

③重点经营举措是各单位结合目前经营存在的问题,汇报下一步经营工作计划和经营措施,提升预算指标完成进度。

优化经营诊断分析内容后,公司每月在月度例会通报经营情况,定期组织召开经营诊断分析会,加强经营指标过程管控,提升预算对公司生产经营活动的支撑保障作用。

2.3.3 预算执行模块信息化建设

根据年度预算报表格式,设计适应 AB 公司生产经营的月度预算执行情况表。表格包含了同期收入提升率、预算完成率、应收账款压降率、营业现金比率等预算考核指标,实现一表满足数据统计、经营分析、考核多个目的。优化经营数据填报模式,在财务系统中建立《月度预算执行情况表》,每月结账完成后、财务人员完成数据录入,便于数据分析、同时留存电子档案。

2.4 预算调整模式精益化

2.4.1 年度预算调整

年度预算调整包括公司年度预算指标调整和部门预算指标调整。

每年 8、10 月,财务资产部根据上级单位预算调整工作要求,组织开展公司年度预算指标调整。

11 月,上级单位下达预算调整指标后,财务资产部公司履行年度预算调整流程,同时分解下达各部门、各单位的预算调整指标。

2.4.2 收入成本预算联动调整

①适用范围:因市场拓展导致收入、成本费用同时增加的预算外事项。

②收入成本预算联动调整流程。

各单位动态开展经营情况滚动预测,因市场拓展发生预算外事项的单位需填写收入成本预算联动调整审批表,每月 25 日前完成审批表巡签并报送财务资产部,专业归口管理的项目需要专业部门审核;财务资产部提交总经理办公会审批通过后,各单位可实施预算外事项。

2.4.3 预算调剂

预算调剂是在本部门或多部门非单项严控预算指标范围内,成本费用间的调剂支出。各部门、各单位要用好预算调剂机制,尽可能减少预算外事项,确保预算执行的严肃性。

2.4.4 预算调整模块信息化建设

AB 公司在公司信息管理系统中增加预算调整模块,包括收入成本预算联动调整、预算调剂两项内容,实现预算调整事项的线上发起、线上审批、线上汇总,提高预算调整工作的效率。

2.5 预算考核指标精益化

将“一利五率”指标作为 AB 公司 KPI(关键业绩指标),同时参考张文兢^[1]关于关键业绩指标的设计原则,建立经营指标专项考核细则,包括收入预算完成、利润预算完成、应收账款增长三个指标,每季度考核一次。

收入指标是公司关键业绩考核指标,按上级单位考核进度指标进行考核,考核权重占 50%;利润指标是国资委“一

利五率”考核指标的关键指标,按上级单位考核进度指标进行考核,考核权重占 20%;应收账款增长是上级单位 2024 年专项考核指标,考核权重占 30%,包括应收账款清理率和重点往来清理进度指标两个指标。重点往来清理进度指标是减分指标,如重点往来清理进度指标未完成,则该指标得 0 分。应收账款增长率不高于收入增长率,应收款清理力度越大、该项指标得分越高。

3 AB 公司“五位一体”预算管理体系建设的效果

3.1 全面提升 AB 公司年度预算指标完成进度

通过构建“五位一体”预算管理体系,AB 公司加强预算执行分析,全面提升年度预算指标完成进度。加强经营情况通报和分析,加强对承揽业务情况的统计和通报力度,积极根据上级单位内部业务和外部业务的招标计划,AB 公司各二级单位列出营销拓展清单,努力提升承揽量、助力公司考核指标完成。

3.2 提高 AB 公司预算管理工作效率

公司在财务系统中建立年度预算表、月度预算执行情况表等报表,固化取数公式,实现预算编制、月度预算执行情况在线统计,减少线下填报 EXCEL 表格的错误,公司预算数据汇总的时间由原来的 2 天缩短至 2 小时,预算数据统计效率提高了 87.50%,减少预算管理人员加班整理数据的时间。在公司信息系统中增加预算调整模块,实现预算调整事项的线上发起、线上审批、线上汇总,预算调整时间由原来的 5 天压缩至 2 天以内,预算调整工作效率提高 60%。

3.3 有效加强 AB 公司预算管理基础

从预算管理全流程出发,构建了“五位一体”预算管理体系,预算化管理工作指引为强化 AB 公司预算管理提供制度保障和落地手册,通过梳理预算编制、预算执行分析、预算调整和考核评价流程,实现了预算管理全链条的精益化工作模式,将上级单位的管理要求转化为 AB 公司的落地措施,提高了预算管理的规范性,为提升集团公司的预算管理工作提供了参考和借鉴。

4 结语

当今时代,财务管理向数智化方向转型,现代企业应密切关注财务数智化转型趋势,应用信息化手段、将预算管理人员从繁重的数据处理工作中解放出来,将主要精力放在提高预算编制准确性、加强预算执行管控、精准实施预算考核方面,提高预算精细化管理水平,更好发挥预算管理对提高公司的质量和效益的作用。

参考文献

- [1] 刘吉文,陈婕妤,张高高.大数据驱动下的企业全面预算管理体系构建研究[J].财会通讯,2023(12):165-172.
- [2] 朱秀梅.大数据、云会计下的企业全面预算管理研究[J].会计之友,2018(8):96-99.
- [3] 张文兢.预算考核指标体系设计[J].会计师,2013(23):20-21.

