

“互联网+”时代下的事业单位人力资源管理创新趋势分析

吴爱经

太原动物园, 中国·山西 太原 030009

【摘要】随着“互联网+”时代的到来, 事业单位人力资源管理面临着前所未有的挑战和机遇。传统的招聘、培训、绩效管理等人力资源管理方式已经无法满足现代事业单位的发展需求, 需要进行创新和改进。基于此, 文章先是分析“互联网+”时代对事业单位人力资源管理的影响, 然后探讨“互联网+”时代下的事业单位人力资源管理创新策略。通过本研究, 旨在为新时期事业单位人力资源管理创新提供政策建议和参考。

【关键词】“互联网+”; 事业单位; 人力资源管理; 创新

引言

随着社会的快速发展和市场竞争的日益激烈, 事业单位作为国家和社会的重要服务机构, 其人力资源管理的重要性愈发凸显。同时, 随着“互联网+”时代的到来, 市场环境发生了巨大变化, 传统的人力资源管理方式存在效率低下等问题, 难以满足现代事业单位的发展需求。因此事业单位需要适应这种变化, 调整和优化人力资源管理策略。通过创新人力资源管理, 事业单位可以更好地适应市场需求, 提高市场竞争力。

1 “互联网+”时代对事业单位人力资源管理的影响

1.1 积极影响

“互联网+”时代的到来, 给事业单位人力资源管理带来了诸多便利, 具体体现在: 其一, 信息化和智能化。在“互联网+”时代, 大数据广泛运用于事业单位的内部工作, 如招聘、考核、培训等。人力资源管理者可以分析研究行业的数据信息、单位的数据信息、员工的数据信息等, 对各项相关数据进行拆分与重组。这使得人力资源管理者能够更明确地设置和认知单位内部岗位、工作人员培训的要求、工作人员的薪资服务等基础问题, 同时也使员工能够利用网络平台表达自己的需求或对单位的合理化意见。其二, 推动管理模式的科学转型。在“互联网+”的时代背景下, 信息共享性、数据的科学性、管理的开放性, 可以为事业单位人力资源管理提供多种多样的线上管理平台。通过对行业、员工等各项数据信息的拆分与重组, 科学、合理、有效的创设符合单位自身现状以及未来发展的人员管理方式, 有效地促进了人力资源管理模式的科学转型, 形成网络化、信息化以及个性化的新型人力资源管理模型。

1.2 面临的挑战

然而, 尽管“互联网+”时代为事业单位人力资源管理带来了诸多便利, 但同时也面临着一些挑战。主要为: 第一, 管理理念滞后。在“互联网+”时代中, 事业单位管理部门均在发生变化, 主要表现在管理手段、管理理念、管理方式等多个方面。但由于人力资源管理部门工作内容相对复杂, 信息化转型速度也会被放慢。加之以往对人力资源管理部门重视程度的问题, 事业单位信息化转型工作将人力资源部门边缘化, 一些人事管理模式仍旧采用单一化的静态管理, 不利于管理效率和水平的提升。第二, 信息化程度较低。虽然互联网技术在事业单位中的应用已经取得了一定的成果, 但是与互联网企业相比, 事业单位的信息化程度仍然较低。一个是事业单位的信息化建设投入不足, 导致信息系统的更新换代速度较慢; 二是事业单位的信息化建设缺乏统一的规划和标准, 导致信息系统之间的互联互通性较差; 三是事业单位的信息化建设缺乏人才支持, 导致信息系统的应用效果不佳。

2 “互联网+”时代下的事业单位人力资源管理创新策略

2.1 更新管理理念

在“互联网+”时代下, 事业单位人力资源管理创新需要更新管理理念, 以适应新形势下的挑战和机遇。首先, 树立“以人为本”的管理理念。在互联网时代, 员工的需求和期望更加多元化, 事业单位需要更加关注员工的个人发展和成长。因此, 人力资源管理需要树立“以人为本”的管理理念, 关注员工的职业发展、福利待遇、工作环境等方面, 为员工提供更好的发展机会和福利待遇。其次, 强化数据驱动的管理理念。在互联网时

代,大数据技术得到了广泛应用,人力资源管理也需要充分利用数据进行分析 and 决策。因此,事业单位需要强化数据驱动的管理理念,建立完善的人力资源管理信息系统,通过数据分析来了解员工的需求和期望,提高管理决策的科学性和准确性。

