

数字化转型背景下事业单位人力资源管理的创新路径研究

靳兴, 次仁曲珍

西藏自治区地质矿产勘查开发局第二地质大队, 西藏 拉萨 850000

DOI: 10.61369/IED.2025010008

摘要 : 本文聚焦于数字化转型背景下事业单位人力资源管理的创新路径。通过阐述数字化转型对事业单位人力资源管理的重要性与影响, 分析当前事业单位人力资源管理存在的问题, 从数字化人力资源管理理念树立、数字化人才队伍建设、人力资源管理流程数字化优化以及数字化激励机制构建等方面提出创新路径, 旨在为事业单位在数字化时代提升人力资源管理效能提供理论支持与实践指导, 推动事业单位更好地适应社会发展需求。

关键词 : 数字化转型; 事业单位; 人力资源管理; 创新路径

Research on the Innovation Path of Human Resource Management in Public Institutions under the Background of Digital Transformation

Jin Xing, Ciren Quzhen

The Second Geological Brigade of the Bureau of Geology and Mineral Exploration and Development of Tibet Autonomous Region, Lhasa, Tibet 850000

Abstract : This paper focuses on the innovative path of human resource management in public institutions under the background of digital transformation. By expounds the importance of digital transformation of institution human resource management, analysis of the current institution existing problems of human resource management, from the digital human resource management concept, digital talent team construction, human resource management process digital optimization and digital incentive mechanism construction put forward innovation path, aims to promote institutions in the digital age of human resource management efficiency to provide theoretical support and practical guidance, promote institutions to better meet the needs of social development.

Keywords : digital transformation; public institution; human resource management; innovation path

随着信息技术的飞速发展, 数字化转型已成为各行业发展的必然趋势。事业单位作为公共服务的重要提供者, 在数字化转型背景下, 其人力资源管理面临着前所未有的机遇与挑战。数字化技术的应用能够有效提升人力资源管理的效率和精准度, 优化人力资源配置, 为事业单位吸引和留住优秀人才创造有利条件。然而, 目前许多事业单位在人力资源管理方面仍存在传统模式的束缚, 未能充分利用数字化技术实现管理创新。深入研究数字化转型背景下事业单位人力资源管理的创新路径, 对于提高事业单位的运行效率和服务质量, 增强其在新时代的竞争力具有重要意义。

一、数字化转型对事业单位人力资源管理的重要性与影响

(一) 提升管理效率与精准度

传统的事业单位人力资源管理工作, 如员工信息管理、考勤统计、薪酬核算等, 往往依赖人工操作, 过程繁琐且易出错。数字化转型引入先进的人力资源管理信息系统, 能够实现数据的自动化采集、存储和处理。例如, 通过员工自助平台, 员工可自行

录入和更新个人信息, 系统自动进行数据整合与分析, 大大减少了人力资源部门的工作量, 提高了数据的准确性和及时性。在人才招聘环节, 数字化招聘工具能够快速筛选简历, 精准匹配岗位要求与候选人信息, 缩短招聘周期, 提升招聘效率。

(二) 优化人力资源配置

数字化技术为事业单位提供了丰富的数据支持, 通过大数据分析, 能够深入了解员工的技能水平、工作绩效、职业发展需求等信息。基于这些数据, 事业单位可以更科学地进行岗位设置和

人员调配，将合适的人才安排到合适的岗位上，实现人力资源的优化配置。例如，分析员工在不同项目中的表现数据，发现具有特定技能和经验的员工在某些项目中能够发挥更大的价值，从而在后续项目安排中进行针对性调配，提高项目的成功率和整体工作效率。

（三）增强人才吸引力与保留力

在数字化时代，求职者更加注重工作环境的智能化和发展机会的多样性。事业单位通过数字化转型，打造数字化工作场景，提供便捷的在线培训、灵活的工作方式等，能够提升员工的工作体验，增强对人才的吸引力。同时，利用数字化技术建立完善的员工职业发展规划系统，根据员工的个人能力和职业目标，为其提供个性化的发展路径和晋升机会，有助于提高员工的满意度和忠诚度，降低人才流失率^[1]。

二、当前事业单位人力资源管理存在的问题

（一）数字化管理理念滞后

部分事业单位管理层对数字化转型的认识不足，仍然秉持传统的人力资源管理理念，将人力资源管理仅仅视为行政事务性工作，忽视了数字化技术在提升管理效能和优化人才发展方面的巨大潜力。在决策过程中，缺乏对数字化数据的分析和运用，导致人力资源管理决策缺乏科学性和前瞻性。同时，由于对数字化管理理念的宣传和培训不足，员工对数字化人力资源管理工具和方法的接受程度较低，阻碍了数字化转型的推进。

