

数字时代机构编制工作面临的机遇与挑战

周炜轶¹ 周志刚^{2*}

1 唐山师范学院，河北 唐山 063000；2 华北理工大学附属医院，河北 唐山 063000

摘要：为了更加深入的了解数字时代背景下机构编制工作的现实境遇，本文首先明确数字技术在机构编制工作中的应用现状，在此前提下分析机构编制工作面临的实际机遇，并分析相应的挑战，最终给出加强数据安全与隐私保护体系建设、加大技术人才培养与引进力度、加快法律法规与制度建设步伐、推动观念转变与创新文化建设四个方面的应对策略，希望可以为数字时代机构编制工作的科学有序发展提供理论参考，为治理体系的优化以及现代化建设目标的实现奠定基础。

关键词：数字时代；机构编制工作；机遇与挑战

Opportunities and Challenges For Institutional Establishment in the Digital Age

Zhou,Weiyl¹ Zhou,Zhigang^{2*}

1Tangshan Normal University, Tangshan, Hebei, 063000, China

2Affiliated Hospital of North China University of Science and Technology, Tangshan, Hebei, 063000, China

Abstract: In order to have a deeper understanding of the actual situation of organization establishment in the background of digital age, this paper first clarifies the application status of digital technology in organization establishment, and then analyzes the actual opportunities and corresponding challenges faced by organization establishment. Finally, it puts forward four coping strategies: strengthening the construction of data security and privacy protection system, increasing the training and introduction of technical personnel, accelerating the pace of laws, regulations and systems construction, and promoting the transformation of ideas and the construction of innovative culture. I hope it can provide theoretical reference for the scientific and orderly development of institutional establishment in the digital age and lay the foundation for the optimization of governance system and the realization of modernization goals.

Keywords: Digital age; Organization establishment; Opportunities and challenges

DOI: 10.62639/sspis05.20250201

引言

伴随着数字技术水平的快速提升，社会的方方面面都陆续发生了变革，机构编制工作置身于时代的洪流中，不可避免的需要发生变化，要主动适应数字化浪潮^[1]。针对数字时代机构编制工作面临的机遇与挑战开展深入研究，在推动机构编制工作有序开展、提升治理效能方面意义重大。

一、数字技术在机构编制工作中的应用现状

现如今机构编制部门已经在信息化建设层面取得了一定突破和进展，逐渐构建完成了机构编制实名制管理系统、业务审批系统等相应的信息化平台，让部分业务实现了网上办理的任务目标，提高了工作的便捷性以及透明度。有一些地区利用大数据技术完成对机构编制数据的统计分析任务，能获取机构编制资源的分布情况以及使用情况，作为后续决策的重要参考^[2]。同时部分机构编制部门陆续在探索人工智能技术的应用，主要是体现在智能化审批及机构编制预警等多个方

面，配套云计算技术提高系统的运行效率，在机构编制数据安全领域一些地区还试点了区块链技术。整体上来看，数字技术应用水平有待于提升，不同技术之间的融合应用有待于深入和优化。

二、数字时代机构编制工作面临的机遇

（一）工作效率大幅提升

在数字技术的支持之下，机构编制工作的业务流程得到了顺利优化，工作形式得以重组，过去繁琐的人力操作环节被自动化操作方式所取代，让机构编制事项的申报、审核以及批复等多个方面都基于电子政务系统实现了线上流转，文件的传递更及时，格式的校验更方便，数据的比对更清晰，避免了过去人力操作而造成的疏忽和错误，提高了业务办理的质量和效率^[3]。同时，依靠于即时通讯工具和视频会议系统等数字化平台，机构编制部门内部的信息共享更加充分，部门之间的沟通协作更加高效，工作人员可以随时随地远程交流，解决他们工作中遇到的实际问题，不需要再像过去一样依赖于面对面的会议形式或

