博物馆人力资源管理的创新思路

王明哲
中国人民解放军海军诞生地纪念馆　江苏泰州　225300

摘　要：本文聚焦于博物馆人力资源管理面临的困境与创新策略，针对人才储备不足、运作体制僵化、考评机制不合理等现状，提出了实施灵活人才招聘、强化人才培训、引进灵活绩效考核机制与推动人力资源管理数字化转型四大创新策略。通过具体案例分析，展示了这些策略在提升博物馆人力资源管理水平、优化员工体验与增强决策能力方面的实际应用效果。

关键词：博物馆 博物馆管理 人才培养 数字化转型
中图分类号：G261　　**文献标识码：**A　　**文章编号：**1679-3567(2025)03-0014-03

Innovative Ideas for Human Resource Management in Museums

Wang Mingzhe
Memorial Hall of the Birthplace of the PLA Navy, Taizhou, Jiangsu Province, 225300 China

Abstract: The article focuses on the challenges and innovative strategies faced by museum human resource management, four innovative strategies have been proposed to address the current situation of insufficient talent reserves, rigid operational systems, and unreasonable evaluation mechanisms, including implementing flexible talent recruitment, strengthening talent training, introducing flexible performance evaluation mechanisms, and promoting digital transformation of human resource management. Through specific case analysis, the practical application effects of these strategies in improving the human resource management level of museums, optimizing employee experience, and enhancing decision-making ability were demonstrated.

Keywords: Museum; Museum management; Talent cultivation; Digital Transformation

博物馆作为文化传承与知识传播的重要平台，其人力资源管理水平直接关系到博物馆的运营效率和文化影响力。然而，随着博物馆行业的快速发展，人力资源管理面临着诸多挑战。对此，本文主要探讨博物馆人力资源管理的现状，分析当前存在的问题，并提出有效的创新策略，以期为博物馆的可持续发展提供有力支撑。

一、博物馆人力资源管理面临的困境

第一，博物馆未明确自身的定位方向，难以对人才进行精细化培养，且鉴于博物馆行业的特殊性，人才成长需要更长时间，博物馆往往缺乏足够的时间来培养和沉淀人才。

第二，博物馆管理制度僵化，人员流动性差，难以吸引和留住优秀人才。作为偏向行政管理的单位，博物馆在人才选拔、招聘、晋升等方面也面临诸多限制，无法根据实际需求进行灵活调整。

第三，博物馆在人力资源管理过程中缺乏一套科学合理的考评机制，考核目标过于单一且局限，无法准确反映员工的工作表现和实际贡献，也无法实现对员工更加精细化的管理。

第四，在管理观念上，部分博物馆缺乏现代化的人力资源管理思想，对人力资源管理的认知不够深入，缺乏创新的管理理念。这体现在人力资源规划缺乏前瞻性，人才培训缺乏针对性，绩效管理缺乏系统性，整体人力资源管理水平相对较低。

第五，博物馆作为公益性事业单位，往往更加注重学术研究，而忽视现代管理，导致人力资源管理方

作者简介：王明哲（1984—），女，本科，馆员，研究方向为海军历史和社会教育。

法单一落后。

二、博物馆人力资源管理的创新策略

博物馆人力资源管理对引导博物馆高效经营运作具有重大的现实意义，当前，亟需对现有的管理方法进行创新优化，从人才使用、培训、绩效考核、人性化关怀等多个角度对现有的管理方法进行调整优化，以提高管理水平。

（一）实施灵活的人才招聘与选拔

博物馆的人力资源管理工作应以人才招聘选拔为起点，为长远发展提供坚实的人才保障。

第一，博物馆应明确自身的招聘目标和需求，包括所需岗位的具体职责、专业背景、学历要求、工作经验等关键信息。通过深入分析博物馆的运营状况和发展战略，准确识别出当前和未来的人才缺口，从而制定更加科学、合理的人才招聘计划。

第二，博物馆应拓宽招聘渠道，除了传统的公开招聘方式，如报纸、电视、网络媒体外，还应结合社交媒体、专业招聘网站、第三方招聘软件等多元化的招聘渠道，拓宽人才招聘范围。

