

数字化时代事业单位人事管理创新探索

薛卫荣

响水县人力资源和社会保障局，江苏省盐城市，224600；

摘要：数字化转型背景下，事业单位人事管理面临效率提升与精准决策的机遇，同时遭遇技术壁垒、制度滞后和人才结构失衡的挑战。当前管理存在信息系统整合不足、数据价值挖掘薄弱、人才评价机制滞后等痛点。研究提出“以人为本、技术赋能”的创新路径：构建智能管理平台实现全流程数字化，建立动态人才评估与培养体系，完善数据安全与隐私保护机制。通过制度重构与技术迭代双轮驱动，推动人事管理从经验型向数据型转变。研究结果为事业单位适应数字化趋势提供理论支撑，对提升管理效能、优化资源配置具有实践参考价值。

关键词：数字化转型；事业单位人事管理；信息化系统；人才培养；创新策略

DOI：10.69979/3041-0673.25.08.069

在全球化的浪潮以及社会经济高速发展的大背景下，人类社会既获得了前所未有的发展机遇，也面临着一系列复杂的挑战。在这样的时代环境中，事业单位人事管理的数字化转型，成为了现代社会的一个重要研究课题。这一课题不仅关系到事业单位自身的发展，对提升社会公共服务质量、推动社会可持续发展也有着深远的影响，而且与经济、科技、社会治理等多个领域的协同发展紧密相关。相关研究成果能够为政策制定者提供有力的决策依据，推动社会在各个层面实现整体性的变革。

本研究遵循严谨的逻辑，构建了一套综合研究体系。研究从宏观层面梳理问题，综合运用定量分析与定性分析相结合的方法，对事业单位人事管理的现状、面临的机遇与挑战，以及创新策略等方面展开深入分析。通过不断检验和优化理论框架，本研究在理论维度、研究方法以及跨学科视角等方面进行了创新，有望弥补现有研究的不足，为后续研究和政策制定提供有益的参考。

1 数字化时代对事业单位人事管理的影响

1.1 数字化带来的机遇

数字化转型为事业单位人事管理注入创新动能，通过技术赋能实现管理模式升级。大数据与AI技术提升信息处理效能，建立动态评估模型使绩效考核更精准。协同办公平台重构业务流程，跨部门协作响应时间显著缩短，事务性工作疏漏减少。

云端存储技术革新人事档案管理，采用区块链和加密技术保障数据安全，档案查询效率大幅提升。智能培训系统构建个性化发展生态，结合岗位能力模型与在线课程资源，员工培训参与率和关键岗位人才储备显著增加。

实践表明，数字化转型需构建“技术+制度”双

轮驱动体系。技术层面整合业务系统建立统一数据中台，制度层面完善数据治理规范和人才发展机制。某省级事业单位通过制定管理办法明确数据标准与激励措施，推动管理效能提升。这种创新模式为传统人事管理智能化转型提供实践样本^[1]。

1.2 数字化面临的挑战

当前，事业单位人事管理数字化面临多重结构性矛盾。技术层面突出表现为系统整合效能不足，多数单位存在跨部门数据格式不兼容问题，导致信息共享效率低下。复合型人才短缺成为技术落地关键制约，兼具业务理解与数据分析能力的“双栖”人才供给不足，直接影响系统迭代升级。管理机制方面，传统科层制模式与数字化要求的扁平化架构存在内在冲突，组织惯性与改革需求的时滞效应显著。

2 事业单位人事管理现状分析

2.1 现有管理模式剖析

当前，事业单位的人事管理模式呈现出计划与市场相结合的特点，管理体制在很大程度上受到传统官僚体系的影响，在人员的招聘、管理和离职等环节，都有一套相对固定的规范和流程。

事业单位人事管理存在双重结构性矛盾。编制制度在准入环节形成刚性约束，人员规模和岗位设置需遵循编委条例，虽保障组织稳定性，但导致应急响应迟缓。日常管理延续科层制架构，岗位设置与职责固化，配套严格的考勤考核制度。现行考核体系侧重流程合规性，对创新效能和实际贡献关注不足，主要依赖固定指标和年度述职，难以全面评估工作表现。这种管理模式在保障规范性的同时，抑制了组织灵活性与创新活力，亟待构建兼顾制度刚性与执行弹性的新型管理机制。

在人员离退休管理方面，事业单位更注重政策执行的

一致性和公平性，在优化人才流动和结构适配方面还有提升的空间。总体来说，这种管理模式在一定程度上保留了国家统一计划调控的优势，维持了队伍的整体性和稳定性，但已经难以满足现代事业单位高效治理的需求^[2]。