（稿件编号：IS-25-1-1013）

作者简介：周炜轶（2004-），男，汉，籍贯：江苏省泰州市，学历，本科，研究方向：思想政治教育。

通讯作者：周志刚（1976-），男，民族：汉族，籍贯：江苏省泰州市，学历，硕士研究生，职称副研究员，研究方向：人力资源管理。

基金项目：中共河北省委机构编制委员会办公室 2024 年度机构编制研究课题：“数字时代机构编制工作面临的机遇与挑战”（课题编号：YB2024171）。

纸质的文件传递, 机构编制工作可以更快速地推进各项任务。

(二) 管理模式创新发展

传统的机构编制管理通常体现出静态管理的形式, 这就无法实时掌控机构编制的现时运行状况, 但进入数字时代的背景下, 依靠于动态监测机制配合使用互联网技术和大数据分析技术, 机构编制部门就可以实时跟踪机构的职能履行情况以及人物变动情况等, 发现其中存在的问题, 作出合理的调整和优化。例如, 针对事业单位的业务量以及人员工作量进行实时监测, 并根据获得的数据, 动态调整资源配置, 真正实现机构编制资源的高效利用目标^[4]。同时, 数字技术也确保机构编制管理进入到细致入微的层面, 依靠于对机构编制数据的全面详细分析, 结合人员年龄结构以及学历层次等内容, 可以制定更加有效而精确的管理策略和安排, 不断提升机构编制资源配置的精度, 防止发生资源浪费现象。

(三) 决策科学性显著增强

机构编制决策通常需要大量的数据信息作为前提支撑, 大数据技术可以实现不同领域的数据信息的收集和整合, 包括经济社会发展指标、人口结构变化指标、行业发展趋势等, 并通过数据分析来挖掘背后蕴含的规律和关系, 机构编制部门可以基于这些数据分析结果判断未来机构编制的需求趋势以及变化的方向, 作为机构设置调整等决策的重要参考, 确保决策更贴合实际需求, 防止出现盲目决策问题^[5]。此外, 依靠于人工智能技术和建模技术机构编制部门可对不同的决策方案进行模拟和预测, 例如在制定机构改革方案时, 可以构建机构运行模型, 并在模型中模拟不同的机构设置、职能配置下, 工作效率、服务质量指标的变化情况, 获知不同方案各自的优势及缺陷, 选择出更合理的决策方案, 最终保证决策可行。

三、数字时代机构编制工作面临的挑战

(一) 数据安全与隐私保护问题突出

一方面, 伴随着机构编制工作信息化水平的提升, 在系统中集成、存储了大量敏感数据信息, 包括人员身份信息、编制数量信息以及机构职能信息等, 这些数据有可能会成为黑客网络攻击的潜在目标。实际不管是黑客攻击还是恶意软件入侵, 又或是内部人员的违规操作造成的数据泄露, 都可能会致使机构编制工作无法顺利开展, 国家信息安全遭受到严重威胁, 整个机构可能会陷入职能混乱、人员信息被窃取的不良局面。同时, 在对数据进行收集和使用的过程中, 对于人员的个人隐私权保护必然会成为重点, 机构编制数据涉及到了大量人员的隐私信息, 包括工资待遇以及职务任免情况, 他们在实现信息化存储和共享时可能会由于个人隐私保护措施不到位而被泄露。同样, 在数据的广泛应用过程中, 数据的二次使用和关联分析也可能会侵犯个人隐私, 引发公众对于机构编制工作信任危机。

(二) 技术人才短缺与技术应用能力不足

当前数字时代下的机构编制工作需要工作人员能掌握应有的机构编制业务知识, 习得先进的数字技术技能, 包括大数据分析技术、人工智能算法技术以及软件开发技术等。但是当前企业机构编制部门中复合型人才的数量仍旧较为缺乏, 很多工作人员虽然对数字技术有所了解, 而应用能力还比较有限, 很难满足工作中对技术创新应用的需求, 也制约了机构编制工作的数字化转型发展^[6]。新的技术理念和工具都在不断的涌现, 而机构编制部门对人员提供的技术培训稍显落后, 工作人员所学到的知识无法持续更新, 对于新技术的应用也跟不上技术发展的步伐。比如在大数据分析应用中, 工作人员缺乏数据分析的知识和技能, 无法充分挖掘数据背后潜藏的价值, 致使大数据技术无法在机构编制决策方面发挥最大作用。

