

网络经济时代如何优化事业单位人力资源管理探讨

胡龙飞

河北省煤田地质局第二地质队(河北省干热岩研究中心)

摘要: 本文探讨网络经济时代如何优化事业单位的人力资源管理。首先介绍了网络经济时代的内涵和对事业单位的影响,包括工作难度增加、工作内容扩展以及对创新提出要求,等等;深入分析了现存的人力资源管理问题,涵盖了管理人员能力不足、管理缺乏科学性等方面。提出了建议:完善人力资源管理标准体系,提升管理人员的专业能力,以及加大创新研究工作投入。这些举措有助于事业单位更好地适应网络经济时代的需求,提高管理水平,促进可持续发展。

关键词: 网络经济时代; 事业单位; 人力资源管理

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2022.04.201

一、网络经济时代概述

(一) 内涵

网络经济时代是当今世界经济发展的新阶段,是一种全新的经济体系和社会模式。在这一时代中,互联网技术被奉为核心,它以数字化、信息化、智能化为特征,深刻地改变了人们的生产、消费、交往和思维方式。网络经济时代的本质在于信息和数据的高速流通与共享,通过数字平台将资源、信息、人才和需求有效整合,形成了全新的生产、分配、交换模式^[1]。其主要特征包括:

①数字化:网络经济时代的核心是数字技术的应用,它已经渗透到各行各业,推动了生产、管理、创新的数字化转型。数字化使得信息可被迅速传播和存储,为决策提供更多数据支持,加速了产业升级和服务创新;②全球化:互联网打破了地域限制,将世界各地的市场连接在一起。企业可进行跨国经营,消费者可实现全球购物,这导致了市场的全球化竞争和资源的跨国配置;③创新性:网络经济时代注重创新,互联网平台为创新提供了广阔的舞台,创业公司在短时间内崭露头角,传统企业也在积极转型升级;④高度互联:人与人、人与机器、机器与机器之间的连接更加紧密,物联网、人工智能、大数据等技术推动了各种设备和系统之间的互通互联,构建了智能化的生活和工作环境。

(二) 对事业单位产生的影响

①增加了事业单位的工作难度:网络经济时代的信息呈现爆炸式增长,虽然为事业单位提供了更多的数据和信息来源,但也使得信息的筛选、处理和分析变得更为复杂。管理人员需要具备更强的信息处理和决策能力,以应对信息的即时性和多样性。

②增加了事业单位的工作内容:传统工作模式中,

事业单位主要关注行政管理,但在网络经济时代,他们不得不面对全新的工作内容。网络安全、数据隐私、知识产权保护等问题,成了重要的管理课题,事业单位需要投入更多的资源来解决这些问题,以保护组织的声誉。

③对事业单位的创新提出要求:网络经济时代的竞争环境日益激烈,创新成了事业单位生存和发展的关键。单位需要不断更新管理理念和方法,鼓励员工提出创新建议,培养创新文化,以适应快速变化的市场和技术环境。同时,事业单位还需要积极参与科技创新和产业升级,以保持竞争力。

二、网络经济时代事业单位人力资源管理现存问题

(一) 管理人员能力不足

当前,许多事业单位的人力资源管理人员,在数字化、网络化管理方面的知识和经验相对不足,在工作中面临多重挑战。网络经济时代的发展,为事业单位带来了大量的信息和数据,人力资源管理人员需要具备信息筛选、分析和应用的能力,但当前很多人员不具备这一能力,信息的处理效率不高,这可能导致事业单位错失人才与机会,损害组织的竞争力,影响组织的绩效。

(二) 人力资源管理缺乏科学性

在网络经济时代,人力资源管理不再仅是人事管理的范畴,而是成了一项与事业单位生存发展休戚相关的工作内容,需要具备更多的科学性和战略性^[2]。然而,当前事业单位的人力资源管理存在一系列问题:①招聘方法陈旧:传统的招聘方法仍然主导着事业单位的人才招聘,如报纸广告、面试等。实践证明,通过这种方法进行招聘往往效率低下,难以吸引到符合网络经济时代需求的高素质人才;②培训不足:培训是提高员工绩效和适应新技术的关键环节,但许多事业单位未能为员工

提供充足的培训机会，影响了单位的人才竞争力；③绩效评估缺乏科学依据：传统的绩效评估方法往往主观而模糊，缺乏科学性和客观性，这可能导致员工绩效评估的不公平和不准确；④人才流失严重：由于人力资源管理不到位，优秀的员工可能感到不被重视，导致人才流失问题的频发。

