

# 事业单位人力资源管理信息化建设探究

刘晓娜

(山西省阳曲县人力资源和社会保障局,山西 阳曲 030100)

**摘要:**随着各行各业信息化水平的提高,人力资源管理的信息化建设也成为了人力资源行业发展的必然趋势。本文阐述了事业单位人力资源管理存在的不足,简要分析了事业单位人力资源管理信息化建设的作用,并提出了完善信息化管理体系、提高管理人员认知水平、加大资金投入、注重技术研发、优化信息化管理系统和加强员工培训的应用策略,以期为推进事业单位人力资源管理信息化建设提供参考。

**关键词:**事业单位;人力资源管理;信息化建设;应用策略

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.14.029

## 1 引言

人力资源管理对事业单位在人才选拔和招聘等方面都具有重要影响。现阶段,部分事业单位的人力资源管理信息化水平不高,且在实际运作中存在诸多不足,需要相关管理部门予以相应重视。

### 2 事业单位人力资源管理中存在的不足

#### 2.1 人力资源信息的共享程度较低

由于一些事业单位之间以及事业单位内各个部门之间缺乏有效的沟通与协调,导致人力资源信息的共享程度较低,进而造成人才流失、人才招聘成本高等后果,为事业单位人力资源管理工作效率的提升造成很大阻碍。此外,事业单位各个部门之间缺乏共同的利益目标,也是造成人力资源信息共享程度低的重要原因,一些部门管理人员只注重于完善本部门的基本工作,缺乏全局观念,进而对于人力资源的信息共享未能给予相应重视。

#### 2.2 管理人员对信息化建设的认知水平不高

部分人力资源管理由于受到过往人力资源管理经验的影响,往往注重于对人才招聘渠道、人才管理模式等方面的维护与改善,而对人力资源管理信息化建设的认知水平不高,进而使人力资源的信息化管理工作难以得到有效落实,在很大程度上限制了人力资源管理信息化水平的提高。部分事业单位的人力资源管理人员缺乏自主学习和创新能力,导致在人力资源管理工作中管理观念落后,无法适应社会的发展,进而无法持续满足事业单位对人力资源管理工作的需要。

#### 2.3 信息化建设的资金投入欠缺

由于地方政府的资金拨款具有一定的额度限制,且相关管理部门对于人力资源管理信息化建设的资金预算较少,导致事业单位信息化建设工作难以得到充足的经济保障<sup>[1]</sup>。另外,信息化建设的资金投入不足,也影响了事业单位开展信息化建设的积极性,在人力资源管理信息化建设中,易引发各个事业单位管理人员支持度不高,信息化建设工作落实不到位等情况,对人力资源信

息化水平的提高产生阻碍。

#### 2.4 人力资源管理信息化技术欠缺

人力资源管理信息技术是影响人力资源管理信息化的重要因素之一,缺乏高质量的人力资源管理信息技术,则无法发挥人力资源管理信息化的真正作用,进而造成人力资源信息管理的管理效果不佳,使相关管理人员对人力资源管理的信息化建设丧失信心。由于部分事业单位中使用的人力资源管理信息技术质量不高,无法充分发挥信息技术在提高人力资源管理工作效率、减少人力资源管理工作量等方面的作用,进而对人力资源管理信息化建设的开展造成了不良影响。

#### 2.5 人力资源的信息化管理系统不健全

部分人力资源信息化管理系统由于不能很好地适应社会发展的需要,导致其人力资源管理质量受到很大影响。一方面,部分人力资源信息化管理系统所涵盖的管理范围不够全面。由于部分事业单位引进及开发的人力资源信息化管理系统仍处于运行初期阶段,在使用过程中,会暴露出很多系统问题,需要进行优化。另一方面,部分人力资源信息化管理系统的设计缺乏科学性,导致系统设计的质量不高,对人力资源的信息化管理水平造成很大影响。

#### 2.6 人力资源管理系统的系统运用能力不佳

人力资源管理缺乏对信息化管理系统的运用能力也是阻碍人力资源管理信息化建设的重要因素。由于部分事业单位中的人力资源管理人员缺乏对人力资源管理信息化建设方面的深度思考和探索,仍使用传统的人力资源管理方法,没有对信息化管理系统进行主动地学习和研究,导致人力资源管理存在信息化系统运用能力较差的情况,难以使信息化管理系统在人力资源管理中发挥应有的作用。

## 3 事业单位人力资源管理信息化建设的作用

### 3.1 有利于提升人力资源管理效率

传统的人力资源管理工作是由人力资源管理来

进行开展的,工作人员在进行档案管理、员工评比等方面的工作时,所涉及的工作内容多、工作强度大,且在管理过程中容易出现一定的纰漏。然而,事业单位人力资源管理信息化的建设以计算机相关技术为依托,不仅能够有效避免由于人工失误导致在人力资源管理过程中出现的问题,也可以提高人力资源管理中对员工档案录入和归档等的工作效率,从而大大提高人力资源管理的工作效率<sup>[2]</sup>。