2.2 建立数字化的人力资源管理系统

在“互联网+”时代下,事业单位建立数字化的人力资源管理系统是非常必要的。数字化的人力资源管理系统可以有效地提高人力资源管理效率,优化管理流程,降低管理成本,并且更好地适应新时代的发展需求。首先,引入先进的人力资源管理软件。选择适合单位需求的人力资源管理软件,可以帮助单位实现员工信息、招聘、培训、绩效、薪酬等各方面的数字化管理。通过这种软件,员工可以随时随地进行自我管理,包括在线申请职位、提交报销、查看薪酬等。其次,构建数字化的人才数据库。通过建立数字化的人才数据库,将单位的人才信息进行集中管理和分析,以便更好地了解员工的特点和需求,为招聘和选拔提供数据支持。最后,注重数据分析和挖掘。通过对人力资源管理数据的分析和挖掘,可以更好地了解员工的需求和行为特点,为单位制定更加科学合理的人力资源政策提供支持。

2.3 优化员工培训与管理

在“互联网+”时代下,事业单位人力资源管理面临着许多新的挑战 and 机遇。为了适应这种变化,事业单位需要不断创新和改进其员工培训和管理方式。首先,事业单位需要了解员工的培训需求和目标,制定一套完整的培训计划。培训计划应包括培训内容、培训时间、培训方式等,确保员工能够全面、系统地掌握所需技能和知识。其次,在“互联网+”时代,在线培训已经成为一种趋势。事业单位可以利用互联网技术,如视频会议、在线学习平台等,进行在线培训。这种培训方式不仅可以节省时间和成本,还可以让员工随时随地进行学习,提高学习效率。再次,为了激发员工的学习热情,事业单位需要建立激励机制。例如,以本单位太原动物园为例,单位内可以设立奖励制度,对在培训中表现优秀的员工给予一定的奖励;或者将培训成果与员工的绩效挂钩,让员工意识到培训的重要性。最后,在培训过程中,员工之间的沟通和交流也是非常重要的。事业单位可以组织线上或线下的交流活动,让员工分享学习心得和经验,促进彼此之间的理解和合作。

2.4 信息共享和协作的创新

在“互联网+”时代下,事业单位可以通过建立内部信息共享平台,实现各个部门之间的信息共享和协作。通过内部信息共享平台,可以实现对人力资源数据的集中管理和分析,提高决策的科学性和准确性。同时,通过引入云计算等技术,可以实现对人力资源数据的远程访问和处

理,提高工作的灵活性和便捷性。

3 建议

(1) 加强互联网技术的应用和推广。事业单位应该积极引进和应用互联网技术,建立在线招聘平台、培训管理系统、考核系统等工具,提高人力资源管理的效率和准确性。

(2) 加强人才培养和管理。事业单位应该加强对员工的培训和管理,提高员工的综合素质和专业能力。同时,应该建立健全的绩效考核制度,激励员工的工作积极性和创造性。

(3) 加强信息共享和协作。事业单位应该建立内部信息共享平台,实现各个部门之间的信息共享和协作。同时,应该加强与其他事业单位的合作和交流,共同推动人力资源管理的创新和发展。

(4) 加强法律法规的制定和完善。事业单位应该加强对人力资源管理相关法律法规的制定和完善,保障员工的合法权益,促进人力资源管理的规范化和科学化。

(5) 加强创新意识和创新能力的培养。事业单位应该加强对员工的创新意识和创新能力的培养,鼓励员工提出创新的想法和建议,推动人力资源管理的创新和发展。

4 结语

在“互联网+”时代下,事业单位人力资源管理面临着新的挑战和机遇。通过招聘方式、培训方式、考核方式和信息共享等方面的创新,可以提高事业单位人力资源管理的效率和准确性,促进组织内部的协同和创新。太原动物园作为一家事业单位,积极探索“互联网+”时代下的人力资源管理创新,为其他事业单位提供了有益的借鉴。同时,本文还提出了一些建议,包括加强互联网技术的应用和推广、加强人才培养和管理、加强信息共享和协作、加强法律法规的制定和完善、加强创新意识和创新能力的培养等。希望这些建议能够对事业单位人力资源管理的创新和发展提供一定的参考和支持。

参考文献:

- [1] 张文兵. 事业单位人力资源管理的创新发展策略研究[J]. 财经界, 2023, (30): 171-173.
- [2] 郑春潮. 基于“互联网+”的事业单位人力资源信息化管理建设路径及创新路径探析[J]. 商讯, 2023, (18): 191-194.
- [3] 苗西坦. “互联网+”时代事业单位人力资源管理创新趋势探讨[J]. 人力资源开发, 2023, (10): 51-53.
- [4] 王颖. “互联网+”时代下的事业单位人力资源管理创新趋势探讨[J]. 经济师, 2020, (06): 262-263.

作者简介:

吴爱经(1991.1-),女,汉族,山西省临汾市,大学本科,助理经济师,经济人力资源方向。