

数字化背景下事业单位人事管理创新实践探究

仁青旺姆

西藏广播电视台

DOI:10.32629/ej.v9i5.3530

[摘要] 在推进数字中国战略的大背景下,数字化技术融入到各个行业领域,为事业单位的人事管理改革带来新的动力。人事管理是实现公益性质功能以及完善人才队伍建设的重要方面,其数字化创新是契合新时代改革发展需求提升管理效率的需要。基于数字化发展环境下阐述了数字化与事业单位人事管理数字化创新内涵之间的关系以及数字化时代人事管理数字化创新应用的意义,分析数字化环境下事业单位人事管理创新发展实践中面临的数字化创新流于表面化、管理人员数字能力弱和数据标准机制安全等不足,结合实际提出相关的数字化人事管理创新发展对策,为事业单位人事管理实践提供数字化理论支持和实践路径选择,从而更好地促进事业单位人事管理的发展进程。

[关键词] 数字化; 事业单位; 人事管理; 创新实践; 数字化转型

中图分类号: D035.2 **文献标识码:** A

Exploration of Innovative Practices in Personnel Management of Public Institutions in the Digital Age

Renqingwangwu

Xizang Radio and Television Station

[Abstract] Against the backdrop of advancing the Digital China strategy, digital technologies have been integrated into various industries, injecting new momentum into personnel management reforms in public institutions. Personnel management is a crucial aspect for fulfilling public welfare functions and enhancing talent development, and its digital innovation aligns with the needs of reform and development in the new era to improve management efficiency. This paper elucidates the relationship between digitalization and the connotation of digital innovation in personnel management within public institutions under the context of digital development, as well as the significance of applying digital innovation in personnel management during this era. It analyzes shortcomings encountered in the innovative practices of digital personnel management, such as superficial digital innovation, weak digital capabilities among managers, and issues related to data standardization and security mechanisms. Based on practical considerations, relevant strategies for innovative digital personnel management are proposed to provide theoretical support and practical pathways for personnel management practices in public institutions, thereby better advancing the development of personnel management in these organizations.

[Key words] Digitalization; Public institutions; Personnel management; Innovative practices; Digital transformation

引言

在大数据、人工智能、云计算等数字化技术飞速发展的时代背景下,我国逐渐进入一个数字化的时代。数字化改革成为了所有企业发展的必经之路。事业单位作为承担着向社会提供服务和履行公益职能的基本单元,其人事管理工作的有效与科学对人才队伍建设质量和提高社会公益活动质量起到了关键作用。传统的人事管理模式存在着繁冗复杂的流程,零散分布的数据以及低下无

效的办事效率等问题已经难以满足数字化背景下事业单位改革和发展面临的新形势新要求。推进人事管理实现数字化改革,以消除传统的管理模式下产生的瓶颈,融合人事管理的资源,并改进和优化管理模式成为当前事业单位在改革人事管理制度中的重要内容。因此探究分析了在数字化背景下人事管理制度创新内涵、问题及措施对于提高事业单位人事管理水平,提升人才队伍建设水平,推动公益事业高质量发展具有非常重要的现实意义。

1 数字化发展和事业单位人事管理改革创新的基本关系

数字时代的核心在于运用数字化技术打破管理在时间、空间上的限制以及数据的界限从而实现资源整合、流程重构、效率提升等。与事业单位的人事管理的创新发展形成了相辅相成、协同共进的关系。一方面,数字化技术为单位人事管理的创新提供了技术支持,大数据、云计算等手段对人事业务相关的数据进行高效地收集、归纳分析,并打破了以往传统的人事数据分散及核算需要人工计算的低效率等问题。为单位人事决策提供科学精准的数据支持;人工智能代替人力资源管理人员做一系列的重复性操作。比如招聘,考勤,工资薪酬核算等任务,大大提高了单位人事工作效率并减少了人事部门人员工作量。

另一方面,事业单位人事管理创新为数字化技术运用提供了具体应用场景和现实载体,人事管理的数字化变革不是简单的数字技术堆叠而是结合公益性和人事管理工作的具体要求,将数字技术运用于人事招聘、培训、考核、薪酬等人事工作的各个环节,从而形成从“经验化管理”向“数据管理”转变,以及人事工作从“被动管理”向“主动服务”的转型。二者有机结合,既发挥了数字化技术快捷高效的性能优势,又促使事业单位人事管理模式、方法等得到变革与创新,实现人事管理质量和效益的双促进,符合单位数字化改革“1+3+N”整体框架中“以数字化改革推动变革型重塑”的要求。

