方案。将干部个人数据信息与高素质、专业化干部人才画像进行对比分析，差异化诊断干部培养需求，建立集培养目标、培养内容、培养方式、培养周期等要素为一体的个性化培养方案，形成以学习者为中心开放高效的干部培养模式。

3 结束语

本文依据党中央和国网公司干部人才队伍建设的基本要求，在深入分析人才画像理论和数据挖掘技术的基础上，提出了基于人才数据地图的干部画像和培养模式。由于干部人才队伍建设的复杂性和动态性特征，同时受限于信息数据采集的样本空间偏少，本次研究仅基于公司目前干部画像和干部培养研究实践提出了初步思考和基础路径，希望能够为供电企业大数据挖掘人才培养策略研究提供参考。

参考文献：

- [1] 郭建龙,方院生,黄钦伟,等.基于大数据的人才画像技术应用研究[J].微型电脑应用,2021(06):166-170.
- [2] 赵永国.大数据挖掘的用户画像人才标签体系生成方法[J].信息技术,2021(12):142-146.
- [3] 徐曾旭林,谢靖,于倩倩.人才多元评价模型设计方法研究[J].数据分析与知识发现,2021(08):123-131.
- [4] 刘黎丽.国有企业基于人才画像技术的员工管理及运用[J].全国流通经济,2024(03):60-63.
- [5] 江敏.企业高潜力人才识别体系研究[J].企业改革与管理,2023(24):81-84.