

数字化时代下公共部门人力资源管理的转型之路

向冬梅

西南民族大学管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2026年3月15日; 录用日期: 2026年3月25日; 发布日期: 2026年4月28日

摘要

随着数字化时代的到来, 公共部门人力资源管理正处于关键的变革节点, 面临着一系列重大的挑战与机遇。本文深入剖析了数字化时代对公共部门人力资源管理的多方面影响, 包括人力资源管理的理念、人力资源管理的职能以及人力资源管理的方式等方面的转变。同时, 详细探讨了公共部门在数字化转型过程中人力资源管理所遭遇的诸多问题, 如缺乏数字化思维和能力、数字安全和隐私保护受到威胁、人力资源管理信息化建设滞后以及人才队伍建设不能满足数字化转型的需求。在此基础上, 提出了具有针对性的转型策略, 涵盖提升管理人员的数字化素养、加强数据安全和隐私保护、推进人力资源管理信息化建设以及加强人才队伍建设打造数字人才队伍。目的在于实现公共部门人力资源管理的转型, 以适应数字化时代的发展。

关键词

数字化时代, 公共部门, 人力资源管理, 数字化转型

The Transformation of Public Sector Human Resource Management in the Digital Age

Dongmei Xiang

School of Management, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: March 15, 2026; accepted: March 25, 2026; published: April 28, 2026

Abstract

As the digital era advances, public sector human resource management is at a critical juncture of transformation, facing significant challenges and opportunities. This paper analyzes the multifaceted

impacts of digitalization on HR management in public sectors, including shifts in management philosophies, functional roles, and operational approaches. It also examines key challenges encountered during digital transformation, such as insufficient digital literacy, threats to data security and privacy protection, lagging digital infrastructure development, and talent pool development failing to meet digital transformation demands. Based on these findings, targeted strategies are proposed to enhance managerial digital competence, strengthen data security and privacy protection, advance HR digitalization initiatives, and cultivate a digitally skilled workforce. The ultimate goal is to achieve HR management transformation in public sectors, ensuring alignment with the evolving digital era.

Keywords

Digital Era, Public Sector, Human Resource Management, Digital Transformation

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 公共部门人力资源管理的概述

(一) 公共部门人力资源管理的内涵

公共部门人力资源管理是指以国家行政组织为主要对象,依据法律规定对其所属的人力资源进行规划、录用、任用、使用、工资、保障等管理活动和过程的总和。公共部门人力资源管理是建立在全新的现代人力资源理论和管理思想上的,它是对公共部门人事行政管理理论和实践的全面更新,它不同于传统的人事行政管理,无论是从管理内容、管理原则、管理方法还是在管理部门的地位等方面都有很大的区别[1]。

(二) 公共部门人力资源管理的特征

1. 公共性

公共部门关注的是公共需求,以实现公共利益为基本价值取向。同时,由于公共部门的利益相关者众多,所以公共人力资源管理应该需要尽可能地满足不同利益群体的需求。因此,追求公共利益、满足公众需求是公共部门人力资源管理的一大特征。

2. 稳定性

通常公共部门人力资源的招聘、选拔、录用、考核、晋升等环节都有相应的法律法规对其进行详细规定,公共部门任何人事变动都应当按照法定程序来进行,单个部门和管理者的自由裁量权较小,公共部门人力资源管理更加稳定。

3. 重要性

公共部门提供的商品及服务与社会公众的利益密切相关,而这些商品与服务的质量不仅受到公共部门员工专业知识及技能的影响,而且也受到工作态度和服务精神的影响。有效的人力资源管理能够提升公共部门员工的专业知识和技能,影响员工的态度和行为,从而影响其服务质量以及公共利益的实现。

4. 复杂性

与私营部门相比,公共部门人力资源管理在各个方面都更加复杂。在人力资源开发方面,私营部门较为灵活,而公共部门则呈现出制度化和程序化的特点。在绩效考核方面,公共部门的绩效考核注重德、能、勤、绩、廉,员工通常不会从组织绩效中获取直接的经济利益,与物质激励相比更加注重精神激励。

而私营部门的绩效考核则更加关注组织业绩和物质激励[2]。

2. 数字化时代对公共部门人力资源管理的影响

(一) 改变了人力资源管理的理念

1. 从人事管理到战略人力资源管理理念的转变

以往公共部门的人事管理侧重于人员的日常事务，如考勤、工资发放等。在数字化时代，公共部门人力资源管理开始向战略层面转变。人事战略管理是现代企业制度下，人力资源管理领域提出的一个新概念，旨在围绕企业顶层设计，制定包含人才引进、人才培养、人力资源挖掘等在内的一系列人事战略，依托人才价值最大化，谋求企业经营效益最大化的一种管理思维。对于公共部门来说，也可以借鉴人事战略管理思维，实现人力资源管理水平的提升。在公共部门内部，要自上而下转变人事管理理念：对于领导层来说，要基于本单位的长远发展规划，确定人事战略，做好顶层设计，统筹指导今后人才招聘、职工培养等工作的开展；对于管理层来说，要编制详细的人才培训方案，为事业单位在职职工提供多样化的进修机会，在提高职工业务能力的基础上，也有助于事业单位工作效率的提升[3]。