第三，博物馆应基于自身的运营需求，优化招聘流程和方法。一方面，应制定清晰的招聘流程，对招聘信息发布、简历筛选、面试安排、背景调查、录用决策等环节进行灵活管控。例如：博物馆可采取结构化管理的方式，及时与应聘者进行沟通，做好高效的招聘把关，提高招聘的透明度和公正性；特殊岗位可采取业务考察的方式来引进优秀人才，提前发布需求，并明确业务水准要求。另一方面，应明确考核内容，范围应覆盖专业知识和实践操作，考察方式可以采用业务现场考察等形式，直观了解应聘者的实际能力和潜力，确保招聘的人员能胜任特殊岗位。

第四，博物馆应建立健全人才储备库，收集符合博物馆需求的优秀人才，从其专业技能、工作经验、教育背景等多领域整理相关信息。当博物馆需要招聘新员工时，可以从人才储备库中筛选出符合需求的人才，提高招聘效率。

（二）基于博物馆的发展规划，强化人才培训

人才教育培训是博物馆开展人力资源管理工作中的一个关键环节，其目的在于提升员工的专业技能，拓宽视野，同时保证员工的职业发展、专业成长与博物馆的发展目标高度契合。

第一，博物馆需制定清晰的短期和长期发展规划和目标，涵盖展览内容的更新与分析、观众服务的优化、数字技术应用、文化遗产保护和传承等多个领域，为博物馆指明方向。

第二，博物馆需评估员工当前的技能水平和知识结构，分析其与博物馆发展目标之间的差距。这一过程可通过员工绩效评估、技能测试、问卷调研等方式进行。

第三，博物馆需引进针对性的培训课程和内容，覆盖博物馆运营管理的各个方面，如展览策划与设计、文物保护、观众服务技巧、数字博物馆建设等。在培训环节，博物馆可采取多元化的课程形式，结合线上课程、线下研讨会、实地考察、专家讲座等，以适应不同员工的学习习惯和需求。同时，博物馆应基于教、学、评一体化管理模式评估员工的学习状态，定期对培训课程进行调整，以取得良好的培训效果。

第四，博物馆发展规划制定应具备针对性。以中国人民解放军海军诞生地纪念馆为例，该馆发展规划的制定不仅聚焦于展览内容的持续更新与深度解析，还涵盖了观众服务的全面优化：引入智能化导览系统提升参观体验，如构建虚拟现实海军历史体验区；对接发展规划的需求深入评估了员工的技能现状与知识结构，通过定期的绩效评估、专业技能测试与详尽的问卷调研，细致勾勒出每位员工的“能力地图”，并为其量身定制了一系列针对性强、实用性高的培训课程。

（三）引进灵活的绩效考核机制

博物馆应引入灵活的绩效考核机制，制定严谨的绩效考核指标，并采用动态的考核机制，对员工进行更加客观、系统、全面的评价，准确反映员工的工作表现和实际贡献，为员工的薪酬调整、晋升、培训和发展提供重要参照依据。

第一，博物馆应基于考核目标和原则，制定确切的绩效考核指标和标准，覆盖博物馆运营管理的各个方面，并根据不同岗位的特点和要求制定差异化的考核指标，确保考核的时效性和针对性。这些指标不仅应覆盖展览策划、文物保护、观众服务、数字技术应用等博物馆运营管理的各个方面，还要根据不同岗位的特点和要求进行个性化设定。例如：对于展览策划人员，重点考核其展览创意、策划内容的深度和观众反馈；对于文物保护人员，要更强调其专业技能、修复效果和文物保护知识的传播能力。

第二，为了确保绩效考核的准确性，博物馆需引进灵活多元的考核方法，包括定量考核与定性考核的结合、定期考核与不定期考核的互动、自我评估与上级评估的关联等，全面了解员工的工作表现。例如：在定量考核方面，纪念馆通过数据分析和量化指标，如观众满意度调查、展览参观人数等，客观评价员工的工作成效；定性考核侧重于员工的工作态度、团队协作能力、创新思维等软性能力的评估。

