

# 网络化背景下新经济时代事业单位人力资源管理的创新思考

范 唯

(北京市海淀区计量检测所,北京 100089)

**摘要:**身处当今互联网时代,单位与职工均面临着诸多竞争与巨大压力,若想拥有一个良好的发展前景,就必须对人力资源管理进行创新。事业单位职工与企业职工不尽相同,前者更需要发挥其自身职能来为社会创造价值。事业单位人力资源管理亦是如此,这也要求其人力资源管理必须与时俱进,充分发挥好自身的作用。面对大数据时代,我们应该意识到互联网对于我们的工作至关重要,在网络化背景下,单位人力资源管理一定要牢牢抓住互联网发展所带来的机遇与挑战,树立创新思维。在社会主义市场经济发展水平显著提高的背景下,我国各方面综合实力也在不断攀升,这也对单位人力资源管理提出了更高的要求。事业单位中最重要的部门之一即为人力资源管理部门,针对目前形势进行简要分析可知,传统的人力资源管理模式已经很难适应网络化环境并很难在此环境下继续存续,因此,事业单位人力资源管理必须进行优化改革。在网络化背景下,以发展为目的,依托网络强大助力,我们需对人力资源管理进行改革创新,不断提高人力资源管理水平。

**关键词:**网络背景;互联网;事业单位;人力资源管理;创新

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.28.079

## 1 概述

在大数据时代背景下,互联网的发展给我们的生活带来了许多机遇,同时也对单位的发展提供了极大帮助。互联网在一定程度上影响着单位人力资源管理水平,单位职工应把握机遇,将互联网作为学习工具去不断提高自身能力及业务水平。网络化的环境使得市场中不同主体间的关系也处于不断变化之中,因此事业单位中的人力资源管理也需根据网络化环境来拓展更多的发展途径,不断进行创新,使得单位内部人才得到有效优化,为提高自身发展实力提供强有力的保障。因此,本文将首先陈述在网络化经济时代中人力资源管理的变化,其次,对人力资源管理的现状以及管理工作中存在的问题进行剖析,最后,对网络背景下人力资源管理的创新路径进行探讨。

## 2 人力资源管理在网络化背景下的变化

互联网时代的特点之一即为信息传播速度加快,互联网的出现拓宽了我们获取消息的途径,为我们的生活提供了很大的便利。比起传统信息获取方式,互联网信息获取模式能够提升职工汲取最新资讯的能力,在网络化的背景下事业单位必须遵从以人为本的理念,为保证单位与职工和谐发展,必须加强单位内部人员交流,为职工提供更多的发展晋升途径。

### 2.1 技术水平不断提高

在网络化背景下新经济时代中,各行各业的技术水平不断提高,这有效促进了企业与社会的经济发展,以此同时,我国与其他国家也建立了更多的经济往来,铸造了许多的突破性成就。在此背景下,事业单位的人力资源管理工作也迎来了新的挑战,为使职工的发展能够多元化,单位有责任有义务帮助职工适应网络化给工作带来的影响。借助新兴技术,不断地提高单位人力资源管理水平,提升职工工作效率及竞争力,使职工在工作中更加得心应手游刃有余。此外,传统人力资源管理模式也亟需得到优化升级,人力资源管理工作的价值才能得到更大程度的彰显和发挥。

### 2.2 信息知识的快速传播

利用互联网技术可以提高单位职工检索各类信息的效率,同时,有利于信息的加速传递散播。随着人们对网络化背景适应,各种信息鱼龙混杂纷至沓来,这一现象对单位针对信息资源进行正确

的利用和管理提出了更高要求,我们需对消息内容进行甄别,取其精华去其糟粕,对人力资源管理人员进行更为合理的培养。单位职工也需根据网络的发展趋势进行适当规划,单位需给予这类人才一定的发展空间,使得工作人员能够掌握更多的知识技能,发挥自身作用,成为网络时代背景下的新型人才。作为事业单位的人力资源管理部门,必须结合内外部环境,不断完善和创新人力资源管理,提升单位职工工作效率,并对人力资源管理模式内容进行优化升级,完成事业单位人力资源管理目标。

