

# 数字经济时代如何优化事业单位人力资源管理

张霞

乌兰察布市外出人员综合服务中心 内蒙古乌兰察布 012000

**摘要:** 数字经济时代事业单位必须制定新的人力资源考核标准, 建立自己的文化体系, 更新原有的人员编制工作。同时, 必须进行适当的考核和培训, 才能达到当今社会员工工作的极致。目前, 我国处于历史的交汇点。社会主义市场经济已经由高速发展向高质量发展转型, 高质量发展是国家经济发展的全新要求。而追求高质量的发展, 离不开高学历、高素质、高标准的优质人才。知识经济时代, 人才就是最重要的战略资源, 如何管理好这样一支专业队伍, 从而有效转化为社会经济发展的重要力量, 是事业单位重点思考的问题。

**关键词:** 数字经济; 事业单位; 人力资源管理; 策略实施

## How to optimize the human resource management of public institutions in digital Economy Era

Zhang Xia

Wulanchabu city migrant comprehensive service center Wulanchabu, Inner Mongolia 012000

**Abstract:** In the era of the digital economy, institutions must formulate new human resources assessment standards, establish their own cultural system, and update the original staffing. At the same time, appropriate assessment and training must be carried out in order to achieve the acme of today's social staff work. At present, China is at the crossroads of history. The socialist market economy has been transformed from high-speed development to high-quality development. High-quality development is a new requirement for national economic development. The pursuit of high-quality development is inseparable from high-quality talents with high academic qualifications, high quality, and high standards. In the era of the knowledge economy, talents are the most important strategic resources. How to manage such a professional team and effectively transform it into an important force for social and economic development is a key issue for public institutions.

**Keywords:** digital economy; public institutions; Human resource management; Strategy implementation

### 引言:

事业单位作为国家重要职能的执行者, 必须顺应形势发展, 通过计算机化改变人力资源的固有模式, 完善相应的管理制度, 实现工作的有效实施。机构要想跟上时代潮流, 不被历史淘汰, 就必须有自己的员工队伍, 还要保证员工具有高度的敬业精神和责任感, 确保每项任务都可以分阶段执行, 有利于帮助企业履行社会责任和任务。基于此, 本文就探寻在数字化经济时代推进事业单位人力资源管理的有效策略。

### 一、数字经济时代背景特点

数字经济时代作为一个大背景, 影响着当今时代的每一个个人和组织。事业单位作为我国社会中的重要组织部门, 在市场和政府之间执行着重要的连接桥梁作用, 数字经济时代不仅对市场经济具有重要的影响, 同时也影响着事业单位的日常运行, 人力资源管理部门是事业单位的重要组织部门, 自然也会受到数字经济时代的影响。总的来说, 数字经济时代对人力资源管理有如下两个方面的影响。

#### (一) 数字经济时代促进人力资源管理形式革新

在传统经济形势下, 人力资源管理部门通常作为传统的部门单位存在于事业单位之中, 帮助协调事业单位的人员调度以及人员管理和日常的行政部门一样, 事业

**作者简介:** 张霞、女、汉族、1988年4月、籍贯: 内蒙古乌兰察布市、学历: 本科、职称: 经济师、毕业院校: 内蒙古农业大学、研究方向: 经济管理。

单位的人力资源管理日常事务的执行大多是由人工操作，信息化水平不高，而在当今时代下网络信息技术迅速发展，网络的便捷性普及到了社会的各个方面，对于事业单位人力资源管理而言，能够利用网络信息技术平台更加方便的处理资料，管理人力资源信息是一大进步之处，同时也催生着人力资源管理形式的不断更新，反过来人力资源管理信息化技术的提升，又促进了数字经济时代以及信息技术的发展，催生着人力资源管理，在数字经济时代大环境中专业领域的形成。

## （二）数字经济时代促进人力资源管理架构变化

数字经济时代下，事业单位人力资源管理的优化还有利于提升人力资源管理架构革新。人力资源管理部门作为现代企业制度下的重要部门，其架构和组织形式存在已久，有一套成熟的管理架构体系。但随着数字经济时代的发展，市场经济催生出许多新形式的市场秩序和交易手段，随之而来的是要求人力资源管理部门必须跟随时代的变化，发展和革新自身的管理架构。而数字经济时代的产生和发展，正有利于优化事业单位人力资源管理部门的组织架构。

## 二、数字经济时代事业单位人力资源管理存在问题

### （一）人力资源管理部门管理机制不健全

人力资源管理部门管理机制不够健全，对于一个成熟的人力资源管理部门而言，是需要一套成熟稳定的管理机制的。事业单位作为国家在事务管理中的重要组织形式和实现手段，人力资源管理部门在其中扮演着重要角色。一个事业单位的人力资源管理部门，不仅涉及该事业单位日常事务的组织和运行，也涉及事业单位的人员调动以及人员管理等问题。这些问题在具体执行和操作的时候，都需要有相应的管理机制来进行规范。在当前的事业单位人力资源管理领域普遍存在着管理制度在细节制定方面不够具体和完善的问题。涉及日常发生的具体事务和紧急情况时，往往找不到具体的详细规章条款进行对应，从而导致各事业单位在对待同一个问题和细节时会产生分歧。

