

数字经济时代如何优化事业单位人力资源管理

路晓红

(五莲县公用事业服务中心, 山东 日照 262300)

【摘要】人力资源管理是事业单位的重要组成部分。数字经济时代,对事业单位人力资源管理提出了要求和挑战。做好人力资源管理工作是事业单位适应数字经济时代的必然要求,也是实现事业单位可持续发展的重要举措,以下对数字经济时代如何优化事业单位人力资源管理进行了探讨,以供参考。

【关键词】数字经济时代;事业单位;人力资源管理

引言

在数字经济时代,人们的生产和生活方式发生了改变,各项资源与信息都得到了前所未有地优化。人力资源管理在事业单位的运行中有着举足轻重的地位。要想在数字经济时代立于不败之地,必须紧跟时代步伐进行开拓创新。在此背景下,事业单位必须不断创新人力资源管理模式,优化人力资源管理职能。

一、人力资源管理相关理论概述

人力资源管理是基于以人为本理念以及经济学理论而开展的针对组织内人力资源的管理,其不是简单的人力调配与招聘,而是人事工作的拓展延伸,其主要管理手段有招聘、筛选、人员培训、组织激励等,通过如此一系列手段对组织内部与外部的人力资源进行整合与利用,进而推动组织的发展。人力资源管理的主要工作内容由以下几个方面构成:人力资源管理规划、人员招聘与配置、员工潜能开发与培训、绩效考评管理、员工职位分配调度、劳动关系处理等。人力资源管理工作根本目的是确保组织人才队伍能够为单位提供有力支撑。

二、人力资源管理的重要性

人力资源管理是围绕人才配置以及人才素质提升等内容而进行的一系列管理活动,这些管理活动的顺利开展对于员工自我进步、事业单位社会效益实现以及事业单位的创新改革意义重大。具体来说,人力资源管理的重要性主要体现在以下方面。首先,促进员工自我进步,提高员工综合素质。事业单位公益性服务这一特点要求事业单位工作人员需要在服务技术、服务态度与服务能力上不断与时俱进,以满足人民群众对事业单位日益增长的多样化服务需求。其次,提升单位社会效益,促进单位长远发展。

人才是事业单位可持续发展的中心要素,人力资源管理不仅可为单位发展注入源源不断的优秀人才,还可通过对现有人才的合理配置与培训增强单位人才的凝聚力与创造力,打造具有一流专业素质技能和一流社会服务水平的高素质人才队伍,最终实现事业单位社会效益的提升以及长远健康发展。最后,促进事业单位深化改革。在激烈的市场经济环境下,事业单位要想更好地适应社会发展变化,为人民群众提供更优质服务,就必须在管理上不断创新改革。人力资源管理担负着人才招聘、培训、绩效考核、员工管理等一系列的工作任务,是事业单位管理的重点与关键内容。在事业单位全面深化改革的新时代,事业单位采用先进的人力资源管理理念、方法以及模式落实人力资源管理创新,正是增强事业单位现代化管理水平,促进单位深化改革的可行性路径。

三、事业单位人力资源管理工作现状

(一) 管理理念不科学

数字经济时代,事业单位人力资源管理工作发生了很大的变化,其管理形式、工作内容、工作架构都受到了很大影响。但是,受传统管理理念的影响,事业单位对人力资源管理的重要性仍然没有形成准确的认识。比如,在人力资源管理工作仍然坚持以“事”为中心的理念,将“事”作为工作中的核心内容。在这种人力资源管理理念中,虽然能够使工作人员对工作给予足够的重视,但对于事业单位工作效率的提升构成了一定的制约,且不利于工作人员能力的发挥与个人职业的发展,对于事业单位与个人均造成严重的损失。

(二) 管理方法不够科学

部分事业单位人力资源管理方法不科学,把人

力资源管理当作“人事管理”，将其视为事务性工作，没有发挥人力资源管理的潜在作用。比如，忽视文化建设，员工参与度低，认为人力资源管理与自己无关，只是领导和管理层的职责，缺乏工作积极性和主动性；在绩效评价上，一些事业单位的工作内容单一固定，长久使用一套绩效评价系统，墨守陈规；在管理方式方面，只能使用基础性的软件技术进行职工培训、信息管理、档案存储、职工绩效管理，在很大程度上制约了人力资源管理作用的发挥。

