

“互联网+”时代下的文博单位人力资源管理 管理创新思路探究

韩晓红

文物考古研究院

摘要：当前经济的不断发展带动着社会群众实现了经济收入与生活质量全面提升，而在物质需求得到有效满足的同时，人们也对各类精神层面的内容提出了全新要求，推动国内文博事业单位逐步发展的基础上，越发强调人力资源管理在管理创新方面的效果。文博单位当中的人力资源管理工作本身属于其中一项关键性管理方案，在“互联网+”背景下去进行创新，则可以为群众提供更为优质的问题资源，因此要对这部分内容进行全方位研究。

关键词：互联网+；文博单位；人力资源管理；创新

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.12.216

引言

受到互联网信息技术高速发展的影响，社会逐步进入到了“互联网+”时代，带动着各类新兴技术被广泛应用到生活当中的同时，带动文博单位越发重视起自身在内部管理方面所具备的管控成效。并在这一过程当中，实现了工作效率与工作质量的全面优化。而人力资源本身属于文博单位在运转当中的一项重要组成部分，需要相关工作者站在各类互联网信息技术的应用角度上去调节各项细节，明确人力资源管理创新方向，为文博单位长远发展提供相应的助力。

一、文博单位的概念与定义

从现阶段社会经济建设与发展成效上来看，事业单位本身具备显著的社会服务性质与公益性，主要接受政府部门与行政机关的直接管理。而在文博单位则是以文化馆与博物馆等形式为主的事业单位，在具体的运转方面主要承担社会层面的各类文化活动，并随着社会群众越发重视精神文化生活而受到了广泛的关注，我国文博单位呈现出了蓬勃发展的景象。

二、文博单位人力资源管理工作的重要性

文博单位其中所涉及的人力资源管理工作则是单位内工作人员在各项文化活动、文化管理、文物收集、文物保护、文物利用、信息采集、传播等工作推进中所产生的劳动能力总资源管控工作。由此也能够明确，现代化的人力资源管理工作本身属于一类强调工作者工作能力与工作自主性的管理方案，将文博单位所涉及的人力资源管理工作展开创新，积极响应“互联网+”时代的号召，则可以进一步增强文博工作人员的专业工作能力与工作成效，避免文博单位在实际开展工作中与不能满足公众对传统历史文化的了解与需求。

在“互联网+”时代发展背景下，带动文博单位完成人力资源的充足与创新，则可以提升单位内运转情况的同时，落实各项社会服务工作，确保文化部门与博物馆部门本身所具备的社会公益性能够得到有效的应用，

为现代化社会文化建设提供相应的助力。由此要站在“互联网+”时代发展的角度上去对文博单位人力资源管理予以相应的关注，通过管理模式与内容创新来增强文博单位的可持续发展效益。

三、“互联网+”时代文博单位人力资源管理创新工作的意义

（一）能够提升人力资源管理的信息化水平

由于各类信息技术的广泛使用，文博单位在发展当中也逐步完成了电子化办公，提高整体办公效率的同时也为在职人员提供了相应的能力提升调节。随着“互联网+”时代的到来，人力资源管理模式与过去相比实现了各个管控细节的调整，提高工作效率的基础上也能够带动各个岗位与部门可以各司其职，发挥出人力资源管理在其中的应用效果。在文博单位的发展当中，人力资源的各项管控工作本身具备非常显著的应用效益，只有完成人力资源的全方位内容调节，才可以在实现事业单位核心竞争能力多方调整的过程当中，满足社会群众在文化层面所产生的各类需求。因此在文博单位人力资源管理创新的工作当中，需要相关工作者整合“互联网+”时代各类发展要点来进行定向优化与创新。

（二）能够全面发挥出人力资源管理所具备的激励作用

在传统管理模式下，文博单位在推进人力资源的各项管理工作时会将重点放置到在职人员的管理方面，其中最具有代表性的便是劳动合同管理、五险一金缴纳以及工资的计算与结算。随着“互联网+”时代的到来，人们越发重视起工作流程当中各类数据的传输与管控情况，文博单位的人力资源管理工作则要在突破传播模式限制的基础上去增强单位内部的综合管理质量，帮助各岗位工作人员能够主动承担自身的工作责任，为社会群众提供优质文化服务的过程当中全方位挖掘人力资源潜力，带动文博单位实现长期且稳定的发展。在“互联网+”时代，技术人员可以整合各类互联网信息技术来对

本单位的各类人力资源数据进行存储、分析和使用，从而更好更快地促进人力资源的转化，最大限度发挥激励作用价值。

（三）实现精细化管理

互联网信息技术的高速发展带动着社会群众在日常工作与生活当中，会利用手机与电脑等设备来接收各类信息，学习各类文化知识，因此在“互联网+”时代的发展当中文博单位的人力资源管理工作在创新当中能够实现管理层面的精细化管理。这是由于互联网技术为文博单位提供了更为多样化且相对灵活的在职人员能力培养方案，在日常工作的推进当中则可以利用网络课程、远程教学等方式来帮助工作人员学习各类新知识，增强自身的专业工作能力从而精进文博单位整体办公效率

