

互联网经济背景下行政事业单位 人力资源管理的路径选择

张雪飞

(内蒙古赤峰市松山区当铺地满族乡党群服务中心, 内蒙古 赤峰 024000)

摘要: 互联网经济的发展和事业单位的改革对人力资源管理提出了新的要求、带来了新的挑战。客观认识当前人力资源管理中存在的不足, 积极探索契合时代发展潮流的管理新模式, 成为事业单位挖掘人才价值、实现自身管理模式创新发展的重要途径。本文首先概述了互联网时代对事业单位人力资源管理产生的多方面积极影响, 随后基于现阶段人力资源管理中存在的一些突出问题, 分别从构建人力资源管理信息化系统、依托大数据实现精准培训、完善绩效考核机制等方面, 提出了行政事业单位提升人力资源管理水平的可行性建议, 为挖掘人才潜力、提升管理成效提供了一定的帮助。

关键词: 互联网经济; 事业单位; 人力资源管理

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

DOI: 10.12317/j.issn.1673-3169.2022.010.043

0 引言

行政事业单位在改革与发展中面临着更大的挑战和压力, 要想更好地履行公共服务职能, 必须要加强人才队伍建设, 切实提高职工的岗位胜任力, 在本职岗位上敬业奉献, 在个人成长和单位发展中做到统筹兼顾。人力资源管理一方面负责事业单位的人才招聘、在职培训和绩效考核, 另一方面也肩负着整合人力资源、挖掘人才价值的重任。通过创新管理理念、完善管理机制、构建人力资源管理信息化系统, 为培训、考核等工作的开展提供便利, 真正做到人岗匹配, 让每一名职工都能够在合适的岗位上彰显自我价值, 突出人力资源管理的实效性。

1 互联网时代对行政事业单位人力资源管理的影响

1.1 实现了人事信息的双向交流

以往的人力资源管理, 职工作为被管理的对象, 只能接受上级的管理, 管理者和被管理者之间缺乏必要的信息交流, 由于广大职工的诉求得不到顺畅传达, 工作中的问题也没有被及时解决, 这种情况下的人力资源管理是低效的。互联网时代下的人力资源管理则能够在管理者和被管理者之间搭建起信息双向流通的桥梁。例如, 人力资源部门可以建立职工代表微信群, 职工对人力资源管理工作有一些好的建议, 或者是日常工作中有哪些诉求、问题, 都可以通过微信群第一时间反馈给管理人员。同样的, 管理人员在了解这些信息后, 对于职工的诉求尽量予以满足, 对于问题及时进行解决, 并将处理结果及时告知职工。双方之间消除了信息的不对称, 为人力资源管理的高质量开展奠定了基础。

1.2 人力资源管理决策更加科学

在互联网经济背景下, 事业单位的人力资源管理部门承担了更多的责任, 除了负责招聘新职工, 定期组织、开展在职培训, 以及做好日常的绩效考核外, 还要紧跟事业单位的改革和发展趋势, 围绕人才培养需求, 制定更加科学的人力资源管理决策。在“互联网+人力资源管理”模式下, 管理人员能够充分发挥互联网、大数据等技术在信息收集、辅助决策方面的重要价值^[1]。例如, 在制定职工培训方案时, 可以基于大数据分析 and 了解职工当前综合能力与岗位工作开展要求之间的差距。根据差距编制培训方案, 提高了培训的针对性、实效性, 以最低的培训成本取得最佳的培训效果, 突出了人力资源管理决策的科学性。

1.3 促进了职工的职业发展

行政事业单位的职工也有职业发展需求, 高水平的人力资源管理可以同时满足职工的自我成长和单位的改革发展需求, 实现两者的有机统一。互联网时代下的人力资源管理可以通过以下两种方式促进职工的职业发展: 第一是利用职工的电子档案, 了解事业单位每一个人的学历、履历, 以及工作经验、岗位调动、任职年限、奖惩情况等基本信息, 然后将其安排到最合适的岗位上。这样一来, 职工在适合自己的岗位上能够发挥所长, 保持较高的工作积极性, 更容易做出成绩, 彰显个人的价值。第二是基于大数据、人工智能等技术开展职业前景预测, 坚持岗位需求导向, 提前做好人才培训和人力资源储备, 让职工在职业生涯中有更好的发展。

2 行政事业单位人力资源管理中存在的问题

2.1 人力资源管理理念缺乏创新

互联网时代的到来对事业单位发展的影响是深远而全面的。近年来,事业单位积极推行电子政务可以看作是顺应时代发展趋势的一种选择,同样的在人力资源管理方面也必须树立创新思维,积极探索和勇于尝试新型的人力资源管理方法。从整体上来看,管理者能够认识到当前人力资源管理工作开展中存在的一些不足,尤其是在绩效考核、在职培训以及人力资源开发等方面。但是管理理念、管理模式的创新力度不足,还是沿用传统方法,未能体现出现代人力资源管理的实效性,这也成为互联网经济背景下事业单位人力资源管理中亟待解决的问题之一。