（三）资源配置不合理

在目前事业单位中，一些单位的人力资源存在冗余的现象，个别部门的人员众多，工作内容却不饱满，也有一些部门的人手紧张，工作量却很大，在一定程度上影响了工作质量。造成这种情况的原因主要在于人力资源的配置不合理，这样会对事业单位的发展造成严重的阻碍。如果事业单位存在人力资源的配置不合理的问题，一些工作人员努力工作，却得不到应有的回报，可能会出现不满情绪。一些工作人员工作懒散，却仍然可以得到同样的工资，会使其对工作更加懈怠，不利于日常工作的顺利开展。一般情况下，一些事业单位的技术部门的工作任务繁多，经常出现加班加点的情况，无法承担更多的工作任务，并且容易在工作中出现漏洞或错误。而另一些非技术部门则出现人员冗余的现象，工作内容不饱满。

四、数字经济时代如何优化事业单位人力资源管理

（一）优化完善内部激励制度

事业单位人力资源管理工作的开展无法脱离激励制度而单独存在，针对目前人力资源管理中存在的激励制度效果不理想的问题，具体应该根据事业单位运营实际情况，对内部激励制度进行必要的优化和完善，善于借助激励制度来改善现阶段事业单位人力资源管理的局面，达到有效提升人力资源管理效果和水平的目的。随着数字经济发展速度的持续提升，信息化技术各个领域中的应用范围进一步扩大。对此，在激励机制薪酬设计工作中，也可以适当引导先进的信息技术作为辅助，将员工的绩效与信息化技术相结合。比如：利用数据分析技术将一定时间内职工的绩效与薪酬进行整合，在此基础上综合记录职工在完成每一项工作内容时的具体表现，在大数据技术的辅助下对上述信息实施综合

评估，最后上传到事业单位的门户网站上。通过这种方式，不仅保证了激励机制实施的公平性，同时在实现绩效考核结果透明等方面，均具有其他管理方式所不具有的优势。

（二）优化单位薪酬分配制度，获得职工思想认同

事业单位工作本身具有一定的公益性，强调工作人员在实际岗位中要付出、要奉献，但事业单位各层级工作人员依然具有基本的物质需求。因此，事业单位人力资源开发与管理工作人员不能仅强调事业单位各层级工作人员的付出，还应加强对单位薪酬分配制度的研究，制订更加科学、合理、有效的薪酬分配制度获得职工对事业单位的认同，从而更好地激发其工作热情。在制订薪酬分配制度过程中，事业单位的工作人员不仅可以从多劳多得的分配原则角度进行思考，还可以从薪酬分配制度市场化建设角度进行思考，以此提升绩效管理工作对薪酬分配的影响，从而让薪酬分配制度获得更多员工的认可。

（三）提升人力资源考核水平

事业单位绩效考核创新，从具体措施来看，主要包括以下几个方面：一是要提升绩效考核工作的实效性，绩效考核方案要落到实处，按照考核要求对于员工的真实绩效情况进行客观全面的评价，彻底杜绝优秀名额平均分配的做法，让真正绩效卓越的员工能够脱颖而出，这样才能够体现出绩效考核的公平性；二是要创新绩效考核方法，事业单位绩效考核方法需要与时俱进地创新，改变考核方法过于粗暴低效的状况。事业单位可以将企业领域广泛应用的平衡计分卡、关键绩效指标、360度绩效考核法等引入其中，强调绩效考核方法的问题导向、目标导向，从而通过绩效考核，对于员工岗位胜任力不足有一个全面把握，给其提升岗位胜任力提供相应的依据；三是要加强绩效考核结果的应用，事业单位需要对于绩效考核结果进行深入分析，并将考核结果与奖惩、培训、管理改进等进行挂钩，从而充分发挥绩效考核的激励、引导等作用。举例来说，薪酬分配向绩效好的员工进行适度倾斜，这样可以激发员工提升自身绩效水平的积极性和主动性。