另一方面，利用互联网技术当中的大数据技术可以协助文博单位精准规划在职人员的日常工作内容与工作要求，在提升办公效率的基础上激发在职人员的工作积极性，实现个性化职业发展的过程当中提高对于文博单位工作内容的满意度，以此来为社会群众提供更为优质的文化服务，丰富群众的文化生活。在完成这几方面的工作后文博单位本身的运营效率与内部管理水平可以得到全方位的调整与提升，确保人力资源管理工作当中所涉及的各项信息化管理与智能化决策均能够得到对应的管控，文博单位管理人员也可以利用搭建人才数据库与人才管理平台的方式来增强单位内人力资源的全面管理质量。此时通过数据挖掘和分析能够在第一时间发现单位内工作人员的岗位发展需求，调节团队合作效率的过程当中实现人才的定向话培养，有利于提升文博单位的灵活性、创新性和竞争力，为单位的可持续发展提供有力支撑。

四、现阶段文博单位在人力资源管理方面存在的问题

（一）缺少专业人才

文博单位在建设与发展过程当中，如果想要积极响应“互联网+”时代所提出的各类要求，为群众提供更为优质的社会文化服务，则需要对人才的培育工作予以充足的重视。但是受到文博单位运转模式以及传统观念的影响，目前国内各个文博单位当中依然存在有专业人才相对短缺的问题，在职人员专业能力与岗位要求之间的匹配度较低从而导致文博单位无法发挥出自身所具备的社会影响力。首先是在职人员的整体专业能力不达标，无法适应文博单位的发展要求；其次则是文博单位内人员结构存在有较多的问题，在职人员平均年龄偏大且专业能力断层问题相对严重。文博单位当中精通文化管理与文化算宣传的人才相对短缺，非专业人员占比较高，并且许多在职人员对于各类互联网信息技术的学习积极性与主动性相对较弱，无法掌握各类新型技术，使

得文博单位在参与群众文化的发展与宣传时容易出现与群众文化需求不匹配的情况。

由于互联网发展速度相对较快，文博单位在人才的选聘当中也会出现较多的问题，这是由于互联网时代高度强调创新能力，对文化艺术、历史文物等领域的专业素养要求较高，但是文博单位在运营方面会出现工作模式较为传统的特性，无法有效吸引具备互联网技术专业知识和传统文化专业知识兼备的人才加入其中，并且在人才留存率上也有着较为显著的缺陷。

（二）用人机制相对落后且整体奖惩制度不合理

由于国内文博单位在运转当中将“人事管理”作为主要的管理模式，与“互联网+”时代的发展需求之间有着较多的偏差，导致在职人员在工作当中存在有工作积极性较差、竞争意识不足且官僚思想较重的情况。而文博单位在优质人才的激励方面也有着较多的问题，不利于博物馆事业的稳定建设与发展。互联网时代要求文博单位工作者要进一步重视起针对人才创新能力、团队协作能力以及沟通能力的综合管控，借助互联网技术来创新人才选聘方式，引进具备互联网思维和能力的专业人才。

（三）人力资源管理观念相对落后，职能划分不明确

多数文博单位在建设与发展时主要强调文化资源的管控工作，在人力资源的管理方面容易出现观念不强且互联网技术应用占比较低的情况。而文博单位的人力资源管理部门没有掌握现代人力资源开发与管理的理论与方法，缺乏对在职人员入职、配置、培训开发、绩效考核等方面的有效管控方法，降低文博单位人力资源管控效果的同时，导致总体工作效率低下。

五、“互联网+”时代下文博单位人力资源管理创新策略

（一）对人力资源管理理念展开创新

互联网信息技术的高速发展，带动着社会群众提升精神文化的发展情况，此时文博单位如果想要推进高质量的人力资源管理工作，则要站在互联网时代各项要求的角度上去调整人力资源管理方案，逐步搭建起互联网管理理念。在具体的推进方面首先需要技术人员充分重视起各类信息技术的应用效益，推广信息化办公的过程当中发挥云计算与大数据技术在其中的应用效果，提高专项资金的总投入量，依照信息化办公模式来为工作人员配置对应的设备，确保每一位在职人员都能够熟练掌握信息化办公流程。其次则需要重视起针对在职人员工作效率的各项管控工作。尽管互联网信息技术在发展当中为人力资源的现代化管理提供了优质且有效的管控方案，但是会受到在职人员新技术接受能力的影响而出现一定的偏差化表现。