Innovative Path of Human Resource Management in Government Institutions under the Digital Background

Guangyu Lu

Heilongjiang Institute of Construction Technology, Harbin, Heilongjiang, 150025, China

Abstract

This study delves into the definition and unique attributes of digitalization in human resource management, and provides a comprehensive analysis of the current situation of higher education institutions in the process of digital transformation of human resources. Based on advanced educational practices abroad and the challenges encountered in the informationization construction of higher education in China, some suggestions are provided for the digital transformation of human resource management in Chinese higher education institutions. Through this project research, the author hopes to raise awareness among domestic university managers about the digitization of human resource management, in order to better promote the process of digital human resource management in Chinese universities. This study further explores possible paths for the digital transformation of university human resource management, aiming to provide valuable recommendations for the sustained, stable, and high-quality development of universities.

Keywords

universities; digital technology; human resource management; digital transformation

数字化背景下机关事业单位人力资源管理的创新路径

路广玉

黑龙江建筑职业技术学院, 中国·黑龙江 哈尔滨 150025

摘要

本研究深入探讨了人力资源管理数字化的定义和其独有的属性,并对高等教育机构在人力资源数字化转型过程中的现状进行了全面的分析。结合国外的先进教育实践和中国高等教育信息化建设中遇到的挑战,为中国高等教育机构的人力资源管理数字化转型提供了一些建议。通过本项目研究,笔者希望能引起国内高校管理者们对人力资源管理数字化的重视,从而更好地推动中国高校人力资源数字化管理进程。本研究还进一步探索了大学人力资源管理向数字化转型的可能路径,旨在为大学持续、稳定和高质量的发展提供有价值的建议。

关键词

高校; 数字技术; 人力资源管理; 数字化转型

1 引言

在科学技术不断进步、数字化趋势明显的今天,传统人力资源管理方式受到了前所未有的考验。数字化技术给人们带来空前便利条件与创新思维方式,使企业经营哲学与管理模式发生革命性变化。作为公共服务的提供者,事业单位在数字化时代面临着空前的挑战。为了提升工作效率和员工满意度,这些单位需要对其人力资源进行更加高效的管理。所以,本研究的目的就是要探究数字化背景之下事业单位应该怎样采取创新手段与策略去应对外部环境的改变。

2 高校人力资源管理数字化转型的必要性和目标

2.1 高校人力资源管理数字化转型的必要性

高等教育机构作为社会智慧主要聚集地,在人力资源特别是人力资源评估方面,在高校持续发展与社会进步中扮演着极为重要的角色。所以,保证人力资源管理科学性与合理性一直都是人力资源管理中的核心话题。目前,中国绝大部分高等教育机构的人力资源管理还处于传统管理模式。但在互联网时代崛起,云计算等先进科技不断涌现的今天,高校人力资源管理急需数字化转型来满足新环境对高校发展的要求。高等教育机构人力资源管理领域数字化转型具有迫切性,表现为业务操作与技术应用两大核心。

2.1.1 业务层面

在社会不断前进的今天,管理和服务的密切结合已成为普遍的趋势。传统“家长式”管理模式会渐渐淡出历史舞

【作者简介】路广玉(1972-),女,中国山东茌平人,本科,经济师,从事人力资源管理研究。

台,在新型管理模式下,传统领导观点会逐渐弱化其重要性。随着互联网技术的不断发展,大数据分析被广泛采用,给管理人员提供更准确的决策参考。时光荏苒,管理决策是否合理就显得日益重要,特别是那些思想活跃的高等教育机构,这一决策是否合理已引起人们的高度重视。所以,高等教育机构各项管理活动对于数据支持的要求也会逐步普遍起来。本次研究旨在深入剖析现行高等教育机构教职工评价体系存在的问题及原因,借助大数据分析技术提出基于云计算的高校教职工评价综合模型。在“破五唯”政策的推动下,传统的评价标准,如“学历,资历,头衔,论文,课题等”,将不再被视为教职工评价的唯一准则。所以,构建更全面、更客观的评价指标体系就显得十分关键,有利于增强教职工评价工作的科学性、合理性,使教职工群体更有说服力。