2. 从以工作为中心到以员工体验为中心的理念转变

过去公共部门人力资源管理更多关注工作任务的分配和完成情况。现在，数字化技术使得人力资源管理能够更加关注员工的个性化需求。目前许多公共部门都已开展了在线员工满意度调查，定期收集员工对工作环境、培训机会、职业发展等方面的反馈。像某政府部门发现员工对线上学习平台的便捷性有较高期望后，便加大了对数字化学习资源的投入，优化平台界面，根据员工的岗位和兴趣推送个性化的学习课程，如为税务工作人员推送最新的税收政策解读课程，这一举措大大提升了员工的满意度和忠诚度。

(二) 拓宽了人力资源管理的职能

1. 招聘职能的变化

数字化极大地拓展了招聘渠道。例如，公共卫生部门在招聘医护人员时，除了传统的线下招聘会和在部门官网发布招聘信息外，还会利用专业的医疗人才招聘网站、社交媒体平台等多种渠道发布信息。同时，在筛选简历环节，利用人工智能算法进行初步筛选，根据岗位要求设置关键词匹配，如招聘传染病防治医生，算法会筛选出有传染病学专业背景、临床经验等关键条件的简历，大大提高了招聘效率。

2. 培训与开发职能的拓展

以前公共部门的培训主要是集中式的线下培训，时间和地点固定。现在，通过在线学习平台，培训的形式和内容更加多样化。例如，环保部门为员工提供关于生态环境监测新技术的培训，可以采用虚拟现实(VR)技术模拟实地监测场景，让员工在虚拟环境中操作新的监测设备。而且，员工可以根据自己的时间和学习进度，在平台上自主选择课程，如对于新入职的员工，可以先学习基础的环保法规课程，有一定工作经验的员工可以选择高级的环境数据分析课程。

3. 绩效管理职能的更新

数字化技术可以帮助公共部门更加科学地制定绩效指标，客观地评估员工的工作表现。通过大数据分析，公共部门可以实时关注并了解员工的工作效率、服务质量等情况，及时发现问题并采取措施加以改进，无需等到每个考核周期才能了解其状态[4]。同时，数字化技术也可以为员工提供更加及时和准确的绩效反馈，帮助员工提高工作能力和绩效水平。

(三) 创新了人力资源管理的方法

1. 运用大数据进行人才决策

通过对大量数据的收集和分析，公共部门可以更准确地了解岗位需求和人才市场情况。利用大数据

分析求职者的技能、经验、教育背景等信息，与岗位要求进行匹配，提高招聘的精准度和效率。例如，通过分析历史招聘数据，可以确定哪些渠道能够吸引到最符合岗位要求的人才，从而选择较优的招聘渠道[5]。

2. 利用数字化工作流程系统优化工作流程

公共部门内部有许多复杂的人事工作流程，如员工入职手续办理、职称评定等。通过数字化工作流程系统，可以实现流程的自动化和优化。在员工入职时，新员工可以在系统中直接地提交个人信息、学历证明等材料，无需亲自前往各个部门递交纸质文件。系统可以支持多种文件格式的上传，方便新员工准备和提交材料。同时系统会自动将材料按照设定的流程依次推送给相关部门进行审核，如人力资源部门审核基本信息、业务部门审核专业技能匹配度等。这种自动推送的方式避免了人工传递文件的繁琐过程，提高了审核效率，优化了人力资源管理的流程。

3. 数字化时代下公共部门人力资源管理存在的问题

(一) 缺乏数字化思维和能力

1. 决策层方面：在一些地方公共部门，领导团队可能仍然习惯传统的管理思维和工作方式。认为数字化只是一种技术手段，而非能够带来根本性变革的力量。因此在制定人力资源规划时，不能做到充分考虑利用数字化工具进行数据挖掘和分析来预测人才需求。比如某县级文化部门在筹备新的数字文化博物馆项目时，没有运用数字化人才分析模型，仅仅凭借以往经验估算所需的技术人员数量，导致后续项目推进过程中技术人才短缺，影响了项目进度。

这种观念的存在使得一些领导可能更关注传统的行政管理事务，而忽视了数字化技术在人力资源规划、招聘、培训和绩效管理等方面的潜在价值。导致公共部门在人力资源管理方面难以积极主动地推进数字化转型。