由此需要文博单位管理人员站在互联网技术发展的角度上去调节人力资源管理的各项调控细节,提高管理效率的过程当中,筛选出适合单位自身工作需求的互联网信息技术,摒弃不适合人力资源管理的大数据,避免机械复制的情况。文博单位可以定期带领在职人员参与互联网技术的学习当中,通过这种方式来将各类人力资源管理理念创新内容进行普及,并利用搭建工作信息共享平台的方式来鼓励在职人员分享经验和知识,提高团队的整体协作效率。

(二) 完成数据库搭建与算法优化工作

在文博单位的人力资源管理工作当中,互联网信息技术的应用重点便是搭建符合本单位当前实际需求的数据库,确保数据库中各项内容完整的基础上为人力资源管理的高效展开提供相应的工作基础。由此,在具体的工作展开与推进当中需要技术人员站在文博单位自身发展的需求上去调整人力资源数据库的各项细节,避免后续工作出现数据上的偏差。而数据的搭建还可以帮助文博单位整合并管理海量的人力资源信息,完成收集、储存和维护员工个人资料、职业履历、培训记录等数据,设置相应的检索流程来实现信息快速检索与处理。这方面工作在推进当中,技术人员还可以通过优化算法来对人力资源数据进行深入分析,筛选出有效信息的基础上帮助文博单位调整后续发展方案。

与此同时,在事业单位中,骨干人员是非常重要的,条件允许的情况下可以把职工在单位决策的关键行为也输入数据库中。此外,基于大数据技术特点,为了保证研究结果快速、可靠、准确,单位需要注重大数据算法优化工作,使人力资源管理可以在大量数据资源中高效快速地寻找到所用信息。在具体工作中,人力资源管理需将单位所有职工的信息录入数据库,确保在职人员学历和工作经历等基础信息均能够被等级在内,整合工作人员的个人奖惩记录与考核评价等内容。在文博单位当中,骨干人员的作用至关重要,若条件允许则可将职工在单位决策过程中的关键行为纳入数据库当中。针对互联网信息的特性,为确保分析结果的迅速、可靠和精确,单位需重视大数据算法的优化,使人力资源管理能够在海量数据资源中高效便捷地获取所需信息。

(三) 提升信息管理系统

在“互联网+”时代,文博单位在运转当中会涉及海量数据的处理工作,因此可以将信息检索和分析技术引入到信息管理系统当中,以此来完成对各类数据的检索工作。其中相对具有代表性的便是通过数据挖掘与算法学习,从海量数据中抽取有价值的信息,以此来协助人力资源管理部门了解在职人员的各项需求,提高人力

资源管理的科学性和针对性。

在管理过程中,为了避免工作人员在日常工作当中产生逆反心理,需要文博单位内部的人力资源管理体系应更加强调人性化管理工作。在互联网时代的背景下如果想要确保在职人员保持充沛的工作活力与工作创新能力,则文博单位内部首先应实现制度面前人人平等,削弱传统的上下级界限,通过学习平面化管理模式来增强各个部门之间的协调合作。在优化管理模式过程中,要广泛征求工作意见,共同参与人力资源绩效管理。在职人员的各项绩效考核结果应予以公开,以保证公平性的基础上去预防违法违纪行为的情况出现。在所有员工充分了解管理条款后,针对有异议的部分,应允许进行面谈或投诉。

结语

在“互联网+”时代下,文博单位人力资源管理创新策略是多元化、全面化的。通过运用现代人力资源开发与管理的理论与方法,结合互联网信息技术,文博单位有望实现人力资源管理的优化与升级,为单位繁荣发展提供坚实的人力支持。同时,关注在职人员的需求与成长,营造一个公平、和谐、创新的工作环境,有助于文博单位在互联网时代背景下不断提升自身竞争力,为社会创造更多的文化价值。

参考文献

- [1]侯玉莲,刘晓枫.互联网与企业人力资源管理的模式创新分析[J].集成电路应用,2021(10):150-151.
 - [2]张文斌.“互联网+”下的企业人力资源管理创新[J].中国储运,2021(09):142-143.
 - [3]伍祚明,茹文松,万红岩等.基于“互联网+”人力资源管理创新实践[C]//中国企业改革与发展研究会,中国企业改革50人论坛.中国企业改革发展优秀成果2021(第五届)上卷.中国商务出版社(CHINA COMMERCE AND TRADE PRESS),2021:10.
 - [4]赵军,郑姗姗.“互联网+”时代企业战略管理的创新路径[J].中国管理信息化,2021(24):126-127.
 - [5]唐烨.数字经济时代企业人力资源管理的创新路径探析[J].商讯,2021(36):191-193.
 - [6]何巧云.“互联网+”人力资源管理特色专业建设的创新与实践[J].湖北开放职业学院学报,2021(21):5-7.
- 作者简介:韩晓红,1971年10月,女,民族:汉族,籍贯:河南省许昌,学历:本科,职称:人力资源管理高级经济师,研究方向:文物保护、展示、利用、公众教育研学等;人力资源管理。