

# “互联网+”时代事业单位人力资源管理的创新策略

葛琪贞

信阳市平桥区人力资源和社会保障局 河南 信阳 464000

**摘要:** 人力资源作为事业单位正常运作、充分发挥应有功能的宝贵资产,其管理策略的优化,对于提升工作效率、提高服务质量、推动事业单位长远发展具有重要意义。文章对事业单位人力资源管理的概念进行了概述,归纳了其与企业人力资源管理的不同。立足“互联网+”时代,从整体化发展、扁平化管理模式的兴起、人力资源管理数字化等方面,分析事业单位人力资源管理新特征。在此基础上,聚焦人才招聘、绩效管理、教育培训、文化建设等环节,提出事业单位人力资源管理的创新策略。

**关键词:** “互联网+”; 事业单位; 人力资源管理; 创新; 方法

事业单位人力资源管理涉及多项管理内容,包括人力资源规划优化、绩效管理与激励机制创新、培训与发展体系完善、信息化建设与应用,如制定全面的员工培训计划,加强人力资源信息系统建设,实施动态人力资源规划等<sup>[1]</sup>。“互联网+”时代为事业单位人力资源管理提供了新的方法和工具,旨在通过人为决策向数据驱动、局部竞争到合作发展等思维的转变,以及建设智能化人力资源管理平台,助力事业单位人力资源管理更精准地识别人才、更高效地培养人才、更公平地激励人才,继而提升人力运营效率,增强单位综合竞争力。

## 一、事业单位人力资源管理概述

事业单位人力资源管理指的是事业单位通过系列人力资源管理活动,科学有效地规划好自身有限的人力资源,最大程度上激发出员工工作积极性,提升全体员工工作效率的全过程,包括人力规划、人才招聘、培训开发等方面<sup>[2]</sup>。与企业人力资源管理相比,事业单位人力资源管理更加重视职教育工培训开发,规避培训工作的随意性,通过岗前培训、在岗培训、转岗培训和专项培训来强化职工个人发展计划,提升职工岗位胜任力。并为职工提供更加适配的教育培训内容、方式以及资源,以此提升其专业技能和职业素养。要构建围绕其公益服务属性科学绩效考核评价体系,明确各考核等级的要求,设定和量化管理绩效目标,客观评价职工工作成效;按照职工实际贡献高低调整薪资水平,开展系列激励手段,引导职工以崇高的使命感和充足的动力参与到事业单位发展中。要开展单位文化建设,加强内部沟通,促使职工在同一愿景和使命下接续奋斗。

## 二、“互联网+”时代事业单位人力资源管理的基本特征

### (一) 整体化发展

高质量发展是事业单位发展的主流趋势,在人力资源管理领域表现为从调动个体积极性向提升单位整体效能,从局部竞争向整体规划发展的双重转变。传统模式下,受限于工具和思维,事业单位人力资源管理更加倾向于通过设计绩效机制来提升职工工作胜任力和战斗力,促使职工通过内部竞争获得个体化发展,继而通过榜样模范作用带动单位整体发展。此外,统人力资源管理模式主要解决人事问题,比如人才招聘、优化排班、入转调离、绩效考核、人才发展,考虑的是如何发挥事业单位人力资源体系功能,简化HR操作流程、帮助事业单位控制成本和风险、促进个人发展等等,面对的是僵化的系统,以及单一的目标,难以适应事业单位现代化管理需求。这种人力资源管理模式固然可以调动职工积极性,但也容易导致恶性竞争、各自为政的问题。“互联网+”时代下事业单位人力资源管理数据得以汇聚并可以量化,整体力量提升成为事业单位提质增效的关键。由此,人力资源管理需要着眼于事业单位发展全局,以整体规划为核心,驱动职工在竞争中实现共赢,各部门实现协调发展;同时在帮助职工进行职业规划,帮助其在事业单位中找到自身角色,发挥自身作用,增强内部凝聚力<sup>[3]</sup>。

### (二) 扁平化管理模式的兴起

传统模式下的事业单位人力资源管理模式,表现为从上到下的层级制管理特征,层级较为分明、决策更为集中。随着事业单位业务快速发展,这种模式显露出内部沟

通不畅、数据分散、决策效能低等弊端。随着互联网技术的普及和应用,尤其是OA系统等人力资源信息系统服务的应用,虚拟组织在不断发展,使得事业单位内部沟通更加便捷,改变了事业单位整人力资源管理组织形态和互动方式。不同部门和层次的职工可通过内部平台向管理层反馈意见和建议,管理层也能迅速作出回应和调整,从而提升事业单位职工的管理体系,提高组织的整体效能,让职工更好地参与人力资源管理和事业单位业务发展过程。这就是扁平化管理模式。