（四）建立大数据人力资源管理体系

随着大数据时代的到来，如何构建大数据人力资源管理体系，实现整个事业单位内外部的良好互动，如何为事业单位的发展提供动力，如何去促进事业

单位振兴和焕发活力是事业单位最值得深思的一个问题。而要达到这几个目标,其中最为重要的就是人力资源管理部门的管理者应该根据全新的大数据管理模式来让每个部门的工作效率发挥到极致。所以,建立一个全新的大数据管理部门是必要的,它可以记录每个员工的日常工作状态,通过对数据的比对就可以对员工工作状态进行合理评价,对于工作积极的员工进行激励,对于偷懒耍滑的员工进行惩罚,这样就让每个员工有忧患意识,让每个员工每天保持更好的工作状态,从而大大发挥出每个员工的工作价值。传统的员工考核评价通常基于相对有限的记录来对员工进行评价,这种考核机制比较单一,导致考核结果并不是那么准确。随着大数据时代的到来,事业单位要保证员工考核评价的公正性和客观性,就要建立完善的大数据考核评价机制,充分发挥考核评价体系的价值和作用。事业单位利用数据和先进的科学分析技术对每位员工进行考核评价,并根据相关数据,对员工的工作效率和贡献进行全面客观的分析,为员工的工作提供有效的指导,然后根据数据分析得出的结果依次对每个员工进行相应的奖励。此外,还可以通过信息技术为事业单位打造内部的互动平台,为内部员工提供便捷的交流和讨论方式,在提高员工对单位内部活动参与度的同时,又能保证考核评价的公开、公正、公平。

(五)完善单位福利待遇工作,提升职工的归属意识

福利待遇是事业单位人本思想最为直观的体现,为从根本上提升各层级工作人员对事业单位的认同感和归属感,事业单位人力资源开发与管理工作人员应加强对事业单位福利待遇工作的重视,让事业单位各层级工作人员真正将自身的工作看作一种成就、一种荣耀。因此,事业单位在福利待遇建设工作中可以从物质奖励和精神鼓励两个角度进行思考。首先是在物质奖励层面,事业单位的人力资源管理工作人员可以联合后勤工作人员在特殊节假日为不同职工分发节日礼品或慰问品。其次是在精神鼓励层面,事业单位的人力资源管理工作人员可以携手单位领导层和管理层下基层表示事业单位高层对基层工作人员的关怀,以此完善单位职工的福利待遇工作,提升工作人员的归属意识。

(六)改革创新职工培训制度

在数字经济时代背景下,事业单位内部职工的岗位技能要求和综合素养均被提出了更高的要求,

想要打造一支高素质技能型员工队伍,还需要提高对人力资源管理中的员工培训工作的重视程度。实践工作中,结合事业单位实际情况,对现有的职工培训制度进行合理的改革和创新,从专业技能与综合素质两个方面着手,切实保证职工可以满足岗位要求。在建立健全事业单位内部职工培训制度任务中,要求综合分析不同岗位与职级的差异性,设置针对性的培训课程与内容,从而在根本上满足职工自我提升的现实需求。比如:在互联网信息技术应用普及率不断提升的情况下,事业单位职工培训形式可以打破传统线下课堂这一局限,利用线上理论讲解配合线下实操的方式开展培训,可以极大的提升培训效率。同时,职工培训的受众也将进一步脱离时间、空间的制约,将职工培训落到实处。

结束语

当前事业单位人力资源管理工作方面问题诸多,人力资源队伍建设落后,这给事业单位带来了很大危害。事业单位人力资源管理创新任重而道远,这意味着事业单位管理者要充分认识到单位人力资源管理创新已经迫在眉睫,要充分考虑本单位人力资源管理领域的种种问题,制定切实有效的创新策略,推动单位人力资源管理水平的不断提升,从而为事业单位永续发展奠定良好的基础。

参考文献:

- [1] 彭丹丹.数字经济时代如何优化事业单位人力资源管理[J].中国乡镇企业会计,2021(12):91-92.
- [2] 王敏哲.数字经济时代企业人力资源管理工作创新探讨[J].商业观察,2021(25):85-87.
- [3] 陈艳中.现代企业人力资源管理数字化转型[J].中国集体经济,2021(26):119-120.
- [4] 苏威.新经济时代事业单位人力资源管理的创新思考[J].人才资源开发,2021(15):44-45.
- [5] 王岗.“互联网+”时代下事业单位人力资源管理的改革探析[J].经济管理文摘,2021(10):99-100+103.
- [6] 李立志.新经济形态下事业单位人力资源配置刍议[J].经济管理文摘,2020(18):87-88.
- [7] 彭晶晶.数字环境下的事业单位人力资源管理档案探讨[J].商讯,2019(12):191-192.
- [8] 岳阳.人力资源管理中数字信息技术的运用[C]//.黑龙江省科学技术应用创新专业委员会科技创新研讨会2016年3月会议论文集.,2016:45.