2.2 人力资源管理中忽视人文关怀

近几年行政事业单位的职工队伍明显年轻化,尤其是“90后”职工的比例不断升高。他们在工作中富有激情和活力,同时在思想上也更加崇尚和谐的人际关系,以及宽松、自由的工作氛围。因此,在人力资源管理上,也应迎合年轻职工的这些特点主动转变管理策略,才能使管理者和被管理者之间相互信任、相互配合,以便于事业单位各项工作能够更好地开展。但是从调查情况来看,事业单位在开展人力资源管理时,还是沿用传统的“命令式”管理模式,事前不开展调研,不了解职工诉求,而是直接将命令、任务传达给职工^[2]。由于管理者不了解基层的实际情况,其中一些命令、任务可能执行起来有很大的难度,导致职工产生了抵触心理。不仅无法高质量、高效率地完成工作,而且会导致上下级之间产生隔阂,从长远来看也不利于事业单位的健康发展。

2.3 人力资源管理中培训内容单一

为了适应互联网时代发展趋势,以及支持事业单位内部的各项改革,近年来管理者对培训工作的重视程度有了明显的提升,培训频率相比以往有大幅度的增加。除了定期组织线下讲座外,还会推荐一些优秀的职工通过轮训的方式加强锻炼,强化他们独当一面的能力。但是在具体的培训内容上仍然存在单一化的问题,由于培训内容未能紧跟时代发展趋势和岗位工作需要创新,使得培训内容的实用性也无法体现出来。这种情况下职工即便是参加了培训,也无法学习到能够提升自己能力的知识、技能,久而久之就会产生懈怠心理。不仅浪费了培训资源,而且导致职工的个人能力与岗位要求之间的差距越来越大,无论是对于职工的职

业生涯发展还是对于事业单位的工作开展都是极为不利的。除此之外,培训形式也亟需创新,尤其是在互联网时代,社会上很多企业相继采用了线上培训方式,而事业单位还是以线下讲座等培训模式为主。尽快实行双渠道培训也成为现阶段事业单位人力资源管理要解决的问题之一。

2.4 绩效考核的实用价值未能体现

从人力资源管理角度看,绩效考核的价值不仅在于以量化的考核结果直观反映职工的工作完成情况,而且也应当发挥以考核促提升的作用。根据绩效考核结果,对于成绩优异的、工作表现突出的给予相应的奖励,发挥榜样带动作用,激发事业单位全体职工的干劲和动力。相反,对于成绩稍差的,说明职工能力不足或是态度不够端正。对于前者可以安排职工参加培训,弥补能力上的缺陷;对于后者则需要进行诫勉谈话、批评教育,使其端正态度。由此可见,绩效考核作为人力资源管理中工具之一,能够在激发职工的工作热情、切实提高工作效率等方面发挥实用价值^[3]。但是很多事业单位的人力资源管理中,由于存在考核指标不够细致、考核过程不够透明等情况,导致考核结果的可信度不高,职工对考核结果不认可、不满意,这种情况下绩效考核的实用价值发挥也会大打折扣。

3 行政事业单位人力资源管理的优化路径

人力资源管理效能既影响了职工个人的职业发展,同时也与新时期行政事业单位的深化改革密切相关。在充分认识当前人力资源管理中存在各项不足的基础上,应针对性地提出相应的改进策略,在补短板、强弱项的过程中更好地发挥人力资源管理在培养优秀人才、挖掘职工潜能、促进单位发展等方面的积极作用。

3.1 创新管理理念,构建人力资源管理信息化系统

受到互联网经济发展的影响,近年来许多企业开始积极尝试“互联网+人力资源管理”,取得了理想效果。事业单位也应创新管理理念,借鉴企业在人力资源管理方面的成功模式和先进经验,积极搭建人力资源管理信息化系统。在促进信息交流与融合、整合信息资源优势的基础上,实现人力资源管理的数字化、智能化,进一步突出人力资源管理效能。该系统具有以下功能:第一是开展人力资源规划,以事业单位当前工作开展情况,以及未来改革发展为导向,明确需要哪一类人才,然后遵循需求导向原则,制定人力资源规划,提前储备高素质人才。第二是合理配置人力资源,通过在线评估得出分析报告,方便管理者及时了解职工的

工作表现,并评价其岗位胜任力。根据评估报告定期调换岗位,最终使员工在合适的岗位上发挥最大的价值。第三是打破部门之间的信息壁垒,让事业单位内的不同部门可以充分、便捷、实时地交流工作信息。这对于提高事业单位总体的工作效率也是大有裨益的。