### (三) 人力资源管理数字化

新的时代背景下,事业单位人力资源管理面临着新的任务和使命,如更好激活组织和促进协同,提升事业单位核心竞争力,更好地为职工赋能等<sup>[4]</sup>。随着数字技术和工具在人力资源管理领域的深度应用,事业单位人力资源管理逐渐应用数字技术去解决业务问题:一是人力资源管理规则,二是与规则匹配的业务流程。其中在人力资源管理规则化上,重在变经验驱动为数据驱动,加强职工间互动及精神联系,创造包容的工作环境和单位文化,如大数据驱动的事业单位人才配置决策、利用数字技术建立使命驱动型组织。在规定匹配业务流程上,重在推行HR IT治理模式,例如算薪、数据提取、发送,整个过程都可以由流程自动化机器人做,有效解决传统人力资源管理系统存在的手工操作多、数据分散、过于依赖管理者智慧等问题。

## 三、“互联网+”时代事业单位人力资源管理的创新策略

### (一) 智能招聘,精准匹配

事业单位招聘是相对复杂的过程,涉及需求分析、计划制定、招聘信息发布、简历筛选、面试评估、背景调查、录用决策、入职安排等环节,既要确保人岗适配,快速、精准实现人岗匹配,也要实现公平公正,尽量减少人为主观因素的影响。因而,可利用数字算法实现高校等事业单位人才简历筛选的自动化,通过设定区域、学历、特长、专业、经验等关键词,初步筛选人才简历,提高筛选效率,达到了快速筛选的目的。值得注意的是,简历筛选过程中涉及到的智能算法要实现技能、经验、价值观、能力等要素的综合分析,分析人才的价值观、职业道德等是否与事业单位文化相契合。可引入在线测评工具,如应用视频面试平台,对应聘人的面试过程、纸质材料内的信息进行综合分析,量化应聘人的能力、性格、职业倾向、岗位匹配度等,为事业单位人才招聘提供更全面的参考依据。

### (二) 个性化学习,因材施教

事业单位人员教育培训是人力资源管理的重要环节,重在结合事业单位性质和发展需求,通过组织具有针对性的教育培训活动,对特定岗位人才进行专业能力和综合素质提升,以确保职工能力符合岗位要求。其中,职工的实际需求和体验感是事业单位人力资源管理的第一要素。所以,应当利用互联网技术,将教育培训与职工需求相匹配,避免“有培无训”。一是利用大数据分析技术和人工智能技术,对事业单位职工日常工作过程中产生的数据进行对比分析,如岗位信息、绩效数据、职业发展规划等,借助能力模型、岗位地图、学习地图等模型分析职工岗位发展、兴趣爱好、学习表现,精准对接职工教育培训需求,进一步精准设置培训主题、形式和资源,促进教育培训的高成效化。二是利用在线学习平台,积极发展网络培训。现阶段,国家层面以及地区层面围绕事业单位人员培训建设有诸多在线学习平台,如国家高等教育智慧教育平台、内蒙古事业单位工作人员网络学院。这些平台涵盖党建、教育知识、图书馆管理知识等多项资源内容,包括课程视频、文档资料、案例分析等,还可以实现学习进度跟踪、学时证明开具、线上测试测验、学习社群讨论,证书颁发等功能,既便于事业单位人员自行学习,形成互学互助学习氛围,也便于事业单位进行管理监督,开发知识竞赛等活动,适宜事业单位教育培训。人力资源管理可充分利用上述在线学习平台,组织职工利用寒暑假、周末等期间进行自主化线上学习,推进优质资源下基层,促进跨部门间的沟通与协作,有条件的事业单位可自主研发在线学习平台。三是教育培训管理数字化。要利用互联网+技术推进情景模拟、桌面推演、工作复盘等新型教育培训活动的实践应用,避免单纯的理论讲座,实现教育培训与职工的双向互动。利用各种数字工具对事业单位职工教育培训过程进行监控,及时整理和分析相关学习数据,完善职工培训档案,并根据其兴趣、能力和职业规划进行个性化学习资源的推荐。