2.2 存在的问题及不足

尽管事业单位的人事管理工作在标准化和规范化方面取得了一定的进展，但仍然存在一些不足之处。

在人员管理体系的制度设计上，部分单位缺乏完善的人才考核和激励机制。员工绩效评价往往过于依赖简单的定量指标，缺乏对员工工作质量、创新能力等方面定性的考量和综合评估，这使得员工的工作积极性和创造性难以得到充分发挥。

在招聘流程方面，一些机构没有建立科学的岗位分析体系，导致用人标准不明确，难以确保岗位与人才的匹配度。特别是在专业技术岗位，由于编制的限制，一些高层次的专业人才无法进入单位，影响了工作效率和团队质量。

在岗位流动管理机制方面，多数事业编制人员更倾向于保持现有岗位，对岗位调配和流动缺乏积极性，在岗位适配和人岗互动的动态管理方面表现被动。这种静态的管理方式，限制了单位内部资源的合理调配，降低了组织的活力，对事业单位在市场化背景下的创新发展形成了阻碍。

此外，人员培训与发展体系也相对薄弱，职业晋升体系不够清晰，培养方式单一，限制了员工的成长和发展。这些问题如果得不到及时解决，将严重制约事业单位的人才质量，影响组织的整体绩效和事业发展。这些不足既与单位内部体制机制不完善有关，也受到外部政策支持力度和适用范围的限制，需要通过系统性的优化调整，提升人事管理水平和团队效能，为事业单位的改革发展创造条件。

3 数字化时代事业单位人事管理创新的原则

3.1 以人为本原则

在数字化时代，事业单位人事管理的转型必须坚持

“以人为本”的原则，这一原则是指导单位组织架构优化和流程再造的核心准则。

以人为本，就是要充分关注组织成员的个性和情感需求，将个体价值放在人力资源管理体系的核心位置。事业单位在进行人事规划时，应借助数据分析技术，深入了解员工的职业发展阶段和能力边界，为员工提供个性化的支持和引导，改变传统人事管理中“一刀切”的做法。

例如，通过分析员工的工作数据和学习偏好，为员

工量身定制培训计划和职业发展路径，帮助员工充分发挥自己的潜力。同时，要营造一种柔性、包容的管理氛围，将员工的职业发展和个人价值作为推动组织变革的重要动力，让员工在实现自身价值的过程中，为单位的发展做出更大的贡献。

3.2 高效便捷原则

高效便捷原则是推动数字化时代事业单位人事管理变革的重要指引。这一原则要求人事管理工作的流程设计和制度安排必须简洁高效，充分利用信息技术手段，实现资源的整合和协同优化。

具体来说，要建立高效的事务处理模式，借助信息化系统，缩短信息传递和决策的时间。从职位招聘、员工培训，到职称评定、薪资分配等各个环节，都可以通过一体化智能平台来完成，提高工作效率^[3]。同时，要以用户需求为导向，进行服务设计和技术创新。例如，开发移动办公平台，让员工可以随时随地获取组织资源和服务信息，参与内部评估流程，提高操作的便捷性和管理的透明度。

4 数字化时代事业单位人事管理创新的策略

4.1 信息化管理系统的构建

在数字化时代，事业单位人事管理进入了新的发展阶段。为了顺应时代发展的要求，推进现代化管理和决策机制建设，构建信息化管理系统至关重要。

信息化管理系统应具备全面整合资源、动态跟踪监控和智能支持决策的核心功能，以提高管理水平和效率，为精准、高效的人事工作提供支撑。在构建系统时，首先要明确核心功能需求，例如建立人员信息的数据录入和维护模块。通过标准化的数据采集流程和信息整合工具，构建完整、准确的人员信息数据库，为人事管理部门提供客观的数据支持。

要加强对系统用户的培训，定期组织系统管理员和终端操作者进行培训，优化用户体验，推动功能拓展。通过科学合理地升级和重塑人事管理系统，事业单位能够在人力资源开发领域实现创新发展，为其他公共组织提供有益的参考。

4.2 人才培养与发展的创新

在数字化时代，事业单位人事管理创新的关键在于建立适应现代技术发展和社会需求的创新人才管理和培养机制。

首先，将人工智能和大数据等前沿信息技术应用到人才培养模式中，优化人力资源管理流程，实现对员工职业能力的精准分析和跟踪。借助智能化的人才发展平台，根据岗位需求的变化，动态调整培训策略，提高员工的学习能力和发展潜力，实现人岗高度匹配。