(三) 法律法规与制度建设滞后于技术发展

当前机构编制法律法规的制定仍旧基于传统的工作模式和管理方法基础上, 并未充分体现数字时代机构编制工作中反映出的一些新问题和情况, 特别是包括电子政务系统中数据权属、网络安全责任和线上审批的法律效力等, 缺乏明确的法律条文规定和监管措施, 这就导致机构编制工作在实现数字化转型发展过程中面临着较大的法律风险, 新兴的技术应用以及业务创新缺乏法律约束, 可能会出现无序发展的局面。同时, 机构编制部门当前的管理制度以及工作流程在很多方面都并没有完美融合, 数字技术制度以及技术之间脱节的现象较为明显, 比如传统的机构编制审批制度在数字化环境下体现出了一定的复杂性和繁琐性, 不能有效地发挥电子政务系统的优势, 而数据管理制度又不够完善, 很难保证数据信息得到安全有效利用, 限制了数字技术在机构编制工作中优势及功能的充分发挥。

(四) 传统观念与思维定式束缚创新发展

部分机构编制工作人员对于数字技术应用的重要价值了解不够充分, 存在着保守的思想观念乃至畏难情节, 他们认为在机构编制工作中使用传统的方式完全能应对工作需求, 而对于数字技术的使用则保持观望态度, 这样的认知偏差就会导致数字技术在机构编制工作中广泛推广的难度大幅度上涨, 优势无法充分发挥, 限制工作的效率和质量。与此同时, 长时间以来的机构编制工作有着比较固定的思维和模式, 工作人员可能更愿意遵循既有的经验和一些做法, 而缺乏主动探索和创新的精神。数字化时代下, 传统的思维很难限制快速发展的工作环境以及技术发展变化, 导致机构编制工作存在管理模式、服务方式、决策方法上的单一性和局限性, 无法实现与时俱进的目标。

四、数字时代机构编制工作的应对策略

(一) 加强数据安全与隐私保护体系建设

首先, 机构编制部门需要制定更为严格的数

据安全管理规范,特别是要明确在数据的采集、存储以及传输、共享等不同环节的责任主体,制定安全方面的要求,构建数据访问权限控制机制,确保只有经过授权的人员才能进入并访问特定的数据资源,利用数据加密技术来对其中存在的敏感数据信息做加密存储、传输,避免数据被恶意窃取或篡改。其次是要强化数据安全技术防护工作,加大对数据安全技术的投入力度,部署先进的防火墙,入侵检测系统等防护设备,定期对机构编制信息系统做全方面的安全漏洞扫描修复,增强网络攻击和恶意软件的辨别防范能力;同样要探索新领域的数据安全技术,例如思考区块链技术如何在数据存储和共享环节发挥作用,借助于区块链技术不可篡改以及可追溯的特点,有效保障机构编制数据的真实性和完整性,提高数据安全防护质量。另外还要通过开展定期的培训或宣传活动等途径,增强机构编制人员的隐私保护意识,让他们能深刻认识到个人隐私信息的保护至关重要,承担法律责任必不可少,在数据收集和使用环节能自觉遵循合法正当性原则,向数据主体明确告知数据的具体用途以及保护措施等,取得数据主体的同意之后进行使用,并通过健全数据主体权利救济机制,最终真正实现个人隐私权益的完整性保护要求。

(二) 加大技术人才培养与引进力度

首先,机构编制部门可通过制定优惠性政策吸引更多优质的人才,特别是有着数字技术专业背景的优秀人才加入团队中,引进大数据分析师和软件工程师等专业人员,扩充技术人才队伍储备,利用高层次人才引进或公开招聘等方式都可以拓宽人才的引进渠道,实现人才结构的优化和升级,作为机构编制工作数字化转型发展过程中坚实的人才支撑。其次,要加强针对于现有工作人员队伍的专业技术培训,结合业务需求制定科学而系统的培训计划和安排,组织层次多样的技术培训活动,主要是要涵盖大数据技术、人工智能技术、云计算技术、网络安全技术的应用技能等方面,以及机构编制业务与数字技术融合应用实践案例的分析,利用线上线下结合培训、理论实践结合培训的方法,增强工作人员对数字技术的应用能力,强化工作人员的数字素养,使其在实际工作中可以更充分地利用数字技术完成编制任务。另外还要激发技术人才的创造性和活力,构建行之有效的人才激励体系,针对于在信息系统建设维护以及数字技术应用创新方面取得了优异表现的人员给予及时的表扬和奖励,为其提供绩效奖金或职称评定、职务晋升的快速通道,通过激励机制的倾斜,营造更加畅通的人才发展环境,鼓励工作人员积极探索数字技术的应用新形式,助力机构编制工作实现创新发展。

