

数字经济时代事业单位人力资源管理优化研究

潘伟伟

河北省煤田地质局第二地质队 河北邢台 054000

【摘要】随着全球数字化浪潮的推进，数字经济已经成为推动社会各领域变革的重要力量。而对于事业单位而言，数字经济在为其提供新的发展机遇的同时，还对其人力资源管理提出了更高的要求。基于此本文首先详细分析了数字经济时代事业单位人力资源管理的发展特征，然后提出了数字经济时代事业单位人力资源管理的优化路径，旨在为事业单位的人力资源管理改革提供有益的指导。

【关键词】数字经济时代；事业单位；人力资源

Research on the optimization of human resource management in public institutions in the era of digital economy

Pan Weiwei

Hebei The second geological team of Hebei Xingtai 054000

【Abstract】 With the advancement of the global digital wave, the digital economy has become an important force to promote the reform in all fields of society. For public institutions, the digital economy not only provides new opportunities for their development, but also puts forward higher requirements for their human resource management. Based on this, this paper first analyzes the development characteristics of human resource management of public institutions in the era of digital economy, and then puts forward the optimization path of human resource management of public institutions in the era of digital economy, aiming to provide beneficial guidance for the reform of human resource management of public institutions.

【Key words】 digital economy era; public institutions; human resources

在数字经济迅速发展的今天，事业单位亟须对人力资源管理进行科学合理的优化，确保其能够紧跟时代步伐，而有效的人力资源管理不仅能够提升员工的岗位匹配度，还能提高其工作效率，激发员工潜力，从而为事业单位的长远发展创造有利条件。可见，推动人力资源管理与现代化发展需求的深度融合是事业单位发展的关键所在。

一、数字经济时代事业单位人力资源管理的发展特征

（一）人才储备呈现出数字化发展

在事业单位的人力资源管理中挖掘和吸引紧缺型人才是提升整体工作效能的核心任务。然而传统的人才招聘模式在招聘过程缺乏透明度，导致单位与应聘者之间对岗位需求和应聘者能力的认知不完全一致，这种信息差异往往会在招聘后暴露出来，造成用人单位发现应聘者的实际能力与岗位要求不匹配，从而增加了用人单位的招聘成本，影响了事业单位的长远发展。而在数字经济时代背景下，事业单位的人力资源管理逐渐实现了数字化转型，人力资源管理的过程变

得更加高效便捷。借助数字化平台,事业单位可以通过官网发布招聘信息,或者与第三方招聘平台和专业招聘网站合作,通过该方式,招聘信息能够迅速传达给潜在应聘者,拓宽了人才的来源渠道,同时通过数字化手段,事业单位还可以更加精准地根据岗位要求筛选候选人,将岗位职责和工作内容等详细信息展示给求职者,使应聘者在申请之前就能清晰了解岗位职责要求,从而自主评估自己的能力是否符合岗位要求,降低了招聘过程中的人力时间成本,减少了传统招聘模式中的冗余环节,还保障了事业单位在人才招聘上的经济效益。

(二) 薪资绩效实现数字化发展

绩效管理是企业或单位薪酬体系的关键组成部分,将直接影响到员工的薪资待遇和个人利益。而在数字经济时代背景下,事业单位人力资源管理开始逐渐呈现出薪酬绩效数字化趋势,此转型既优化了薪酬管理流程,提高了薪资评定的科学公正性,还极大地提升了员工的工作积极性,进一步促进了事业单位的长远发展。首先通过数字化手段,事业单位的人力资源管理部门能够依托内部信息平台全面监控员工的工作表现,实时收集员工的工作数据,并结合定量与定性相结合的方式,单位可以更加准确公正地评估员工的绩效。其次,在数字化绩效管理模式下员工的薪资待遇将与其工作表现直接挂钩,对此员工需要不断提高工作效率和质量来争取最佳薪资待遇。此外,薪资绩效数字化还能有效保障员工的权益,在透明公正的绩效管理系统下员工能够明确自身的工作标准和绩效目标,这样有助于提高员工的工作动力,从而达到按劳取酬的效果,增强员工对事业单位的归属感。