第三，博物馆应在考核过程中做到公正、公平、公开，避免主观因素和人为干扰。因此，需建立有效的反馈机制，做到透明公开管控，并将考核结果及时反馈给员工，让他们了解自己的工作表现和不足之处。

第四，博物馆应基于经营运作的变化，及时调整考核指标和考核形式，确保考核工作更加具备人性化的特征，激发员工的工作积极性和主动性。例如，纪念馆可结合定期考核与不定期考核，保证考核时效性的同时避免员工因考核而产生紧张情绪。

（四）推动人力资源管理数字化转型

随着博物馆的快速发展，数字化、信息化革新给人力资源管理工作带来了较大的压力和挑战。为了简化管理方法和管理流程，博物馆应尝试通过数字化转型来提高管理效率。为此，博物馆需要明确数字化转型的目标，包括提高人力资源管理效率、优化员工体验、增强数据驱动的决策能力等。

第一，博物馆应选取合适的人力资源管理技术平台，包括云计算、大数据、人工智能、移动应用等，从技术成熟度、安全性、应用性、供应商信誉、服务能力等多方面选取合适的平台系统，保证人力资源管理系统与其他业务系统无缝衔接，实现数据共享和交流。例如，中国人民解放军海军诞生地纪念馆从技术成熟度、安全性与应用性，以及供应商信誉和服务能力等多个维度进行了综合考量，最终确定了一套与本馆业务需求高度契合的人力资源管理技术平台。这一平台不仅实现了人力资源管理系统与其他业务系统的无缝衔接，还促进了数据共享和交流，为该馆的数字化转型奠定了坚实基础。

第二，博物馆应制定详细的数字化转型项目实施计划，包括项目的组织结构、团队成员、任务分配和时间节点，推动数字化转型工作的开展。在此过程中，博物馆应根据人力资源管理工作的实际需求，对数字化人力资源管理模块进行灵活构建和打造，包括绩效考核模块、人员招聘模块与人员培训模块，并建立起大数据资料库，搜集记录员工的各项信息，以便做到对各项资料的追溯处理：绩效考核模块实现了对员工工作表现的量化评估；人员招聘模块简化了招聘流程，提高了招聘效率；人员培训模块则提供了丰富的在线学习资源，满足了员工的个性化学习需求。

第三，博物馆可利用人工智能系统对员工的能力指标进行评测，为岗位分配、绩效考核等方面提供良好的参照。例如，中国人民解放军海军诞生地纪念馆经过深入评估，选取了云计算、大数据、人工智能、移动应用等前沿技术作为支撑，根据人力资源管理的实际需求，灵活构建了多个为确定最终方案提供保证。

三、结语

总体来说，博物馆人力资源管理的创新策略是应对当前困境、提升管理水平的关键。通过实施灵活的人才招聘与选拔、强化人才培训、引进灵活的绩效考核机制与推动人力资源管理数字化转型，博物馆可以有效缓解人才短缺、提升员工素质、优化管理流程，进而实现更高效、更人性化的管理。

参考文献

[1] 杨励.人力资源管理视域下广西民族博物馆讲解员队伍建设问题与对策思考[J].文物鉴定与鉴赏,2024(23):60-63.

[2] 施榕.新形势下博物馆做好运营管理的有效举措分析:以郑州博物馆为例[J].文物鉴定与鉴赏,2024(22):92-95.

[3] 汤世芬."赋能与新塑:博物馆管理的新实践新挑战"研讨会暨中国博物馆协会博物馆管理专业委员会2024年年会综述[J].中国博物馆,2024(4):135-137.

[4] 方芳.事业单位企业化管理下公益二类博物馆治理模式研究[D].北京:北京外国语大学,2024.

[5] 袁圆.博物馆人力资源管理的创新思路[J].中国市场,2024(9):115-118.

[6] 赵丹阳.新时代背景下博物馆人才培养现状及优化路径[J].文物鉴定与鉴赏,2024(21):72-75.

[7] 李国新.进一步深化文化体制机制改革中的公共文化服务[J].图书馆杂志,2025,44(2):4-9.