2. 执行层方面：部分人力资源管理人员对数字化技术的应用能力有限。在使用新的人力资源管理软件进行绩效评估时，一些工作人员不能熟练操作软件的高级功能，如无法正确设置绩效指标权重和分析绩效数据图表，只能简单地记录分数，使得绩效评估不能充分发挥其应有的作用，无法为员工的激励和发展提供精准的依据。

(二) 数据安全和隐私保护问题

1. 数据存储环节：公共部门存储了大量员工的敏感信息，如个人身份信息、薪资信息等。如果存储系统的安全防护措施不到位，就容易出现问题。某市政服务部门的人力资源数据库因其服务器安全防护软件没有及时更新，遭受了黑客攻击，导致员工的家庭住址、工资等信息泄露，给员工个人隐私和部门的信誉带来严重损害。

2. 数据设备应用环节：虽然数字设备的应用能够在一定程度上提高公共部门人力资源管理的效率以及公平性，但是也会侵犯员工个人隐私，威胁到个人信息安全。在我们公共部门的日常人力资源管理过程中不可避免地会使用一些绩效监控等数字设备，而这些设备在采集信息或进行数据分析与储存时，不会事先征求本人同意和授权，或者由于不可抗因素，本人不得不同意并授权[2]。

(三) 人力资源管理信息化建设滞后

1. 建设目标不明确：若公共部门制定了人力资源管理信息化建设目标，但目标不明确，反而会影响部门的发展规划。在数字化时代，尽管很多公共部门已经将信息化技术运用到了公共部门的人力资源管理之中，但是设定的管理计划目标任务不明确，且目光短浅，并没有进行长远的发展规划设计[6]。

2. 系统功能单一：有些公共部门的人力资源管理系统功能单一。某公共交通管理部门的人事系统仅能完成基本的员工信息录入和工资核算功能，无法实现对员工培训记录、职业发展规划等复杂功能的管

理。当需要对员工进行系统性的技能提升培训规划时，这类功能单一的系统难以提供有效支持。不能依据员工岗位和技能差距推荐合适的培训课程，导致培训的针对性和有效性大打折扣，无法满足员工个人成长与组织发展对人才技能提升的需求

(四) 人才队伍建设不能满足数字化转型的需求

1. 人才引进方面：公共部门在招聘数字化人才时可能面临困难，数字化人才紧缺是当下现代社会进行人才配置时面临的主要困难，从需求端来看，各个部门对数字化人才的要求和需求都在提升。相对于热门行业的优势而言，公共部门尚存在数字化人才挖角难、留人难的局面[7]。

在公共部门数字政务建设过程中，急需引进数据分析师和网络安全专家等高端人才。然而，由于公共部门的薪酬待遇和工作灵活性相对企业可能缺乏竞争力，很难吸引到优秀的数字化人才。像某市政府的大数据中心在招聘数据挖掘工程师时，与互联网企业相比，其提供的薪资水平较低，且在技术创新的自由度上也有限，导致招聘工作困难重重。

2. 人才培养方面：对于现有员工的数字化技能培训不足。在基层税务部门，许多工作人员对新的税收征管数字化系统操作不熟练。虽然上级部门组织了培训，但培训内容有限，仅涉及基本的操作流程，没有深入到系统数据分析和利用等高级功能。当需要利用税收数据进行风险评估和预测时，这些工作人员就无法有效地开展工作，从而影响了税务工作的数字化转型进程。

4. 数字化时代下公共部门人力资源管理的转型策略

(一) 树立数字化思维，提升管理人员的数字化素养

公共部门管理人员要树立数字化思维，认识到数字化时代对人力资源管理的重要性和影响。加强对数字化技术的学习和应用，提升自身的数字素养和管理能力，同时才能更好地管理员工。

在数字化时代下，对公共部门管理人员进行培训，应采取更加新颖的培训方式，借助网络时代的便利，推行网络培训、数字化培训等培训模式。例如将数字化融入管理人员的日常工作流程中，如招聘、培训、绩效评估等环节[8]。同时积极开展数字化培训，让管理人员熟悉各类数字工具和技术，学会使用人力资源管理软件进行数据分析和员工档案管理，培养数据解读能力，学会从大量数据中提取有价值信息，为更好决策提供依据。

(二) 加强数据安全和隐私保护

在数字化时代，随着数字化进程的加快，人们对数字平台依赖的加深。公共部门人力资源管理中信息和数据安全成为值得重视的问题[9]。首先应该建立严格的访问控制机制，明确不同岗位人员对数据的访问权限，如只有特定的管理人员才能查看敏感的员工薪资信息等。其次，采用先进的加密技术，对存储和传输中的数据进行加密，防止数据被非法窃取。再者，定期进行安全审计，检查系统是否存在漏洞，及时修复潜在风险。同时还需对员工进行数据安全培训，提高他们的安全意识，如不随意透露账号密码、警惕钓鱼邮件等。同时，在与第三方合作时，签订严格的保密协议，明确双方在数据安全和隐私保护方面的责任。通过这些措施，确保公共部门人力资源管理中的数据安全，保护员工的隐私，为数字化转型提供坚实的保障。