2 数字化环境下创新事业单位人事管理的意义

2.1 打破信息孤岛,提高人事管理的协作效率

人事管理信息分散地存储于不同单位的不同系统中,形成一个“信息孤岛”,数据很难共享,需要反复录入、反复核对,降低了协同办公效率。数字化时代背景下,通过创新人事管理模式,整合人事、财务和业务等部门的人事数据,打造统一数字化人事管理平台,实现人事信息集中管理与实时共享,例如重庆建立了横向融通考试报名系统、职称管理系统、社保经办系统,纵向贯穿市、区县和乡镇事业单位业务经办的全市一体化管理平台——“愉快人事”,实现全市人力资源管理信息一盘棋,彻底打破信息壁垒,降低重复工作量,减少人为错误发生率,同时可以完成各个部门之间联动工作,提升整体管理效能,为工作人员提供便利高效的办事服务^[1]。

2.2 规范管理流程,提高决策的科学性与透明度

通过引入数字化技术对事业单位的人事管理过程进行全方位的优化与变革,简化事业单位人员招聘和考核等人事业务中的烦琐流程,使人事管理实现标准化、程序化和自动化。借助于数字化人才招聘平台,可以将发布招聘信息、筛选简历、线上笔试面试等招聘工作的全过程均在线上完成,缩短招聘时间,提升招聘质量;利用数字化考核评价体系,可设置数字化考评指标,实现单位人事考核的痕迹全保留、数据全自动分析和结果的公平透明等要求;通过数字化的人事管理平台实时分析和精确研判人事数据,为人才招聘工作提供详实的数据支持、岗位调整方案提供精准的数据分析和工资薪酬水平的改善提供精确的数据

预测。从而减少在人事决策方面主观性和随意性决策因素的影响,使人事业务方面的各种人事决策更为科学、合理、有效。能够有效满足数字化改革中一屏统揽掌控、实时监测、闭环管理的要求。

3 数字化环境下事业单位人事管理创新存在的问题

3.1 数字化运用浮于表面,缺乏与管理实际融合

当前一些事业单位在引进数字化人事管理系统的进程中,其数字化仅是一种表面现象,并未与人事管理工作实际需求进行深度融合,呈现出只注重形式上的建设而忽略数字化应用的现象。某些单位仅实现了传统意义上的人事管理工作搬到线上,对原有的人事管理流程没有优化和重塑之功效。这种简单的电子台账式的数字化管理并未充分发挥利用数字技术的作用。例如有些单位人事管理系统的功能只具备人事信息的录入和查询,未体现出对人力资源大数据进行分析、研判及预测功能,不能对人事管理作出有效指导;还有的事业单位人事管理系统不贴合本业务工作要求等,没有根据本单位公益性及不同岗位的工作特性设定相应的功能特点,致使该系统实用性不足,不能满足自身人事管理需要,违背了要“适配业务场景”的数字化改革要求。

3.2 管理者数字素养不够,系统运用能力不足

数字化人事管理创新的实施离不开一支具备较高数字素养和系统应用水平的管理队伍。然而当前部分事业单位的人事管理者缺乏数字素养、对大数据、人工智能等数字化技术的认知欠缺,在数字化系统的人事管理工作方面不具备能力,且有管理人员仍旧停留在传统的人工管理模式上,对于数字化系统的使用积极性较低甚至存在着抵制现象;此外部分人员即使能使用数字化系统但也只是掌握了一些基本的录入功能和查找而已,并未能很好地进行数据挖掘、分析、研判等,致使数字化系统的作用并没有充分地发挥出来,阻碍了人事管理实现数字化创新的发展脚步,是数字化转型的关键障碍点^[2]。

3.3 数据标准及安全机制不健全,跨部门难以共享

事业单位人事数据标准化体系不完善、人事数据安全机制缺失是影响事业单位人事管理数字化创新发展的重要问题。首先,由于不同事业单位之间以及一个单位内部各个部门之间人事数据标准的不一致、人事数据格式、人事统计数据口径的不一致等问题的存在,导致事业单位之间及单位内部不同部门之间的数据共享存在一定的困难,造成人事数据不能得到有效整合与高效利用,这显然与“实现跨部门、跨层级统筹协调联动”的事业性改革要求相悖。比如部分单位的人员基本信息统计标准和口径等同上级主管部门不统一,造成上报数据工作需反复调整,给工作带来了一定负担。其次,在人事信息中存在着员工个人敏感的信息(如个人职务、个人信息等),然而某些事业单位在相关人事数据安全方面缺乏完善的管理制度与必要的技术措施保护,并且人事数据管理权责并不明晰,人事数据的安全管理人员专业水平不高甚至没有专门的人员负责,因此存在一定的数据安全隐患,并威胁到其数字化人事管理工作的正常开展。

