

# 互联网时代下行政事业单位人力资源管理路径研究

郑岩岩

(山东宁阳经济开发区管理委员会,山东 泰安 271410)

**摘要:**行政事业单位是行政单位和事业单位的统称,指的是具有行政管理职能的事业单位,其履行的是执法监督和社会的一些管理职能。在互联网时代背景下,行政事业单位人力资源管理也要转变管理模式,要紧随社会经济、科学技术等方面做出相应的改变,创新出适应社会发展的人力资源管理模式。本文是对互联网时代下行政事业单位人力资源管理路径研究,探究出高效的人力资源管理路径,保证行政事业单位能够正常运转,促进社会和谐发展。

**关键词:**互联网时代;行政事业;人力资源管理

**[DOI]**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.06.166

## 1 前言

随着社会的不断发展,社会主义市场经济体制愈加完善,行政事业单位要想在日益严峻的市场环境中占据优势,必须以互联网为依托。在互联网时代下行政事业单位发展中,要综合衡量当前社会形势下人力资源管理路径,将现代化管理理念和技术融入人力资源管理体制中,为行政事业单位的人力资源管理提供有效的管理平台。互联网技术在人力资源管理中的深度融合,逐渐形成新型行政事业单位人力资源管理模式,优化和完善人力资源管理体制,确保行政事业单位健康、稳定、长久发展,促进社会经济可持续发展。

## 2 互联网时代下人力资源管理模式的优势

### 2.1 实现信息双向流通交流

随着社会的发展和科学的进步,互联网让人们交流更加方便,打破原有信息交流的空间限制,使得交流思想、传播信息的成本也相应降低。在互联网时代背景下,距离、时间等制约性因素影响越来越限制,在人们工作与生活中不管身处什么位置,都能够通过互联网进行信息交流沟通和反馈。在互联网时代下的行政事业范围工作人员获取信息也更加便捷,无论是行政事业单位相关信息的获取,还是与工作有关的内容,都能高效快速掌握,节省大量的工作时间,让工作变得更加精准。同时,行政事业单位也可以利用互联网平台对工作人员信息进行收集,这样不仅提升工作效率,也促进工作人员与单位之间的信息对称,实现信息双向沟通交流效果。

### 2.2 确保各项决策更加科学

在以往的行政事业单位决策过程中,通常是由单位领导与管理层进行决定,而人力资源部门只是依照命令进行执行和下达,这些命令包括人事任命、培训等与单位日常工作有段的一些决策活动。在互联网时代下,行政事业单位工作人员转变工作形式,由原有的绝对服从转变为逐步参与,促使单位员工与管理层的沟通交流互动逐渐增多。人力资源管理利用互联网技术实现对不同业务模块间进行系统调配,吸取管理层和工作人员的反馈意见,降低内部消耗,提高管理效能,做出更多科学化、合理化的决策。同时,大数据技术运用使得行政事业单位人力资源管理有了强有力支撑,在人力资源管理方案制定,以及长远规划设计上能够做出更加科学、客观的评估,促进行政事业单位可持续发展。

## 3 行政事业单位人力资源管理中存在的问题

现阶段,行政事业单位组织结构中还是存在很多不相同的岗位,没有完全的实现决策和执行岗位分离,还有监督机构设置不健全,监督机制不完善问题等,影响单位的正常发展。虽然有些行政事业单位设置了纪检、审查等部门,但是由于其权威程度不高、监督力量分散等因素存在,使得单位的监督力度不够。再加上行政事业单位员工工作模式比较单一,更多的重视一线操作人员,忽略人力资源管理,限制人力资源发展。

## 4 互联网时代下行政事业单位人力资源管理的有效路径

### 4.1 创新人力资源管理理念

互联网时代行政事业单位要想推进人力资源改进,首先要从理念改进方面入手,让现有的从业者能够积极响应互联网技术的改革和创新,

确定行政事业单位要遵循以人为本发展理念,明确时代发展进程,构建创新驱动发展战略目标。同时灵活引进现代化技术和管理方式,通过创新驱动保证行政事业单位人力资源管理部门各项工作与时俱进,加强单位中专业技术人才的培养,始终明确行政事业单位人力资源才是提升社会服务的第一生产力。所以行政事业单位要发挥人才作用,制定科学合理的激励机制,以此来提高员工的工作积极性和内在潜力。在互联网高速发展的社会背景下,现在事业单位从业者依据互联网技术可以顺利获取更多有效信息,从而加快信息的获取,实现员工与单位之间的有效沟通。

### 4.2 完善人力资源管理方法

行政事业单位在互联网背景下,要改变传统的管理模式,创新人力资源管理机制,完善管理内容。行政事业单位要明确自身职能,作为社会服务部门,对岗位安排以及工作分析更具有科学有效性。在网络信息时代背景下,加大人力资源信息化平台建设力度,通过大数据技术整理分析员工各项工作详情,制定单位内部人力资源管理流程,通过现代技术和管理方式提升工作效率。另外,行政事业单位利用互联网技术搭建云平台,实现绩效智能管控,通过动态跟踪掌握从业者各阶段工作数据,并设置数据共享平台,让单位管理层可以在共享平台上及时掌握各项数据,实现移动办公效果,提升单位管理效率。

### 4.3 制定科学合理激励机制

互联网时代下行政事业单位人力资源管理过程中,针对从业者工作懈怠、缺乏创新意识等现象,人力资源管理部门要制定科学合理的激励机制。将大数据平台作为一个有效调节途径,改变单位员工薪酬制度,借此来促进员工的工作积极性。当新招人员进入岗位后,还要定期对其进行考核和培训,对日常工作内容进行量化,将此作为员工绩效考核内容。同时要让员工多熟悉新型设备仪器,比如基础考勤设备等,将工作人员的日常工作表现与最终获得薪酬进行联系,使其工作能力在短期内所取得工作成果能够与所获得薪酬待遇进行匹配,让员工和单位之间的联系更加密切,增强单位内部管理。

## 5 结束语

在互联网时代背景下,行政事业单位在人力资源管理中要转变传统发展理念,积极应用现代技术和管理方式,提升工作效率。行政事业单位要了解人力资源在单位发展中的作用,明确人力资源管理工作中存在的问题,通过创新人力资源管理理念、完善人力资源管理方法、制定科学合理激励机制等方式,进一步优化人力资源配置,推动行政事业单位人力资源的长远发展。

## 参考文献

- [1]熊曼曼.浅谈互联网时代下行政事业单位人力资源管理路径探析[J].商讯,2021(01):187-188.
- [2]黄莲花.互联网时代行政事业单位人力资源管理的创新策略[J].就业与保障,2020(10):39-40.
- [3]韩小燕.“互联网+”时代行政事业单位人力资源管理探究[J].商讯,2019(13):191-192.