### 3.2 有利于降低人力资源管理成本

由于传统人力资源管理需要工作人员付出大量的时间和精力,往往消耗事业单位大量的人工成本。人力资源管理信息化建设可以减轻人力资源管理的工作量,节省人力资源管理工作时间,进而起到减少人力资源管理成本的作用。此外,事业单位人力资源管理信息化建设可以帮助人力资源管理更好地进行人力资源信息共享,让人力资源管理更直接、便捷地接触到优质的人才信息,进而降低了事业单位招聘人才所需要的招聘费用。

### 3.3 有利于提升人力资源管理质量

人力资源管理信息化建设加强了事业单位各部门之间的交流,提高了各部门之间对于人力资源信息沟通的有效性,有助于人力资源管理更好地为各部门进行人才招聘,进而提高了人力资源管理的服务质量。另外,人力资源管理信息化建设也可以更全面地记录各个员工的信息资料和工作情况,进而可以为人力资源管理人员对员工进行合理的岗位配置提供有效的参考依据,有利于提高人力资源管理质量。

### 3.4 有利于为事业单位吸纳人才

人力资源管理信息化建设有利于促进事业单位在人才招聘及人才评比等方面的公平、公正、公开,在一定程度上促进了事业单位对人才招聘和人才选拔质量的提升。一方面,人力资源信息化管理可以将人才信息进行科学整合与分析,帮助管理人员更好地挖掘员工的价值,有利于为员工合理分配工作岗位<sup>[3]</sup>。另一方面,人力资源管理信息化建设可以提高各部门的人才信息共享水平,有利于人力资源管理人员更好地进行人才维护,减少人才流失。

## 4 推进事业单位人力资源管理信息化建设的应用策略

### 4.1 完善人力资源信息化管理体系

首先,事业单位应将人力资源信息化管理制度的设计与单位内部的管理需要紧密连接。不同事业单位对人力资源信息化的需求也略有不同,因此,针对不同类型事业单位的人力资源信息化管理制度的设计也应进行相应调整,以提高人力资源信息化管理制度与事业单位人力资源管理需求之间的匹配程度,进而使管理制度为事业单位的人力资源管理工作更好地进行规范和引导。其次,事业单位应结合人力资源信息化建设为人力资源工作带来的影响来对人力资源信息化管理体系进行调整<sup>[4]</sup>。人力资源

信息化建设因其借助互联网等信息技术,对传统的人力资源管理工作带来了很大的变化,因此,管理人员应深入了解人力资源信息化建设对事业单位带来的影响,并基于信息化建设对人力资源管理工作的影响程度,对单位内部的人力资源信息化管理体系进行设计。最后,事业单位应充分考虑人力资源信息化建设对员工信息安全带来的风险。在人力资源信息化建设过程中,由于人力资源信息传播效率的提高和传播范围的扩大,在一定程度上会增加人才信息资料泄露的风险,对员工信息安全造成了一定威胁,因此,事业单位应针对人力资源管理信息化建设中存在的潜在风险,采取相应的防范措施,为员工的信息安全提供充分保障。

### 4.2 提高管理人员对信息化建设的认知水平

提高管理人员对人力资源管理信息化建设的认知水平是必要的,其中提高管理人员的认知水平通常包括以下几个途径。第一,加大对人力资源管理信息化建设的宣传力度。相关管理部门应通过实地拜访、发布宣传文件等方式,加大对人力资源管理信息化建设的宣传力度,让管理人员意识到传统人力资源管理中存在的不足以及其对事业单位发展可能造成的影响,提高管理人员对人力资源管理信息化建设的重视程度,引导管理人员积极、主动地践行人力资源管理的信息化建设。第二,制定人力资源管理信息化建设的考评标准。将人力资源管理信息化建设纳入对事业单位人力资源管理工作考评的重要指标,可以通过合理的考评机制,促进管理人员切实推进人力资源管理的信息化建设。第三,选拔积极践行人力资源管理的优秀事业单位。通过优秀事业单位的选拔,可以为其他事业单位树立榜样,让管理人员充分了解人力资源管理信息化建设的实践成果,更好地引导管理人员正确、积极地落实人力资源管理信息化建设工作。

### 4.3 加大人力资源管理信息化建设的资金投入

人力资源管理信息化建设对于硬件设备、软件功能和研发人才等方面都具有一定的要求,因此,事业单位应加大资金投入来对人力资源管理信息化建设的前期系统筹建和后期日常维护进行资金支持。在硬件设备方面,事业单位应合理制定硬件设备配置预算,在保证硬件设备使用性能可以满足人力资源管理信息化建设的同时,也应尽量提高硬件设备的使用效率,避免出现闲置设备过多的情况。此外,相关管理部门也应对事业单位在人力资源管理信息化建设方面的资金使用情况,进行监督管理,避免出现资金挪用、资金浪费等情况发生,为人力资源管理信息化建设资金的使用安全提供有效保障。在软件功能方面,事业单位应优化人力资源信息化的软件功能,并通过各种软件的结合构建良好的数据信息管理平台,进而促进人力资源管理信息化水平的提高<sup>[5]</sup>。在研发人才方面,事业单位应积极引进相关领域的研发人才,合理提高研发人才的福利待遇,为人才提供更大的发展空