### (三) 精准化人力资源配置,科学化绩效管理

在事业单位人力资源管理实践中,由于岗位频繁调动、部门重组、人力资源管理模式滞后、依赖人工操作与经验判断等因素的影响,在人力资源配置过程中也存在岗位角色模糊、人岗不匹配、职责边界不清等问题。这导致事业单位职工无法充分发挥自身所长,进一步削减其工作积极性。人岗的错配也促使工作任务安排缺乏科学性和合理

性，长此以往，不利于事业单位可持续发展。因此，岗位分析成为事业单位人力资源管理的重要事项。在“互联网+”时代背景下，可利用数字技术对岗位进行系统化分析，精准分析不同岗位的职责、关键任务、所需能力和绩效标准，预测不同岗位的人才缺口，以及职工在所处岗位的实际贡献、能力差异，识别其核心能力与发展潜力，确保岗位责任清晰，促使人力资源与岗位相适配，实现指令驱动向价值协同转变。此外，还可以标准化建设为抓手，建设涵盖人才需求分析、人才招聘、培训教育、薪酬管理、文化建设、内部沟通等功能一体的数字化管理系统，形成包括工作年限、考核结果、培训记录、工作参与等在内的人才结构化数据库，提供扎实的信息支撑。绩效管理是事业单位人力资源管理的核心环节。传统的事业单位绩效管理主观因素较多，过于依靠人为的主观评价，再加上简单的KPI考核体系以及机械化的执行程序，即按照事业单位相关规章制度并结合部门人员考评意见进行客观统计，这容易出现分配不公的现象，无法确保职工付出与收获实现正比，也未能体现人力资源管理价值。在“互联网+”时代背景下，可通过信息化工具和智能化绩效管理系统，实时跟踪不同职工在不同时期的工作目标完成情况，对事业单位职工的考勤状况、受众服务满意度、创新成果、社会评价、工作完成度、办事效率等数据进行全方位收集和整理。利用大数据技术分析绩效结果与业务目标的相关性，形成包括工作成果、创新力、沟通能力、服务满意度、单位贡献度等指标在内的立体化绩效考核标准，全面客观反映职工工作表现，确保激励公平性和及时性。

#### （四）数字化沟通，建构特色文化氛围

“互联网+”时代事业单位组织架构发生明显变化，科层制组织架构朝着互联网组织架构演进，迫切需要构建内部数字化协作平台，从管控型转向赋能型，让职工随时随地分享经验。这种数字化协作平台包括一系列管理服务工具，如信息系统、OA系统、员工反馈系统等，主要作为职工日常学习、工作交流、部门协作、意见反馈、公共服务的工作平台。通过帮助职工在上面分享工作心得、生活趣事，促进问题和诉求解决，提供在线心理咨询等服务，来增强职工间的互动和交流，构建和谐的人际关系，提升职工归属感。“互联网+”时代下事业单位员工需求不断变化，尤其是随着00后职工的加入，他们更加注重情绪价值和互利互惠，对精神共鸣需求愈加强烈。这就需要做好绩效管理的同时，重视单位文化建设和人文关怀。要重视事业单位文化的建设，根据不同事业单位性质，结合区域文化和行业文化，设置具有单位特色的核心价值观、使命愿景，并通过发布单位新闻，表彰单位先进模范人物，展现职工工程风采等内容，形成积极向上的文化氛围。

#### 四、结语

“互联网+”时代事业单位人力资源管理的创新，源自组织形态演进的内在要求，职工需求变化的现实驱动，业务模式创新的必然选择。其既要实现思维上的转变，合理地配置人力资源，如人力资源管理应当服务于职工个人发展和单位整体可持续发展，而非简单的工作效率提升。也要实现技术和工具上的革新，面向人力资源管理全环节，推进数字技术和工具的应用，加强软硬件设备建设，重塑人力资源管理范式。

#### 参考文献：

[1]高敏.事业单位人力资源管理优化：构建高效绩效管理体的实践探索[J].经济师,2025(08):267-268.  
[2]张泽璐,刘永安.网络经济时代优化事业单位人力资源管理策略研究[J].市场瞭望,2025(15):220-222.

[3]赵正伟,宋凌博.浅谈事业单位人力资源管理绩效考核与激励优化措施[J].商业经济,2025(10):110-112+145.  
[4]易凯.新质生产力背景下事业单位人力资源管理水平标准化提升策略研究[J].市场瞭望,2025(14):220-222.

作者简介：葛琪贞（1984.10—），女，汉族，河南信阳人，本科，研究方向：人力资源。