### （二）事业单位人力资源信息化技术和人员素质有待提升

事业单位人力资源信息化技术和人员素质有待提升。事业单位尽管是一项处理日常管理事务和人员调度的部门，但随着时代的发展，对于人力资源部门信息化技术水平的要求也不断提升，不同于传统的依靠人工力量来进行人力资源管理的时代，现代事业单位人力资源管理部门更加依靠科技化的信息化技术平台，以网络作为技

术手段依托加强事业单位人力资源信息化技术水平的提升，不仅有利于培训员工，使得事业单位人力资源管理部门的员工具备更高水平的人力资源管理素质，同时有利于让更加先进的人力资源管理方法和形式手段下沉到的事业单位，促进数字经济时代与事业单位的融合<sup>[5]</sup>。

### （三）创新与不足之处

我国事业单位人事管理体制相对滞后，指导理论不全面，管理体制有待完善。这些都是现阶段我国事业单位人事管理制度中出现的问题。此外，制度的不完善往往导致我国事业单位缺乏活力，员工缺乏积极性和创造性，工作积极性难以提高，守规矩也难，就会导致服务质量不高。产品很难改进，最终对社会的贡献很小。随着互联网经济时代的到来，我国事业单位人力资源管理制度也出现了一定程度的创新。并且随着市场经济的发展，事业单位越来越重视人事管理，开始利用网络的便利性开展相应的培训学习，提高部门相关人员的综合素质，丰富使他们掌握相关的专业技能、原则，进而逐步提高事业单位工作人员的职业素质和工作能力，推动事业单位人力资源管理制度的不断完善。

## 三、数字经济时代事业单位人力资源管理实施策略

### （一）实现人力资源管理实现信息化发展

但实现整个人力资源管理信息化发展转变过程中，一定要先从以下三个方面进行分析：

第一点，实现整个事业单位人员价值的评定。信息化时代，可以以数据的形式，代替所有员工的个人信息与工作能力。可以在信息化时代背景下，利用相关的模型建立和大数据之间的联系，利用整个数据情况，从而轻易的掌握整个事业单位内部人员的基本情况，可以根据数据所提供的具体情况，进行相应的岗位调整、岗位划分，从而实现不同人对于岗位价值的需求，以及不同员工的个人价值需求。

第二点，工作人员的心理健康问题。在整个人力资源管理系统优化过程中，借鉴信息化发展技术的优越性。大部分事业单位的员工，在当前大环境的发展过程中，会面临着信息化带来的压力与同行之间的压力，那么在整个计划推展的过程中，会受到情绪的影响与消极的心理状态。事业单位的人力资源管理者需要重视这一点，组织定期的职业道德培养训练与责任意识，融入到事业单位工作人员正确的三观之中。不能因为负面的影响阻碍等各企事业单位可持续发展战略，面对工作人员的心理问题，事业单位可以聘请相关的心理健康专家进行辅导，并且在整个辅导过程中，了解他们现存的工作压力

与实际状况，更有利于整个信息化发展的推进<sup>[2]</sup>。

第三点，帮助员工制定未来发展计划。事业单位的人力资源管理部门应当结合现有的人力资源管理措施评定办法，帮助员工制定他们未来发展规划与具体实施步骤，为他们提供职业发展方向与工作培养方向，通过信息化管理方式，让员工真正的了解企业当前的发展现状与未来的规划。员工真正的融入到企业的整个发展环节，为企业发展做出贡献。



### （二）提升人力资源工作的创新性

传统时代向数字经济时代进军，随着时代的不断向前变革，事业单位的各个管理职能与相对应的技能部门都在向前不断的发展，那么人力资源部门作为事业单位人力资源管理重要部门，也应向前不断的进步发展。在做人力资源创新管理办法时，应该正确认识人力资源的管理工作，将人力资源的整体发展战略，结合事业单位的整个发展战略。提升人力资源的创新性，提升人力资源创新性，重点就是需要每一位员工对人力资源管理重视程度提升，严格按照人力资源规划与个人业务相互结合，以个人业务小目标来达成整个人力资源战略性的大目标。严肃整个事业单位的专业技能评定情况，事业单位的专业性应该由单位内专业人员的专业程度来决定，完善的人力资源管理制度，优化整个人力资源的培训过程。对于整个事业单位人员工作内容的保障性，人力资源的工作，可以做到客观体现，在对企业做完组织结构与人员分配方案之后，可以由具体的相关部门与专业的技术人员一同设定本部门的工作计划，保障事业单位人员工作的合理性，科学性，客观性，以这样的工作计划，推动整个事业单位的不断进步与发展。为了实现人力资源创新性的管理模式，人力资源组织管理可以将事业单位的组织情况及人员分布情况进行信息化平台展现，从而实现真正的人力资源创新管理，可借用信息化的手段。完成整个部门以及个人的数据情况，逐步进行数据化分析，完成整个事业单位未来的规划，策略，部署及目标。