(三) 加快法律法规与制度建设步伐

首先要结合当前数字时代下机构编制工作的现实特点和需求,修订完善相应的法律法规,要充分体现数字技术在机构编制工作中应用的要点规范以及法律地位,使法律空白得到填补。例如对于电子政务系统中涉及到网络安全责任、线上

审批流程的法律效力等问题作出明确详细的规定,让机构编制工作的数字化转型成为可能,确保机构编制工作基于法治轨道上健康稳定的发展。其次,要制定和完善配套数字技术应用的机构编制管理制度,体现在信息化项目建设管理制度、数据管理制度、技术应用评估制度等不同的方面,在信息化项目的立项、建设以及运维的整个环节加强对数字化资源的完美整合、信息共享和质量控制,构建定期开展的信息安全审计机制,评估和反馈数字技术在机构编制工作中的实际应用成果,并对相关的措施做出调整,以保证数字技术以及机构编制之间的深度融合卓有成效。

(四) 推动观念转变与创新文化建设

首先要通过开展研讨会、组织专题讲座培训以及参观学习活动等多元化的途径,对机构编制工作人员普及和传输数字技术的相关知识,包括基础内容、应用前景和发展趋势,让人员对于数字技术的认知程度有所提升,也更容易接受消除机构编制工作人员对于数字技术的恐惧心理,还能树立数字化工作理念,让他们在使用数字技术提升工作水平过程中更加积极主动。其次,需要机构编制部门营造鼓励创新、宽容失败的文化氛围,激发人员的创新意识和思维,通过构建创新激励机制,鼓励工作人员在实际工作中不断探索和创新,寻找数字技术以及机构编制工作之间的紧密连接点,给出新的思路和模式方法,推广和奖励具有创新意义的成果;也可以通过创新竞赛活动、经验交流活动等途径,加深工作人员之间的相互交流,合作构建积极的创新生态环境,确保机构编制工作在数字时代背景下获得持续性发展。

五、结语

数字时代的到来在为机构编制工作创造广阔的发展机遇和平台的同时,也致使其遭受了严峻的挑战。对此,需要机构编制部门人员正确看待数字技术所暗含的潜力和资源,积极应对挑战,采取行之有效的措施,助力自身的数字化转型和高质量发展,也只有这样才能实现机构编制资源的优化配置任务,为现代化发展目标的实现提供有力支撑。

参考文献:

- [1] 王静. 以实名制管理为抓手推进机构编制工作数字化转型[J]. 机构与行政, 2022, (07): 45-46+55.
- [2] 鹤壁市委编办课题组. 加强机构编制实名制数据管理和统计分析的探索与实践[J]. 行政科学论坛, 2024, 11 (04): 8-12.
- [3] 数字技术赋能机构编制管理的实践与思考——基于无锡机构编制数字化建设的创新实践[J]. 机构与行政, 2024, (01): 31-32.
- [4] 徐威, 卿胜, 鹿斌. 机构编制赋能数字经济发展的改革实践和优化路径研究——以昆山市为例[J]. 中国信息化, 2023, (11): 47-48+55.
- [5] 郭庆路. 机构编制赋能“数聚凤凰城 智慧新津津”建设[J]. 机构与行政, 2023, (04): 40+45.
- [6] 王飞, 袁菲, 倪振涛. 区块链在机构编制管理中的应用——基于 NVivo 的质性分析[J]. 宜春学院学报, 2022, 44 (11): 27-31+109.