

恢复,还助力生物多样性重建。生态破损的矿区其生态系统的自我修复能力较弱,需要通过人工干预恢复受损,加快矿区生态恢复速度。根据“因地制宜、乡土植物优先”的原则,基于赵固一矿本地气候、地形、种植经验、植被类型,选择3种植物按照1行草本植物、1行灌木植物、1行乔木植物,每三行一个循环的规则进行混播,分别为薄荷、悬铃花、梧桐。通过这些综合措施的实施,促进矿区生态的整体稳定与发展。

5 效益

5.1 经济效益

赵固矿区的生态修复治理的面积约为1,752.84亩,根据初步的工程设计方案,经治理后,赵固矿区的修复了742.53亩的耕地面积,赵固县区当地耕种制度主要是“小麦——玉米”一年两熟制,根据新乡市国民经济和社会发展统计公报数据可知,赵固矿区的小麦亩产约472kg,目前小麦的收购均价在2.76元/kg左右;玉米亩产约为351kg,目前玉米的收购均价在2.7元/斤左右。以目前的收购价格进行计算,每亩耕地每年可以获得832kg的粮食,获得2250.42元得收益。经过治理后的赵固矿区修复的耕地每年可生产小麦350.48吨,玉米260.63吨,获得总收益167.10万元。并且经过治理后的赵固矿区由单一的农业种植体系转变为了农业种植+水产养殖相结合的多种经营方式,在赵固一区上方积水区种植面积为27.43亩的莲藕,形成鱼藕共生区。在改善周围环境的同时,也为当地的居民和政府创造了更多的价值,也为当地居民提供了更多的就业岗位,为当地居民带来了财富。因此,对赵固矿区进行生态修复所带来的经济效益是十分可观的。

5.2 社会效益

赵固矿区的修复也对社会有着重大的作用,矿区生态修复后能够带来就业机会、促进经济发展、改善生活质量、保护生物多样性和增加生态旅游收益等社会效益,对当地社区和居民具有积极的影响。具体效益如下:

(1) 提供就业机会:矿区生态修复工程需要大量的劳动力参与,包括土地规划和生态工程等专业人才。生态修复工程的实施将为当地提供就业机会,降低失业率,改善当地居民的生计。并且为了达到矿山可持续发展的要求,必须要满足土地生态的可持续发展,而维持土地生态的可持续发展必然需要人工进行维护,从而为居民创造了收入来源。

(2) 促进经济发展:矿区生态修复工程将带动相关产业的发展,例如生态旅游、绿色农业、生态恢复资材供应等。生态旅游将以修复后的矿区作为景点,吸引游客前来观光;绿色农业将利用修复后的土地进行农作物种植,推动农业发展;生态恢复资材供应业将提供生态修复所需的莲藕秧苗、植物苗木等物资,带动相关产业链的发展。这些新兴产

业的发展将为社会带来经济增长,提高地区的经济活力。

(3) 改善生活质量:矿区生态修复能够改善环境质量,减少环境污染和噪音污染。修复后的矿区将成为一个宜居的地方,居民将享受到更好的空气质量和生活环境,并且因为赵固矿区修复后,该区域转变为了农业种植+水产养殖的种植方式,居民可以进行垂钓、观光等娱乐活动,从而大大提高了附近居民的生活质量。

(4) 保护生物多样性:矿区生态修复将促进土地的恢复和植被的重建,为动植物提供良好的栖息地。这将有助于保护当地的生物多样性,维护生态平衡,保护动植物的生存环境。

5.3 环境效益

赵固矿区生态修复还有助于改善周边地区的空气质量。赵固矿区通过种植竹子、莲藕等和其他植物,可以吸收并净化大气中的有害物质,减少空气中的污染物浓度;并且竹子的根系发达,可以帮助固定土壤,减少水土流失,保护地表土壤。竹林是许多动植物的栖息地,包括哺乳动物、鸟类、爬行动物、两栖动物和昆虫等。竹子可以为这些生物提供庇护所、食物来源和繁殖场所。莲藕可以美化环境,净化水体,保护水资源,增加农业生态系统的稳定性,竹林和莲藕可以形成稳定的养分平衡和循环,特别是碳储量的形成,形成固碳释氧的等功能,通过吸收二氧化碳和其他温室气体来减少气候变化的影响。

6 结论

在推进赵固一矿生态修复与治理工作时,我们始终坚守“顺应自然、科学规划”的基本原则,充分发掘并利用区域自然条件,力求达到资源高效利用与环境和谐共融的目标。我们以“生态保护为先、追求绿色发展”作为行动指南,融合“环境整治与生态保护”的策略思想,构建了一套适用于矿区的生态修复与治理框架。在赵固一矿生态修复治理的实践中,成功应对了矿区的生态环境挑战,取得了显著的成效,并为矿区的生态修复治理和可持续发展提供了宝贵的经验。然而,赵固一矿的生态修复工作仍面临不少难题,需进一步加大生态治理力度。在确保煤炭开采活动尊重环境、促进社会和谐的基础上,实现煤炭开采、环境保护与社会发展的和谐统一与可持续发展。