人力资源管理所涉及的工作内容比较复杂,关系到事业单位工作的各个方面各个领域。在网络信息化时代背景下,互联网成为了人力资源管理的重要工具,同时互联网也对人力资源管理提出了更为严苛的要求。人力资源管理部门可以利用网络进行信息快速搜索,节约了大量时间、成本及人力,例如:使用工作App进行日常打卡、临时召开线上会议、发布通知等,不同层级的职员也可以通过App进行沟通交流,这可使工作进行得更加便捷顺畅,工作效率也可得到显著提升,同时增强了职工之间的内部凝聚力,此外,也可通过各类网络学习工具来提升职工专业技能,使其创造更多价值,为社会发展作贡献。

## 3 人力资源管理的现状以及管理工作中存在的问题

### 3.1 事业单位中人力资源管理的现状

时代在不断的发展,事业单位作为我国经济运行发展过程中的重要主体,也发挥着不可取代的作用。人力资源管理是影响事业单位发展的关键性因素之一,它的优化与改革,是事业单位发展的需要,更是网络背景下时代发展的需要。我国事业单位的人力资源管理工作正经历着一个新的阶段,面临着新的挑战,但目前我国事业单位依旧死守陈旧人事管理模式,传统人力资源管理工作往往只重视工作结果,却忽视了其间的发展关系,这个业态与当下网络背景下新时代的发展理念背道而驰,对事业单位的发展极其不利。在经济不断发展的背景下,若管理者仅注重管理结果,则势必会使职工工作积极性受到影响,最终导致其工作效率低下。

传统的人力资源管理比较注重人员的管理工作,而忽视了对网络环境下创新意识的培养。在实际的人力资源分配当中,由于整合力度不足,职工工作分配不合理,重复占用资源的问题频频发生,在

大数据背景下事业单位的人力资源管理工作必须重点解决职工意识缺失的问题,重视职工能力的培养。传统的人力资源管理模式比较单一,事业单位在职工招聘、考核、培训等环节所取得的成果不尽如人意,管理层对于人力资源管理的认识不全面,习惯用传统方法处理问题,这都是导致人才流失的重要原因。因此在当前的网络化时代背景下,事业单位的人力资源管理模式必须进行创新,结合大数据进行优化,针对提高工作效率的问题进行改革。

### 3.2 网络化背景下人力资源管理部门存在的问题

#### 3.2.1 模式落后

在网络化信息时代,我国事业单位人力资源管理工作模式相对比较落后,人力资源管理工作并不能很好地适应网络环境,并与互联网产生共鸣。虽然我国事业单位的人力资源管理在不断地进行优化,但仍无法满足实际管理工作的需要。在对人力资源进行管理的过程中,很多方面均受到了限制和制约,没有办法实现真正意义上的管理,这加大了事业单位人力资源管理工作的信息收集难度,阻碍了事业单位管理工作的发展。

#### 3.2.2 机制不健全

当今社会是一个以技术发展为核心的信息化社会,我国事业单位与企业不同,其所面临的竞争压力相对较小,这也就导致了事业单位在人才力量方面比较薄弱,尤其是高端人才储量比较稀少。我国事业单位存在着明显的技术能力水平不足的问题,现有的工作人员没有办法完全匹配职位的要求,这都是机制不健全所导致的结果。事业单位人力资源培训的工作无法取得良好的成效,频现不协调的乱象,事业单位人力资源管理发展直接影响到事业单位整体实力的提升。以当前发展来看,事业单位的人力资源体系尚不完善,我们应重视构建完整合理的人力资源体系,重视人力资源激励机制,这也是网络化时代发展的一个新元素及新要求。在新时代背景下,职工与单位及组织之间的联系越来越紧密,针对不同的人才应采取不同的人力资源分类管理模式。事业单位中虽存在着绩效考核,但在实践过程中,并未将互联网与人力资源管理有机地联系到一起,也未能充分借助互联网的平台形成健全有效的机制,事业单位的整体发展受到制约。