### （三）创新绩效考核机制

对于事业单位而言，提高经济效益始终是其发展的重要目标，而提高事业单位经济效益的有效策略便是重视其工作效率。换言之，管理人员的工作效率对于事业单位的发展有着重要作用，而切实降低人力资源管理人员的工作难度是提高其工作效率的有效手段。因此，在人力资源管理过程中，积极应用大数据技术，借助丰富的数据信息对员工信息进行深层次分析，从而制定与企业员工相适应的激励模式均有着积极正向作用。例如，在薪资管理方面，设置科学合理的考核评价模式，通过科学方式对员工的工作绩效进行考核，不仅能彰显员工中的公平公正，也能够激发员工的工作积极性<sup>[1]</sup>。而在绩效考核中最重要的一点便是记录日常业绩，从而为工作绩效提供有效参考。当然，如今的绩效考核不再是运用账本计算的方式，而是通过大数据综合考虑员工的工作情况，从而为企业构建出强大的干部队伍，充分调动员工积极性，更好地维护其职业发展维度。

### （四）引入竞争机制

新的经济时代，事业单位人力资源管理应该结合社会人力资源整体的商业模式。在优化整个事业单位人才结构与人才作用的同时，可以引入人才竞争机制，以公正公开，公平竞争，择优录取为整个竞争机制的核心。并在执行整个竞争机制的同时，提高人力资源管理的可见性以及迸发出整个事业单位专业技术的活跃性与激情。科学的制定竞争竞赛机制可以促进事业单位专业管理人才和专业技术人员不断进取与主动创造，从而达到企事业单位人才规划的目标，组织良性发展的结果。在执行整个竞赛竞争机制的过程中，应该考虑到所有细节问题，所产生的结果应该是公正公平，并且在整个执行过程中的专业性不容置疑<sup>[4]</sup>。通过竞争的机制，可以为适合的岗位选择出更为适合的专业性人才。通过对人力资源管理制度不断完善，使得人才的选、育、用、留得到一个比较完整的良性循环。鼓励更多的专业技能的人才，承担相应的责任，促进整个事业单位的发展。





#### （五）重视人才建设

新形势下，人事管理信息化对我国事业单位负责人的职业素质和业务能力提出了更高的要求。必须深刻理解和现代人事信息管理理念，掌握人事管理必备的基本技能，并具有丰富的实践经验，才能确保快速完成所有人事信息管理任务。因此，事业单位需要进一步强化选人用人、人才储备的战略意识。一方面，根据公办机构相关部门的用人需求，引进具有相关专业背景、学习和实践能力强的专业管理人才。准确定位将与草根问题保持一致。将单位和岗位需要的人员与最合适的岗位相匹配，为人事管理工作团队增添新的活力；另一方面，要继续加大对机构内部人员的日常培训，注重人力资源信息化。我们设计多元化的培训教育活动，增强员工在人事管理中的主观意识，建立事业单位内部沟通渠道，分享发展经验，提升事业单位管理人员的整体水平。实施，建设一支行之有效的信息化管理人员队伍和事业单位管理工作组。

#### 四、结语

总而言之，在新时代背景下的人力资源管理，已经发生了重大的变化。事业单位的人力资源管理应该做及时的调整，以适应新时代下的人力资源。事业单位应该从人力资源管理的工作、形式、内容、架构以及选拔机制等方面入手，并且总结事业单位目前在人力资源管理中存在的重大问题。在后续的人力资源管理工作中，

不断的总结问题与解决问题，并且对当前的工作形势进行创新。利用信息化时代的新型工具，不断的优化人力资源管理工作，使整个人力资源管理工作更有效且更具透明度与认可度的进行发展<sup>[3]</sup>。与此同时，事业单位人力资源管理的工作也将面临新的发展机遇，需要结合事业单位的现状设立设定新的选拔机制与选拔方向，让工作人员认真的学习科学技术，并将这个技术应用与工作之中，以专业性的工作成果，为自身发展以及事业单位的发展做出巨大贡献。因此，新经济时代下的事业单位还要认真结合整个时代的发展以及事业单位的特殊性对事业单位的人力资源管理工作进行全面的革新创新。无论是管理理念还是创新理念都需要以人为本，服务人民。

#### 参考文献：

- [1]杨晓兰,黄苏南.大数据时代背景下事业单位人力资源管理的创新与改革[J].商讯,2019(32):194-195.
- [2]崔飞.大数据环境下的事业单位人力资源管理研究[J].经济师,2019(12):276-277+285.
- [3]陈蓉.大数据时代事业单位人力资源管理变革与创新[J].人力资源,2019(22):40.
- [4]黄晓宁.大数据时代下事业单位人力资源管理改革研究[J].环渤海经济瞭望,2020(02):101-102.
- [5]赵志伟.论互联网+时代下人力资源管理的新观念和策略[J].中国乡镇企业会计,2020(09):179-180.