二、数字经济时代事业单位人力资源管理的优化路径

(一) 创设良好的信息化管理环境

为了提升人力资源管理质量,首先应建立一个符合信息

化管理需求的环境,确保各岗位人员顺利适应信息化管理的要求,提高他们的信息化管理能力,同时事业单位还应不断加强基础设施建设,确保信息化平台和系统的稳定运行,从而为全面收集利用数据提供强有力的支持,助于优化人力资源管理工作,确保管理决策更加科学精准。其次,创设良好的信息化管理环境还应实现传统人力资源管理流程与信息化流程的有机结合。例如,人员招聘环节常涉及大量的简历筛选和面试安排,这些环节可以通过信息化平台进行管理,自动筛选符合要求的候选人,减少人工干预,提高招聘效率,同时还可以利用信息系统对员工的基本信息和考勤数据等内容进行集中管理,提高数据的准确性,使管理人员能够随时获取最新的数据信息,增强管理的灵活性。此外,还应不断加大对多源数据的治理力度,对于事业单位的人力资源管理来说,数据不仅是反映管理质量的重要指标,还是制定政策和实施管理工作的依据。因此,在信息化管理环境下,事业单位还应科学制定合理的数据筛选标准和管理规范,对数据来源和数据格式等进行严格把控,确保所采集的数据符合标准要求,具备可靠性,同时事业单位还应当建立从数据采集到应用的标准化流程,保证数据从采集存储到分析应用的全过程都能够实现高效规范的管理,提升数据的利用价值,有效避免由于数据质量问题引发的管理失误。

(二) 完善线上线下员工培训制度

在数字经济快速发展的背景下,事业单位应着力打造一支高素质的技能型团队,充分重视人力资源管理中的培训职能,不断挖掘培养员工的潜力。而传统的人力资源培训方式主要依赖于线下讲授模式,该模式虽然在过去一定时期内有效,但随着技术的进步和工作模式的变革已逐渐显现出其局限性,对此,事业单位必须紧跟数字经济发展趋势,将传统培训模式转型为线上与线下相结合的混合培训方式,才能更好地适应现代企业发展的需求。另外,事业单位还应根据员工所在岗位和职级的不同来精心设计针对性培训课程,例如

线上培训部分可以涵盖基础理论和行业知识等内容,员工可以根据个人需求和时间灵活安排学习,享受更加自主化的学习体验,不仅提高了培训的覆盖面,还使得员工能够在任何时间地点进行学习,增强了学习的灵活性。而线下培训则可以侧重于实际操作和技能提升,设计包括团队协作和沟通协调等内容的培训,使员工既能在理论层面得到充分的知识储备,还能通过线下的实践操作将理论与实际结合,提升解决问题的能力。

(三) 建立健全数字化绩效相关考核体系

数字经济时代,事业单位亟需构建数字化绩效考核体系,该举措不仅能提升员工的内在动力,还能为员工提供一个展示自我价值的渠道,帮助其更好地实现个人职业发展,而在这一体系下员工的绩效考核结果将被及时记录储存在电子人事档案中,形成大数据资料,并通过大数据技术进行系统化管理分析,从而形成完善的人力资源管理支持系统,帮助人力资源管理者更清晰地了解员工的表现,为事业单位提供科学决策依据。其次,数字化绩效考核体系还能够及时回应员工的物质奖励需求,通过实时评估员工的工作表现,管理者可以为员工提供具有竞争力的薪酬奖励,激励其持续贡献。因此,对于人力资源管理者而言,数字化考核体系是更精准的管理工具,能够对员工的职业规划做出前瞻性指引,确保人才的培养与事业单位发展目标相一致。

(四) 进一步优化奖惩机制

在事业单位实施员工绩效考核后应采取科学合理的奖惩措施,这是提升单位整体绩效的关键。而为了实现这一目

标,事业单位应借助大数据技术来深度分析相似岗位或同类单位的激励标准,从而制定符合本单位实际情况的激励方案。这样单位可以更好地了解行业内的激励趋势,确保激励制度既具前瞻性,又具有可操作性。此外,事业单位还应综合运用物质激励与精神激励,并采取正负激励相结合的方式,既要奖励高绩效员工,也要对低绩效员工进行必要的惩罚。例如,对于表现优秀且业绩突出的员工可以给予适当的物质奖励,如奖金和晋升等,而对于履职不力或工作失误的员工,单位则应采取严厉的惩罚措施,如罚款和降薪等,同时事业单位在实施激励后还应及时公开考核结果和奖惩措施,确保公正透明,从而加强员工对管理制度的信任,起到警示和示范作用,防止管理上的漏洞或不公。

结语

数字化转型不仅是事业单位提升管理效率的必要手段,更是其提升服务质量的关键途径。通过本文的探讨,可以深刻认识到在数字经济时代下事业单位优化人力资源管理的重要性,在未来的实践中事业单位应加大对数字化技术的投入,不断加强数字化管理平台的建设,在全员培训方面下更大功夫,提高员工对信息化工具的应用能力,同时应依托数字化技术构建更加灵活科学的绩效评价体系,并进一步优化奖惩机制,如此才能全面推进事业单位人力资源管理的数字化优化,为实现高效治理打下坚实基础。

参考文献

- [1]张丰.数字经济时代事业单位人力资源管理优化策略研究[J].中国产经, 2024(7).
- [2]郭微微.探究数字经济时代如何优化事业单位人力资源管理[J].中国经贸, 2023(3).
- [3]侯学皎.探索新时代事业单位人力资源管理的发展方向[J].环球慈善, 2023(2).