（二）数字化人才短缺

事业单位在人力资源管理数字化转型过程中，面临着数字化人才短缺的问题。一方面，现有的人力资源管理人员大多缺乏数字化技能和知识，无法熟练运用人力资源管理信息系统、数据分析工具等进行工作。另一方面，由于事业单位的薪酬待遇、职业发展空间等相对有限，难以吸引外部专业的数字化人才加入。这使得事业单位在数字化人力资源管理项目的规划、实施和维护方面面临困难，影响了数字化转型的进程^[2]。

（三）人力资源管理流程繁琐且缺乏数字化整合

传统的事业单位人力资源管理流程较为繁琐，涉及多个部门和环节，信息传递不畅，容易出现重复劳动和信息不一致的问题。例如，员工的入职手续需要在人事、财务、后勤等多个部门之间流转，流程复杂且耗时较长。同时，各个管理模块之间缺乏数字化整合，如招聘、培训、绩效考核等模块的数据相互独立，无法形成有效的数据联动和共享，难以对员工进行全面、动态的管理和评估。

（四）缺乏有效的数字化激励机制

目前，许多事业单位的激励机制仍然以传统的薪酬、奖金、晋升等方式为主，缺乏与数字化时代相适应的激励手段。在数字化工作环境下，员工的工作方式和成果呈现形式发生了变化，传统的激励机制难以准确衡量员工的数字化工作贡献。例如，对于参与线上项目合作、知识分享等数字化工作的员工，缺乏相应的激励措施，导致员工的积极性和创造力未能得到充分发挥。

三、数字化转型背景下事业单位人力资源管理的创新路径

（一）树立数字化人力资源管理理念

1. 加强管理层数字化意识培养

事业单位管理层应积极参加数字化转型相关的培训和学习活动，深入了解数字化技术在人力资源管理领域的应用趋势和价值。通过案例分析、实地考察等方式，增强对数字化人力资源管理的感性认识和理性思考，树立数字化管理的战略思维。在制定单位发展规划时，将人力资源管理数字化转型纳入其中，为数字化转型提供政策支持和资源保障^[3]。

2. 开展员工数字化培训与宣传

针对员工对数字化管理理念和工具的认知不足，事业单位应组织开展系统的数字化培训。培训内容包括人力资源管理信息系统的操作方法、数据分析基础知识、数字化工作方式等。通过线上线下相结合的培训方式，如在线课程学习、集中授课、实践操作指导等，确保员工能够熟练掌握数字化工具和技能。同时，利用单位内部网站、宣传栏、微信群等渠道，广泛宣传数字化人力资源管理的优势和成果，营造良好的数字化转型氛围，提高员工对数字化管理的接受度和参与度。

（二）加强数字化人才队伍建设

1. 内部人才培养与转型

事业单位应重视内部人力资源管理人员的数字化能力培养，制定个性化的培训计划，鼓励员工参加相关的职业资格认证考试和培训课程。例如，组织员工参加人力资源数字化管理师培训，提升员工在数字化招聘、绩效管理、人才分析等方面的专业能力。同时，建立内部人才转型激励机制，对于成功转型为数字化人才的员工给予一定的奖励和晋升机会，激发员工自我提升的积极性。

2. 外部数字化人才引进

为了满足数字化转型对专业人才的需求，事业单位应拓宽人才引进渠道，积极吸引外部优秀的数字化人才加入。在招聘过程中，明确数字化岗位的职责和任职要求，通过专业招聘网站、社交媒体、校园招聘等多种途径，广泛发布招聘信息。同时，优化招聘流程，提高招聘效率，为数字化人才提供具有竞争力的薪酬待遇和良好的职业发展环境，吸引他们投身于事业单位的数字化建设。

（三）优化人力资源管理流程数字化

1. 构建一体化人力资源管理信息系统

事业单位应整合现有的人力资源管理系统，构建一体化的人力资源管理信息平台。该平台应涵盖招聘管理、员工信息管理、培训管理、绩效管理、薪酬管理等各个模块，实现数据的集中存储和共享。通过系统集成，打破部门之间的数据壁垒，实现人力资源管理流程的自动化和信息化。例如，在员工绩效考核模块，系统能够自动采集员工的工作数据和绩效指标完成情况，进行实时评估和反馈，大大提高了绩效考核的公正性和效率。