（三）不符合网络经济时代发展形势

事业单位的人力资源管理模式和机制，在很大程度上仍然停滞在传统时代，未能充分适应网络经济时代的发展形势，主要问题包括：①机构僵化：事业单位的组织结构通常较为僵化，难以迅速调整以适应市场的快速变化，这导致了人力资源的浪费；②创新不足：传统的管理思维和文化可能抑制了人力资源管理的创新发展。在网络经济时代，创新是保持竞争力的关键，但事业单位人力资源管理的创新能力有限；③人才引进困难：事业单位的薪酬体系和福利待遇往往较为固定，难以吸引到具备网络经济时代所需技能和经验的高层次人才。

三、网络经济时代如何优化事业单位人力资源管理

（一）完善人力资源管理标准体系

在网络经济时代，事业单位的人力资源管理标准体系需要进行全面的升级和完善，以适应新的管理需求。以下是如何完善这一体系的一些关键方面：

（1）制定适应网络经济时代的管理标准

针对网络经济时代的特点，事业单位应积极制定新的人力资源管理标准，以确保其管理体系能够灵活适应不断变化的环境。这些标准应包括但不限于以下几个方面：①招聘标准：事业单位需要重新评估所需岗位的技能要求，特别是与数字化、信息技术和创新相关的技能要求。对招聘标准的设计，应更加注重候选人的适应性和学习能力^[3]；②培训标准：事业单位应制定培训标准，包括培训内容、培训方法、培训评估等，以确保员工能够不断提升自己的技能，适应网络经济时代的需求；③绩效评估标准：应推动建立更为客观和数据驱动的绩效评估方法，使员工的绩效评估变得更加公平和准确；④员工发展标准：事业单位应关注员工的职业发展，制定相关标准，包括晋升路径、技能培养计划、岗位轮岗机制等，以提高员工的工作积极性和忠诚度。

这些新的管理标准应具有灵活性特征，允许根据不同领域和需求，进行定制化设计，同时要充分考虑到员工的个性化需求。

（2）推动信息化和数字化管理

信息化和数字化技术，在网络经济时代的人力资源管理中起到了关键作用，因此，事业单位应积极引入这些技术，建立信息化平台，以提高管理效率和精确度。具体应关注如下几点：①引入人力资源信息系统（HRIS）：通过引入HRIS系统，可使人力资源管理变得更加高效和便捷。HRIS可用于对招聘流程的自动化管理、对员工档案的数字化管理、对绩效数据的跟踪等方面，这有助于降低管理成本、减少繁琐的手工操作；②数据分析和挖掘：事业单位应加强数据分析和挖掘的能力，以更好地理解员工的需求和行为，为决策提供科学依据。一般来讲，这一环节中得到的数据可用于预测员工流失、优化培训计划、改进绩效评估；③建立在线培训和学习平台：应建立在线培训和学习平台，使员工可以随时随地获取所需的培训和学习资源，这有助于提高员工的技能水平和适应性，同时也促进了自主学习和知识分享；④使用人工智能和自动化工具：应利用人工智能和自动化工具来协助招聘、筛选简历、实现智能化的绩效评估。这些工具可大大减轻管理人员的工作负担，提高管理效率。

总之，完善人力资源管理标准体系、引入信息化和数字化管理系统，是事业单位适应网络经济时代的重要步骤。这些举措有助于提高管理的科学性、灵活性和效率，确保人力资源管理与时俱进，更好地满足组织的需求和员工的期望。

（二）提升人力资源管理专业的能力

在网络经济时代，人力资源管理专业人员需要具备与新时代要求相符的技能、知识和思维方式，以更好地应对挑战并推动组织的发展。以下是如何提升人力资源管理专业的能力的举措：

（1）培训和学习

为了适应网络经济时代的发展，事业单位应建立持续的培训和学习机制，以提高管理人员的专业素养。具体可做好如下几点：①开展网络经济研讨会和培训课程：组织网络经济相关的研讨会和培训课程，邀请行业内专家分享最新的信息。这有助于管理人员了解网络经济的最新动态和管理方法；②建立在线学习平台：建立在线学习平台，为管理人员提供便捷的学习资源，这包括在线课程、网络讲座、电子书籍等，使他们可以随时随地进行学习^[4]；③跨部门学习：应鼓励管理人员进行跨部门的学习和合作，以增进跨领域的知识和经验交流。这有助于拓宽视野，促进创新；④建立个人发展计