(三) 推进人力资源管理信息化建设

在公共部门人力资源管理中运用现代化信息技术可以将管理人员从过去落后的管理模式中解脱出来，还可以提高公共部门人力资源管理工作的效率和精确度。比如，进行人力资源管理信息化时，如果要对工作人员的基本信息进行更改，就可以用电脑来工作，减少管理员大量的信息采集和变更的工作量，还可以减少采集的工作时间，提高工作效率，为日后的工作提供更精准的数据信息[10]。因此公共部门应大力推进人力资源管理信息化建设，建立统一的信息平台和管理系统。实现数据的集中管理、共享和分析，

提高管理的效率和精准性。

首先可以引入先进的人力资源管理软件系统，实现人员信息的集中管理、快速查询和准确统计。例如由深圳市升维动力科技有限公司研发的人事管理系统，能够针对行政事业单位人员复杂、排版困难、考勤繁琐等特点，提供网络排班表、快速生成考勤、智能管理出勤记录等定制功能，拥有细致的人事管理、完备的设备管理、网络化协同办公等功能，可有效提升行政事业单位人事管理效率。其次，建立在线招聘平台，拓宽人才选拔渠道，提高招聘效率。通过网络，例如智联等招聘平台发布招聘信息，接收简历并进行筛选，还可以利用视频面试等方式减少时间和成本。再者，搭建在线培训平台，让员工可以根据自身需求和职业规划自主学习。

(四) 加强人才队伍建设，以数字化打造人才队伍

公共部门需借助数字化手段构建人才队伍，优化部门管理与人员个体发展的关系，推进数字化人才队伍建设。领导应充分了解数字化对部门未来发展的影响，深入研究数字化人才队伍建设要素；认识到在数字化转型背景下，人才熟练运用数字化技能比资历更重要。有针对性地组织相关部门主管参加培训，明确人才队伍建设方向[11]。

公共部门要以提升数字化使用水平为人员队伍数字化建设的重要目标，在人才招聘、梯队建设和素质提升中纳入数字化要素；不断收集整理部门相关数字化信息，梳理人才队伍发展方向，明确选人用人标准，重塑人才队伍时代特征。在人才选用方面，突出数字化的关键作用，让原有员工体会到掌握和熟练运用数字化技能的重要性，实现队伍整体和个人发展的数字化转型与改变。

5. 结论

数字化时代的到来，给公共部门人力资源管理带来了新的机遇和挑战。公共部门必须树立数字化思维，加强数据安全和隐私保护，推进人力资源管理信息化建设，加强人才队伍建设，才能实现人力资源管理的转型与创新，提高公共部门的治理能力和服务水平。在未来的发展中，公共部门还需要不断探索和创新，以适应数字化时代的发展要求，为实现国家治理体系和治理能力现代化做出更大的贡献。

参考文献

- [1] 香俊元. 浅析公共部门人力资源管理内涵、存在问题及加快开发——我国公共部门人力资源管理的重要性[J]. 人力资源管理, 2016(6): 3.
- [2] 王思蕊, 陈国宏. 数字化背景下公共部门人力资源管理存在的问题及对策分析[J]. 河北企业, 2024(9): 134-136.
- [3] 王琳琳. 事业单位人事管理工作存在的问题及优化[J]. 人才资源开发, 2022(5): 42-43.
- [4] 邱茜, 李姝婷. 数字时代公共部门的人力资源管理: 机遇、挑战与应对策略[J]. 中国行政管理, 2021(12): 44-51.
- [5] 李绍恒. 浅议数字化时代公共部门人力资源管理[J]. 山东人力资源和社会保障, 2023(10): 28-29.
- [6] 祁宇晨. 信息化技术在公共部门人力资源管理中的应用研究[J]. 中国管理信息化, 2021, 24(6): 167-168.
- [7] 任琇卿. 打造数字化人才发展新高地[J]. 人力资源, 2023(1): 72-74.
- [8] 林金红. 我国公共部门人力资源管理问题探究[J]. 管理观察, 2019(26): 91-92.
- [9] 林睿思, 周俊. 公共部门人力资源管理数字化转型的困境与对策建议[J]. 海峡科技与产业, 2024, 37(11): 8-10.
- [10] 李艳. 推进国企人力资源管理信息化建设的途径探索[J]. 商讯, 2019(31): 193.
- [11] 王雨寒. 公共部门人力资源管理数字化转型[J]. 人力资源, 2022(14): 148-150.