### 4 人力资源管理在网络化背景下的创新路径

#### 4.1 健全事业单位人力资源管理体系

在网络化背景新经济时代下,建立健全事业单位人力资源管理体系,是我国开展人力资源管理工作的基础。传统的人力资源管理模式比较落后,已无法适应当今的时代要求。互联网的发展要求人力资源管理工作必须与时俱进,不断进行创新和优化。事业单位必须及时更迭管理模式,实行完整有效的运行管理模式,注重将精力、财力投入到建设人力资源管理信息软件方面,借助互联网平台,最大程度地获取事业单位人力资源管理信息,科学整合数据,实现人力资源管理工作的高效运行。

#### 4.2 提升人力资源职员技能与水平

网络的发展,使得社会环境及各方面都发生了巨大的变化,在事业单位人力资源管理工作中也相应出现了一些变化,管理工作也变得更具专业性。事业单位必须借助互联网平台,与时俱进地将时讯融入到职工培训当中,提升单位职工的综合素质和专业技术水平,为职工提供更加全面科学的知识,保证事业单位工作有序进行。人力资源管理职能的发挥一定程度上能够使得职工的潜能得到施展,职工在将自己本职工作做好的同时,应加强与其他岗位之间的联系,积极参与到其他工作当中,实现事业单位的良好发展。管理者必须充分掌握人力资源的作用及意义,并实施一系列措施,以解决

人力资源管理过程中出现的问题,确保人力资源管理工作能够正常高效进行,利用互联网平台对各类主体所需的技能水平进行分析,根据要求和标准对薪酬方面进行优化,满足职工基本发展需求,激发职工工作热情。

#### 4.3 健全人才激励机制

人才是事业单位人力资源管理的重点对象,在网络时代的背景下,事业单位可以借助网络来实行招聘,吸引更多优秀人才,扩大甄选范围,建立多元化、多层次的人才选拔,建立健全人才激励机制。在互联网背景下,充分了解不同类型职工的基本情况,有利于进行科学的岗位设置及调整,同时有利于职工发挥自身优势,促使个人和单位共同发展。合理的绩效激励机制,有助于激发职工的工作热情,科学的薪酬管理,有助于调动职工的工作积极性,这也便于事业单位在日后的业绩评估中,根据职工的工作状态和绩效,对职工进行工作评价。

### 5 结论

在网络化的时代背景下,互联网在全球范围内迅猛发展,事业单位的人力资源管理工作也因此发生了巨大的变化,网络的发展给人力资源工作带来了机遇同时也带来了挑战。伴随多元化发展,事业单位与职工之间有了更频繁的联系和更广阔的互动空间,为了使二者的价值能得到充分发挥,事业单位人力资源管理者必须具备创新意识,充分利用网络优势,借助互联网平台,与时俱进更迭传统人力资源模式,不断完善管理体系,不断提升管理水平,从而推动事业单位的可持续发展。

在新经济时代下,事业单位对于人力资源管理的工作要求也有所提高,要合理解决人员管理内部资源分配的问题,及时定期对职工进行技能培训,增强职工应对外部挑战的能力,同时事业单位人力资源管理工作还必须秉持创新思维,针对当下现状树立大数据管理理念,并借助现代化信息技术对人力资源信息进行处理分析,依靠互联网平台不断创新优化人力资源管理模式。

#### 参考文献

- [1]蔡红兵,周奎.新经济时代事业单位人力资源管理创新的分析[J].现代商业,2015(09):110-111.
- [2]吕新苗,刘靖洲,武威.新经济时代事业单位人力资源管理创新的分析[J].商业,2015.
- [3]朱瑞杰.新经济时代事业单位人力资源管理的创新探析[J].中国市场,2016,000(024):165-166.
- [4]杨泉年.简论新经济时代下事业单位人力资源管理的创新[J].经济期刊,2015(11):278-278.