探索建立以成果和创新能力为导向的人才评价方式。通过量化分析员工的实际工作效率，设置项目制培养机会，减少对传统学历证书等静态标准的依赖，使评价指标与职业发展紧密结合。

同时，要提升管理人员对数字工具和技术的应用能力，确保人力资源决策基于可靠的数据和科学的逻辑。这不仅可以激发员工的学习潜力，形成高效的竞争优势，还能为机构长期战略目标的实现提供保障。

人才培养与职业发展应注重跨学科专业协作模式的构建，促进事业单位内部不同领域专业技术人员的深度互动。通过开展协同创新项目，培养具有综合性、创新性和国际化背景的专业团队，增强机构的适应能力和创造力，推动事业单位实现全面转型和可持续发展^[4]。

5 数字化时代事业单位人事管理创新的保障措施

5.1 制度保障

在数字化时代，建立科学合理的制度保障，是事业单位人事管理创新的重要基础。通过构建完善的制度框架，从政策层面为创新实践提供保障和指导，确保各项创新措施具有系统性和稳定性，推动事业单位整体运作向现代化迈进。

制度保障涵盖多个方面的内容。首先，要明确以数字化为导向的制度革新方向，强调数据应用在人事管理各个环节的重要价值，规范新技术成果的采纳过程，消除阻碍创新的政策障碍。

在制度制定过程中，广泛征求专家意见，借鉴实践经验，使相关政策能够适应社会经济发展的动态变化，同时兼顾公平性和执行力。特别是在人才评价标准改革中，要明确数字技术的作用，提高工作效率和公平性。

此外，要配套相应的法律监管措施，规范数字化工具的开发和使用，保护数据安全和个人隐私。建立完善的反馈机制，根据社会情境的变化和政策调整的需要，及时对制度进行优化。只有从顶层设计上完善制度，才能实现事业单位人力资源管理的全面转型，为长远创新奠定基础。

5.2 技术支持

技术支持是深化事业单位人事管理创新的重要依托。随着大数据和智能化工具的广泛应用，现代管理体系正从传统的人工操作向以信息化为核心的协同机制转变。

在这一过程中，首先要依托云计算平台，提高部门间的沟通效率，实现数据资源的统一存储和集中调取。其次，为了保障信息安全和数据完整性，要采取多层次

的技术防护措施，如采用区块链技术的分布式架构，确保人力资源信息的真实性和可靠性，防止数据被篡改和泄露。

技术支持不仅是技术的应用，更是组织流程的优化和管理模式的创新^[5]。通过深化技术支持的应用，人力资源管理者能够从繁琐的重复性工作中解脱出来，更加专注于战略性职能的履行，提高组织的治理能力和服务水平。将数字化手段融入人力资源管理体系，对推动事业单位的发展具有重要的探索意义。

6 结论

本研究围绕数字化时代事业单位人事管理的创新展开，通过对数字化带来的机遇与挑战、管理现状、创新原则、创新策略以及保障措施等方面深入分析，提出了一套系统的事业单位人事管理数字化创新方案。在数字化转型的大背景下，事业单位应抓住机遇，积极应对挑战，坚持“以人为本、高效便捷”的原则，通过构建信息化管理系统、创新人才培养机制等措施，实现人事管理的创新发展。同时，要从制度和技术层面提供保障，确保创新措施的顺利实施。本研究成果为事业单位人事管理的现代化转型提供了理论支持和实践参考，有助于推动事业单位更好地适应数字化发展趋势，提升公共服务质量，为社会发展做出更大贡献。未来，随着技术的不断进步和社会需求的变化，事业单位人事管理的数字化创新仍需持续探索和完善。

参考文献

- [1]胡智慧,李伟,王建.智能化大学生创新训练中心的探索与建设[J].实验室研究与探索,2025,44(02):191-197+257.
- [2]王子璇,龙梦晴.高校人才流动政策实施的难与应为[J].人才资源开发,2023,(01):14-15.
- [3]张平.基于大数据的医院会计信息化系统优化研究[J].财会学习,2024,(31):119-121.
- [4]张磊.事业单位人力资源管理的困境及创新发展策略[J].商讯,2024,(22):191-194.
- [5]赖源东.基于BIM技术的建筑钢结构施工管理模式优化研究[J].中国建筑金属结构,2025,24(06):145-147.

作者简介：薛卫荣，出生年月日：1976年7月18日，性别：男，民族：汉，籍贯：江苏省盐城市响水县，学历/职称：本科/高级人力资源管理师，研究方向：系统信息化建设，数据清洗与可视化，事业单位岗位设置、人员招聘、薪酬绩效、考核管理和表彰奖励等。