参考文献

- [1] 李飞跃,李军,肖武,等.中国矿区生态环境质量遥感评价研究进展[J/OL].矿业科学学报,1-21[2025-06-19].
- [2] 朱宗斌.跨界-整合-重构:空间错位问题在县域国土空间生态修复规划中的分析与求解策略[D].西安建筑科技大学,2023.
- [3] 魏旭.生态修复制度基本范畴初探[J].甘肃政法学院学报,2016,(01):1-10.
- [4] 吴振亮,高永,尚志强,等.浅议采煤沉陷区的生态修复[J].广东水利水,2023,(09):66-70.

Research on the Innovation of Human Resource Management Models in Public Institutions under the Background of Digital Transformation

Peng Jia

Henan Public Resources Trading Center, Zhengzhou, Henan, 450003, China

Abstract

Countless brilliant stars shine in the sky of technology. As technological progress accelerates, digital technology is also ubiquitous. For public institutions, this means opening the door to the new era of human resource management innovation. The transformation of human resource management in public institutions is a necessary step driven by the development of information technology and a crucial task for reforming the human resource management system. To keep pace with the times, public institutions must continuously innovate and develop themselves, fully utilizing their human resources to promote institutional growth. This lays a solid foundation of talent for the development of public institutions, which also requires better human resource support.

Keywords

digital transformation; public institutions; human resources; management model; innovation

数字化转型背景下事业单位人力资源管理模式创新研究

贾鹏

河南省公共资源交易中心, 中国·河南 郑州 450003

摘要

无数璀璨的星光在科技的天空中闪耀,在技术进步的速度是如此之快的同时,数字技术也是无远弗届,如对于事业单位来说,这意味着打开了大门迎接了新时代的人力资源管理创新工作的大门。可以说事业单位的人力资源管理变革是信息技术的发展下必须做的一件事,是对于人力进行管理体系改革必须开展的一项工作。事业单位要跟上时代发展的步伐,不断创新和发展自身,将人力资源的优势充分利用到实现单位的发展中去,为事业单位的发展奠定良好的人才基础,这也需要人的保障工作做得更好才行。

关键词

数字化转型; 事业单位; 人力资源; 管理模式; 创新

1 引言

当下,在汹涌的数字技术浪潮中,实现数字化转型已经成为企业稳中求胜、蓄势待发、战胜同行、增强自身核心竞争力的一条必由之路,数字化转型赋予了人力资源管理新的含义,和职责,在过去,企业采用的传统人力资源管理模式,大多是低效的信息滞后的、决策无从可依的管理模式,但如今,随着数字化转型的到来,结合最新的科学技术,包括:大数据分析、人工智能、云计算等技术和工具的应用,对企业人力资源的数据进行实时采集、归类、整理及分析,优化企业管理水平,实现企业的经济效益最大化。目的就是为人力资源管理者提供建议和思路,帮助企业人力资源管理

人员在数字化转型的过程中做好人力资源管理工作。

2 数字化转型的内涵

随着数字化浪潮汹涌而至,各行业、各领域洗沙淘金、涅槃重生。数字化转型已经成为每一个单位、每一个组织顺应时代潮流,谋求长远发展的重要途径。从实质上看,数字化转型就是一场思维和文化的彻底变革,是一种贯通组织方方面面、各个环节的隐形线索。长期以来,在传统的思维惯性和思维惯习的影响下,很多单位、组织习惯于按图索骥,按部就班地工作,僵化守旧,对新技术的应用也缺乏主动性、敏捷性,容易受制于人。要想抓住数字化时代,就要求我们突破传统思维定势,树立数字思维,大力开阔眼界、主动拥抱新技术、新业态。思维的改变不仅是自上而下地打造一套全新的数字化战略,而且要将数字化思维注入每一位员工的血脉之中,使每一位员工都能甘于去开拓试错、依赖数据驱

【作者简介】贾鹏(1980-),中国河南南阳人,本科,会计师,从事人力资源研究。

动、力求走在前列。所谓数据采集是数字化转型的关键环节之一，通过相关的信息传感器、智能化设备及信息系统，对所有渠道的数据实时捕获，实现对单位的业务运营情况、客户反馈、市场环境等情况的数据化呈现，进而用最有效的办法来提高数据质量与支撑管理决策的质量水平。以此使单位或组织在数字经济时代的激烈竞争中处于不败之地，在持续发展中获得更多的收益与价值。