2.1.2 技术层面

智能校园环境中,各种系统运行时都会累积海量数据,所以高等教育机构管理团队不应该与公众隔离。如何将这海量数据资源最大限度地用于支撑学校发展已成为亟待解决的重点问题之一。要加强教职工评价工作的科学性、合理性,就必须深入挖掘资料中有价值的信息,特别是涉及教职工评价工作的教学、科研、人力资源、财务、党工团及后勤信息。

2.2 高校人力资源管理数字化转型的目标

2.2.1 整合数据资源

高等教育机构数字化转型非一朝一夕之功。初期,信息技术实施受多部门联合主导,造成数据“碎片化”,同时各部门间数据共享与应用有待加强。就管理而言,“人”被认为是至关重要的一个维度,对保障各部门交流起着必不可少的作用。在这一全新的时代背景之下,伴随着大数据技术不断提升,传统人力资源管理模式已无法适应现阶段高等教育机构尤其是教职工日常管理工作中的特定要求。所以,高等教育机构人力资源管理数字化转型能够有效消除和教职工有关部门间的数据障碍并将相关数据资源整合在一起,以提高其使用效率。

2.2.2 构建层级化评价体系

我们已初步建立起层次化教职工评价系统,系统的基本评价指标以教职工日常工作、生活活动产生的资料为基础。这套评价指标是专为教育专业人士设计的,由经验丰富的专业团队或专家根据这些数据和客观标准进行核算,以确保在计算过程中不会受到其他外部因素的影响,从而保证评价指标的客观性和公平性。我们从教师独特的属性出发,将教师划分类别,并且针对每个类别建立相应的基本评价标准,涉及教学技能,科研能力以及管理服务几个层面,目的是凸显各层面的差异。在基本评估标准基础上,高等教育机构将根据各自政策文档和其他信息制订具有独特属性的先进评估指标。这些拟议指标以指导人力资源管理决策为主要目的,采用层次化评价方式,把教育工作人员和管理决策清

楚地区分开来。基础性评价指标保证评价指标稳定,高级别评价指标保证评价目标灵活。

2.2.3 建立评价和决策分离的工作机制

各类决策指标测算完成后,高等教育机构决策部门将结合高校价值取向,政策需求等诸多因素对其进行评价并分配权重,为了使评估与决策有效地分开,使决策过程更加科学合理。

3 高校人力资源管理数字化转型的现状

近年来,中国高等教育机构规模剧增,高校之间竞争日趋激烈,人才流动日益频繁,对高等教育机构人力资源管理提出空前挑战。在此背景下,对中国高等教育机构人力资源管理问题进行探究就变得格外关键。一方面,受经济增长放缓,人口红利逐渐降低以及高等教育机构之间竞争日益激烈等外在因素的制约,高校在用人问题上遇到了更多的困难;另一方面,毕业生人数剧增,大学生就业状况渐趋恶化等问题也对高等教育机构人力资源管理造成相当大压力。从一个独特的角度观察,高等教育机构内部的资源配置不当和评估机制的不足,都使得内部的人力资源管理变得更为复杂。讨论如何提高人力资源的管理效能?针对当前高等教育机构人力资源管理中存在的难题,促进高校人力资源朝着数字化方向发展,加强数字化工具运用显得尤为重要。发现当前多数高等教育机构人力资源数字化转型尚处于起步阶段,仅有极个别院校能成功实现数字化工具与智能决策机制的融合,促进人力资源管理水平进一步提升。此外,由于缺乏专业人才的有效管理以及在信息技术系统建设方面投入力度不够等原因,很多高等教育机构尚未搭建完善的数字化平台。

高等教育机构走向数字化转型时面临着种种挑战。第一,目前高等教育机构管理团队对于数字化转型还不够重视与关心。在他们看来,由于传统人力资源管理方法已比较成熟,数字化转型并不需要。很多高等教育机构还没有意识到数字化这一创新思维,管理层也因缺乏必要专业培训而难以应对新技术带来的种种挑战,甚至还有为数不少的人士担心,他们可能被市场所淘汰。第二,管理团队对于数字化认识不足,认为人力资源管理数字化只是装上几套管理软件而已,导致高等教育机构数字化转型时定位不清,目标不明确。数字化过程中缺乏综合的规划和设计,造成各职能部门之间缺乏有效配合和协调。第三,数字化建设规划不科学,仅涉及极少数人,无法适应高等教育机构数字化领域整体规划与全方位发展需要。另外,部分领导对于数字化转型认识不足,认为数字化转型只是一种战略或者工具,和学校核心业务无直接联系。第四,大部分的数字化转型过程主要是在日常操作上进行的,但在管理结构和业务流程上,它们并未经历深刻的改变。第五点是数字化转型结果在实践中显得不足,未能充分显示出信息化可能产生的价值。第五,数字化转型进