2. 流程再造与简化

基于数字化管理的要求，对传统的人力资源管理流程进行再

造和简化。通过流程分析，去除繁琐的环节和不必要的审批流程，优化业务流程的逻辑关系。例如，在员工请假流程中，利用电子审批系统，员工在线提交请假申请，系统根据预设的规则自动流转至相关审批人，审批结果实时反馈给员工，大大缩短了请假审批时间，提高了工作效率。同时，通过流程再造，明确各部门在人力资源管理中的职责和权限，避免职责不清导致的工作推诿和效率低下问题。

（四）构建数字化激励机制

1. 建立数字化绩效评估体系

结合数字化工作特点，建立科学合理的数字化绩效评估体系。该体系应综合考虑员工的工作成果、工作过程、团队协作、创新能力等多个维度，利用大数据分析技术，对员工的工作表现进行全面、客观的评估。例如，通过数据分析员工在项目中的任务完成质量、工作效率、知识贡献等指标，作为绩效评估的重要依据。同时，将绩效评估结果与薪酬调整、奖金分配、晋升降级等挂钩，激励员工积极提升工作绩效。

2. 多样化数字化激励手段

除了传统的薪酬激励外，事业单位应采用多样化的数字化激励手段。例如，设立数字化创新奖励基金，对在数字化工作中提出创新性想法和解决方案的员工给予奖励；开展线上员工表彰活动，通过单位内部平台对优秀员工进行公开表彰，增强员工的荣誉感和归属感；提供数字化学习资源和职业发展机会，鼓励员工不断提升自己的数字化技能和知识水平，为员工的职业发展提供支持和保障。

四、数字化转型背景下事业单位人力资源管理创新的保障措施

（一）完善数字化基础设施建设

事业单位要加大对数字化基础设施的投入，确保网络通信畅通、服务器性能稳定、数据存储安全。升级和优化单位内部的网络架构，提高网络带宽和稳定性，满足数字化人力资源管理系统运行和大数据传输的需求。配备先进的服务器设备，保障人力资

源管理信息系统的高效运行和数据的可靠存储。同时，加强数据安全防护，采用防火墙、加密技术、访问控制等措施，防止数据泄露和网络攻击，确保员工信息安全^[4]。

（二）建立健全数字化管理制度

为保障数字化人力资源管理工作的顺利开展，事业单位需建立健全相关管理制度。制定数字化人力资源管理系统的使用规范和操作流程，明确员工在系统使用过程中的权利和义务，确保系统的正确、安全使用。建立数据管理制度，规范数据的采集、存储、处理、共享和使用流程，保证数据的真实性、准确性和完整性。同时，完善数字化项目管理机制，对数字化人力资源管理项目的规划、实施、监控和评估进行全过程管理，确保项目按时、按质完成。

（三）强化数据安全与隐私保护

在数字化转型过程中，数据安全和隐私保护至关重要。事业单位要加强员工的数据安全意识培训，提高员工对数据安全风险的识别和防范能力。制定严格的数据安全政策，明确数据访问权限，对敏感数据进行分级管理，采取加密存储和传输等措施，防止数据被非法获取和滥用。同时，遵循相关法律法规，如《中华人民共和国个人信息保护法》等，保障员工的个人信息隐私安全，避免因数据安全问题引发法律纠纷和信任危机^[5]。

五、结论

在数字化转型背景下，事业单位人力资源管理创新是提升单位竞争力、适应时代发展的必然选择。通过树立数字化人力资源管理理念，加强数字化人才队伍建设，优化人力资源管理流程数字化，构建数字化激励机制，并完善相关保障措施，事业单位能够有效提升人力资源管理效能，实现人力资源的优化配置和人才的全面发展。在未来的发展中，事业单位应持续关注数字化技术的发展趋势，不断探索和创新人力资源管理模式，为事业单位的可持续发展提供坚实的人才保障和智力支持，更好地履行公共服务职能，为社会发展做出更大贡献。

参考文献

- [1] 周俊. 事业单位人力资源管理数字化转型的模式构建[J]. 现代商业研究, 2023, (07): 104-106.
- [2] 郭冬梅. 数字化转型视角下事业单位人力资源管理体系创新研究[J]. 互联网周刊, 2024, (17): 32-34.
- [3] 高阳. 数字化转型背景下事业单位人力资源管理策略优化[J]. 商讯, 2024, (10): 179-182.
- [4] 张艳. 数字化转型背景下提升事业单位人才培养效能工作的思考[J]. 就业与保障, 2024, (08): 178-180.
- [5] 周翼飞, 焦银珠, 宋永刚. 数字化转型背景下的农业事业单位人才管理创新策略[J]. 农业科技与装备, 2024, (03): 125-128. DOI: 10.16313/j.cnki.nykjzyzb.2024.03.019.