3 数字化背景下事业单位人力资源管理模式创新的意义

3.1 精准优化人才资源配置

数字时代来了以后，信息技术这股强有力的变力场成为推动事业单位人力资源管理工作的全新方法。通过应用数据分析等先进手段，事业单位突破了传统的管理桎梏，从人力资源管理层面使人力资源的各个要素看得更加精准、完整，从业务管理和经营管理方面发掘职工工作经历中背后的信息价值，读懂职工的事儿，如职工的工作经历、项目经验及取得的成果等，了解职工自身的整体业务能力及业务水平，再从数字平台上采集并分析职工的兴趣特长等信息，发现此前的传统管理模式下易被忽略的一些亮点，使职工获得契合自身兴趣、专长的事项，给职工提供更好的机会和更多的可能。准确、高效的人事信息为人事管理人员作出正确的人才决策提供了可靠的信息支撑，可以快速的根据单位的人才需要增添人员或者调动人员，某部门缺人手的时候，从其他部门上快速找到合适岗位的人选；通过长期分析职工的流动情况，及时发现问题、反思改进，了解单位的人才状况，加强人员的合理分配与调整。单位工作办事效率才能提升，有了好的人才培养和好机制才能促使单位稳步前行。

3.2 有利于激发员工工作积极性

从微观的角度来看，数字化转型时期的事业单位人力资源管理模式创新，有利于提高员工自身的素质与工作能力。数字化时代知识更新迭代的速度之快不可谓不惊人，面对快速变化的工作环境，只有不停息地向自己的头脑里添加新知、充装新能力的干劲，我们才能被这个社会青睐。数字化转型给员工提升自己创造了非常大的空间以及很多的平台还有机会，比如说利用线上的这种平台，能够使员工能够随时随地，学一些自己所需要的专业课，让自己有一定的知识面，可以随时获得新的信息，另外借助于大数据、人工智能，来达到自己对自己工作的自我反馈与监督与改进的目的。所以对于单个员工来说，在数字化转型下的事业单位的人力资源管理创新给他们带来了更多地实现自我价值的机会，有更多这样的机会让他们的工作更充分地展现出来。现如今数字单位在工作的过程中更加重视员工的个人能力以及个人的成绩，给他们提供了一个很好的工作环境。同时大家会更好地为他们提供一次更好的升职机会跟发展空间，能够让其为达到自己的工作目标以及工作理想而继续努力。

3.3 把握市场需求

人才是第一生产力，只有不断创新、不求甚解地开动脑筋，才会找到对事情起决定作用的因素，在政府的竞争中立于不败之地。在传统的人力资源管理模式下，事业单位对外部市场的反应相对迟钝，很难灵活应对外部环境的变化，在新常态下如何去破解市场困局，很大程度上取决于事业单位是否采取创新的模式。基于大数据分析人力资源，对于事业单位来说，灵活运用各种渠道获得人力资源信息，并及时分析，在业务匹配的前提下，结合企业自身发展做出正确决定，在人力资源市场上具有较强的竞争力和应变性。此外，事业单位也可以针对市场变化实时地作出招聘、培训、激励等方面的调整，结合对市场进行灵敏反应，是人才竞争的重要筹码，通过对市场变化的分析，能够确定未来一段时间内事业单位所需的专业技术和技能，通过合理的规划招聘相关专业人才来填补空缺的岗位。

4 事业单位人力资源管理数字化转型的实践路径

4.1 建立完善的薪酬管理体系

全面完善的薪酬管理体系需要有健全的大数据分析为基础，现代社会的信息如同洪水一般涌来，在互联网时代飞速发展的当下，薪酬市场数据也时刻变化着，这就需要政府事业单位利用大数据及云计算的优势搭建起高效的薪酬市场信息采集与分析平台，采集到完整的信息资料，并从各种渠道，包含行业的不同、地区的不同、岗位的不同等方面得到不同行业的薪酬水平，薪酬结构及薪酬增长趋势等等，然后再通过对这些海量数据的分析才能做出准确的决策。只有将薪酬体系同市场接轨才能更好地建立内外部薪酬公平，让职工产生积极的工作积极性和较强的归属感，完善科学合理的绩效评价机制，把职工工作业绩，工作产出，工作态度，以及个人的专业能力都囊括进去，保证职工的绩效评价结果公正合理且全面。除此之外，要想激励员工为本单位更加稳定长久地发展做出更多更好的贡献，除了要建立和完善科学合理的薪酬制度外，还需要具有多样化的薪酬构成，调动更多种类的人才。行政事业单位可结合自身实际情况及员工自身特点，完善组织自身薪酬分配体系，合理科学设置岗位，明确组织员工的基本工资、奖金、福利待遇等各部分薪酬项目及核算办法，满足不同岗位员工差异化的需求，提高薪酬的吸引力和竞争力。另外，合理且科学的薪酬体系，有利于增加员工满意度、提高员工忠诚度，营造出一种团结向上的工作环境，能够为行政事业单位的平稳运转提供强有力的保障。

4.2 建立大数据工作机制

建立一支技术过硬的专业化大数据团队，是启动大数据应用的第一步，也是一支大数据团队的人才构成要包括不同专业的人员，并且每个人都有充足的数据处理和经