4 数字化时代事业单位人事管理创新措施

4.1 从制度需求出发设定人事管理数字化目标

推动数字化创新, 要充分考虑自身的公益事业性以及自身人事工作的要求和数字化发展的需要制定合理的人事数字化管理的目标, 确立自己人事数字化工作的重点和方向。一是应立足单位职能和人才培养需要找准自身事业单位人力资源管理各个环节的问题和难点, 切实将人事数字化创新发展与事业单位人力资源管理密切结合起来, 明确阶段性目标与长远性目标, 在此基础上避免“拍脑袋”工程, “三步走”的实施计划: 实现人事过程电子化、数据整合共享、决策智能化, 循序渐进完成数字化建设。二是完善单位的人事数字化管理制度, 明确人事管理中的数字化数据规范标准、人事数字化管理职责、人事管理数字化操作流程等要求, 做到人事管理中的各种数据的统计口径、类别划分等都要有一个统一, 确保数据的可比性和可用性, 为数字化的创新提供制度上的保障, 并在制度基础上做好和相关上级主管部门的对接, 确保人事管理数字化的发展方向、工作目标与行业数字化改革一致起来, 规范推进事业单位人事数字化管理工作。

4.2 聚焦实效导向, 构建适配业务场景的数字化管理平台

数字管理平台是人事管理创新的基本工具, 要以实效为核心, 结合事业单位人事管理工作实际情况打造实用完善的数字化管理平台。首先, 将招聘、培训、考核等各阶段功能集成, 形成涵盖“招录培训”“绩效考评”“薪酬分配”“职称聘任”和“人事档案”等人事业务的功能模块, 打造全业务数字化管理流程, 实现从“进、管、出”整个人才生命周期的数字化全覆盖^[2]。可以借鉴重庆市政府开发的“愉快人事”数字平台建设经验, 从人员“进、管、出”的全职业生涯覆盖着手, 在一个平台上完成办理全部人事事项, 达到“一平台通办一生员事情”。其次, 突出个性化和应用性原则, 避免“一刀切”的数字平台搭建模式, 针对不同部门及不同岗位需要分别建立个性化的功能模块, 充分利用大数据技术深度挖掘和分析数据, 精准预测人事数据变化趋势, 为事业单位决策者提供有效支持, 构建数据主导的人事管理模式。最后, 优化设计界面, 简化流程设计, 提升便捷化操作体验。

4.3 加大培训考核力度, 提升管理者数字素养和系统应用水平

管理层的数字素养和对系统的运用水平是人事数字化创新

实施的保证。一方面开展定期的培训课程, 就数字化技术、数字化系统的操作等展开人事管理人员培训, 涉及大数据分析处理、系统操作技能以及数据安全等内容, 提升管理层的数字素养和对系统的应用水平。采取线上线下融合以及理论实践结合的方法进行培训工作, 保障学习效率, 并且能够有效掌握数字化工具的操作使用。另一方面可以将数字化系统的应用纳入人事管理人员考核指标体系中, 设定明确指标, 对数字化系统的熟练运用并且能够实现良好成效的管理人员予以表扬和奖励, 对缺乏数字化系统运用能力, 工作不力的人事管理工作进行警告及鞭策其努力进步, 提高管理人员学习和应用数字化的积极性和能动性, 从而建设高水平的人事管理团队。对改革过程中出现的未聘人员, 要以单位、行业或系统为基础, 坚持以单位内部消化为主, 探索多种形式给予妥善安置, 为他们发挥作用创造条件^[3]。要注意采取先挖渠、后分流的办法, 通过兴办发展新的产业、转岗培训等方式安置未聘人员; 有条件的城市可以在行业内或行业间调剂安置, 或通过人才流动服务中心对未聘人员进行托管。

5 结论

事业单位应基于自身实际, 制定合理的、可行性的目标, 结合事业单位人事数字化管理体系搭建适合自身的数字化管理系统, 并加强相关管理人员培训及考核力度来不断推进人事管理朝着更加完善的方向发展, 在此基础上持续创新事业单位人事管理, 并从传统化向数字化管理转变, 进一步推动人事管理科学性和高效性的发展, 提高事业单位人才水平, 为更好地实现其公益性职能提供强有力支持, 为促进我国公共服务事业高质量发展提供有力保证。

[参考文献]

- [1]赵琳.事业单位人事档案管理体系优化与创新机制研究[J].兰台内外,2025,(25):35-37.
- [2]陈玉亮.新时代背景下事业单位人事管理的创新策略[J].财经界,2025,(24):159-161.
- [3]刘国强.新时代事业单位人事管理实践与探索[J].商讯,2025,(11):170-173.

作者简介:

仁青旺姆(1992—),女,藏族,西藏昌都人,中级经济师(人力资源管理),大学本科,人力资源管理。