3.2 重视个人诉求,人力资源管理中体现人文关怀

事业单位的人力资源管理具有双重属性:第一是管理属性,包括完善人力资源管理制度,组织开展人力资源培训等;第二是服务属性,包括了解职工的诉求、解决职工工作中的问题、支持职工的职业发展等。新时期的人力资源管理要将重心从管理向服务上转移,始终围绕“以职工为中心”这一关键点,融入人文精神,体现人文关怀,从而保证人力资源管理各项工作的顺利开展^[4]。例如,经常有一些职工抱怨自己的工作任务重、压力大,在日常工作时敷衍、懈怠的表现。对于这种情况,人力资源管理部门要从两方面采取解决措施,第一是组织培训,通过提高个人能力使其能够更高效完成本职工作,这样就不会因为能力不足而感到工作难度高、工作压力大了。第二是调换岗位,根据职工的专业、能力等,将其安排到其他更加合适的岗位,做到人岗匹配,也有助于激发干劲,实现人力资源利用价值的最大化。要把人文关怀体现到人力资源管理的每一处细节中,才能更好地发挥人力资源管理的价值。

3.3 创新培训模式,依托大数据实现精准培训

在事业单位的人力资源管理中,组织开展在职培训是一项主要工作内容。它既能满足职工自我成长和职业发展的需要,同时还能让职工通过不断的知识学习、更新知识结构,始终保持较强的岗位胜任力,无论是在提高工作效率还是推动工作创新方面有更加出色的表现。近年来行政事业单位对职工培训的重视程度提升,但是还是需要针对培训内容单一化等问题进行优化。人力资源管理部门应充分发挥互联网、大数据等信息技术的优势,结合职工的电子档案掌握更加充足的信息,包括职工的日常工作表现、任职以来的岗位调动等。然后从岗位需要和个人需求出发,制定个性化的培训方案,实现精准培训。在培训形式上,除了线下讲座外,也要尝试线上培训途径。利用周末、节假日等机会,通过网络平台在线学习,时间更加灵活、自由,可以使职工利用碎片化时间学习新知识、新技能,不断提高自我综合素质。管理者还应加强与职工的交流,听取他们对于培训工作的建议,在不断改进的过程中实

现人力资源管理水平的提升。

3.4 完善考评机制,构建透明公正的绩效考核机制

绩效考核是人力资源管理中的重要组成部分,同时也直接与职工的基本利益和工作表现挂钩。一套完善的绩效考评机制能够直观、准确地反映出职工每个月的工作完成情况,从而对职工产生一种约束力,会为了取得更好的考核成绩而努力,对提升工作效率和促进工作创新有一定帮助^[5]。因此,人力资源管理中要针对以往绩效考核中存在的考核指标不细致、考核流程不透明等问题采取措施予以解决,依托更加透明、公正的绩效考核机制,让职工的劳动与智力付出能够与他们所得的报酬相匹配,这也是激发职工工作动力、保持职工队伍稳定的重要措施。人力资源管理部门应根据事业单位各个部门的具体工作内容、岗位任职要求等,制定个性化的绩效考核方案,做到“一个部门、一套方案”,突出绩效考核的针对性。同时,还要做好考核信息公示,鼓励职工行使监督权,使绩效考评流程更加透明,杜绝违规操作,使得考评成绩与职工实际表现具有高度的一致性,增强考核结果的可信度。

4 结语

互联网经济的发展不仅直接影响了行政事业单位的改革,而且也促使事业单位的人力资源管理必须与时俱进,才能储备更多优秀人才,应对新时期事业单位工作开展和改革发展中的各类矛盾和困难。当前,事业单位发展中也暴露出传统人力资源管理中存在的不足,除了要求管理人员要创新人力资源管理理念外,还需要构建人力资源管理信息化系统,在此基础上发挥大数据、互联网等技术优势,提供精准培训、开展公正考核,保证职工的能力和素质得到不断提升,在本职岗位上创造更多的价值。在实现个人成长的同时,也为事业单位的深化改革与持续发展贡献一份力量。

参考文献

- [1] 刘涛.基于互联网模式下的人力资源管理——事业单位人力资源管理信息化建设[J].环球市场信息导报,2017(38):1-2.
- [2] 赵霞.浅谈“互联网+”与现代事业单位人力资源网络化管理[J].中国国际财经:中英文,2017(19):143-144.
- [3] 李双.“互联网+”时代下人力资源管理的新趋势研究——以事业单位人力资源管理为例[J].中国市场,2021(29):2-4.
- [4] 李静云.“互联网+”时代对加强事业单位人事档案管理信息化建设的思考[J].卷宗,2018(04):104.
- [5] 王安.网络经济环境下的事业单位人力资源管理优化措施探讨[J].中国管理信息化,2021,24(08):157-158.