划：应帮助管理人员制定个人发展计划，明确职业发展目标 and 所需的技能和知识。应定期评估和更新这些计划，确保其与组织的战略方向一致。

（2）引进专业人才

为了提高人力资源管理的专业水平，事业单位可考虑引进网络经济领域的专业人才。具体应做好如下几点：①招聘网络经济专家：事业单位可积极招聘具有网络经济知识背景和工作经验的专家，他们可为单位带来新的思维和方法，促进管理创新；②建立专业团队：应组建专门的网络经济团队，由具备相关专业背景的人员组成，负责研究和推动网络经济相关项目的落地。这个团队可与现有的人力资源管理部门合作，共同推动改革和创新；③导师制度：应建立导师制度，让新加入的管理人员得到老资格员工的帮助，这有助于传承经验和知识，加速新人的融入和成长；④推动外部合作：应与网络经济领域的外部机构和企业建立合作关系，借助他们的资源和专业知识，提高人力资源管理的水平。

总之，提升人力资源管理的专业能力，是适应网络经济时代的必要步骤。通过培训以及引进专业人才，事业单位可以不断提升管理团队的素质，更好地满足组织的需求，推动管理水平的不断提高。这将有助于事业单位更好地应对网络经济时代的挑战，实现可持续发展。

（三）加大创新研究工作投入

在网络经济时代，创新研究工作对于事业的发展至关重要。通过进行创新研究，可帮助事业单位更好地理解新技术、新机遇，从而提高管理水平和组织竞争力。以下分析如何从人力资源管理层面入手，加大创新研究工作投入：

（1）支持研究项目

为了促进创新研究工作，事业单位可设立专门的研究基金，用于支持相关研究项目。这些项目可由管理人员和员工提出，并在经过评估后获得资助。具体的项目可包括市场调研、竞争分析、技术研究等多个方面。应鼓励管理人员和员工组建研究团队，共同探讨和解决与网络经济相关的问题，更深入地开展研究工作。

整体看来，通过支持研究项目的设立，有助于激发管理人员和员工的研究兴趣，更好地发挥人力资源管理的效能，推动创新研究工作的开展。

（2）建设创新文化

应建设创新文化，鼓励员工提出创新建议、分享经验，并将创新视为组织的核心价值，更好地发挥人力资源在网络经济时代的价值。

事业单位的领导层应积极示范创新行为，包括提出新点子、尝试新方法和支持创新项目等，以激励员工积极参与创新活动。在激励机制方面，应建立相应的机制，奖励那些提出有益创新建议的员工^[5]。同时，通过实施公开认可和表彰，鼓励员工分享成功的创新案例和经验，发挥人力资源的效能。

事业单位可定期组织开展创新沙龙活动，邀请内外部专家分享创新思想和经验，这有助于激发员工的创新灵感，促进知识交流。可通过设立创新孵化器，为员工提供创新项目的孵化和支持平台，鼓励员工提出创新创意，并提供资源和指导，以帮助其将创意变为实际项目。

整体看来，创新文化的建立需要事业单位进行长期的资源投入，但它将有助于在单位内部形成一个鼓励创新和不断改进的组织氛围，使事业单位得以更好地满足社会需求，提高人才竞争力，为未来的发展打下坚实基础。

结语

网络经济时代的到来，标志着信息技术的飞速发展和互联网的普及应用，对各行各业产生了深刻的影响，为事业单位带来了新的机遇和挑战，优化人力资源管理已成为事业单位发展的关键因素。通过完善管理标准体系、提升管理人员的专业能力和加大创新研究工作的投入，事业单位可以更好地适应网络经济时代的发展形势，实现管理的现代化发展，提升经营绩效，为社会和经济的可持续发展做出贡献。

参考文献

- [1] 窦晨. 新经济时代事业单位人力资源管理的创新分析[J]. 中国市场, 2021(24): 126-127.
- [2] 辛霞. 网络经济下, 优化事业单位人力资源管理[J]. 人力资源, 2021(02): 48-49.
- [3] 郭艳花. 网络经济时代优化事业单位人力资源管理的途径[J]. 商业文化, 2021(20): 70-71.
- [4] 李超. 网络经济时代背景下事业单位人力资源管理创新研究[J]. 营销界, 2021(25): 33-34.
- [5] 李翠. 网络经济时代下事业单位人力资源管理创新探讨[J]. 全国流通经济, 2021(10): 109-111.