间,以此吸引更多优质的研发人才进行人力资源管理信息化建设的研发。同时,事业单位也可以建立人才共享机制,让高质量的研发人才可以打破所属单位的界限,为更多的技术研发需求单位提供技术支持,以充分发挥研发人才的自身价值。

#### 4.4 注重人力资源管理信息化建设的技术研发

良好的人力资源管理信息化建设离不开技术的支持,事业单位应加大相关的技术研发力度,并保持开放、学习的心态,与已成功进行人力资源管理信息化建设的事业单位或企业建立合作关系,对于人力资源管理信息化建设中存在的技术研发问题进行相互探讨,取长补短,为加快事业单位的人力资源管理信息化建设提供有效支持。此外,良好的人力资源信息化管理平台是进行人力资源管理信息化建设的基础,在针对人力资源管理平台的技术研发中,研发人员应在事业单位内部对各个部门在人力资源管理平台的需求展开全面调研,有助于让人力资源信息化管理平台的技术研发成果,更好地满足事业单位内部各个部门的工作需要,提高人力资源管理平台的有效性,同时,人力资源管理平台的技术研发也应便于人力资源管理人员进行统一管理,为人力资源管理效率的提高提供技术保障。此外,研发人员应充分考虑人力资源管理平台使用的便捷性,在保障使用功能健全的情况下,尽量简化人力资源管理平台的使用步骤,降低各部门的使用难度,促进各部门可以方便地对人力资源管理平台进行运用。

#### 4.5 优化人力资源管理信息化系统

首先,做好人力资源管理信息化管理系统的流程设置。由于事业单位的人力资源管理包括人员招聘、员工业绩、人员管培等多方面的内容管理,导致人力资源管理信息化系统中所涉及的管理流程种类和内容较为多样,因此,对于人力资源管理信息化系统流程设置的合规性和高效性,对提高人力资源管理的质量具有重要影响。事业单位应依据人力资源管理的相关管理条例,对人力资源管理信息化系统中的流程进行合理设置,在保证流程符合管理规定的同时,对相关流程进行合理简化。其次,提升人力资源管理信息化系统的科学水平。研发人员在进行人力资源管理信息管理系统的设计时,应具备一定的理论依据,提高人力资源管理信息系统的科学性,对所设计的人力资源信息管理系统质量提供充分的理论支撑,进而更好地发挥人力资源管理信息管理系统的应用价值。最后,及时收集各部门使用人员的反馈,并进行系统维护。由于同一类型的人力资源信息化管理系统对于不同类型的事业单位使用情况具有差异性,并且部分差异性所导致的问题往往在系统投入使用过程中才可以暴露出来。因此,人力资源管理信息系统的研发人员应在系统投入使用后,及时对用户的使用情况展开调研,并对人力资源管理信息系统中存在的不足进行相应的维护和改进。

#### 4.6 加强对人力资源管理人员的技能培训

由于信息化时代的到来,人力资源管理的工作内容和在工作方法也在不断发生改变。在这种情况下,人力资源管理只有不断提高自己的专业技能,不断学习,与时俱进,才能更好地适应社会的发展,为事业单位提供更好的服务价值。首先,加强人力资源管理人员的科技运用能力。事业单位应定期为人力资源管理组织技能培训,提升人力资源管理对先进科技的运用能力,并在人力资源管理工作中进行有效运用,以此更好地提升人力资源管理工作效率。其次,提高员工对人力资源管理系统的运用能力。事业单位在人力资源管理信息化系统研发完成后,应及时组织员工培训,让人力资源管理及各相关部门工作人员了解及掌握人力资源管理系统的运用方法,使人力资源管理信息化系统在人力资源管理工作中发挥出最大化的效用。最后,定期组织员工测试。事业单位可以定期组织人力资源管理相关的知识测试,一方面可以让人力资源管理在测试的过程中对已学得的人力资源信息化管理知识进行巩固,另一方面,可以让人力资源管理在测试过程中了解自身管理知识储备的不足,并对相关知识进行学习和探索。

#### 5 结束语

人力资源管理的信息化建设是社会发展的必然趋势。因此,事业单位管理人员应意识到其对提升事业单位内部管理水平和市场竞争力的重要作用,注重对人力资源管理的信息化建设,进而为事业单位的持续、健康发展提供保障。

#### 参考文献

- [1]石云霞.事业单位人力资源的信息化建设[J].商业文化,2021(35):105-107.
- [2]季婷婷.事业单位人力资源管理的信息化建设[J].人才资源开发,2021(22):43-44.
- [3]马妍娜.事业单位人力资源管理信息化建设的有效途径及完善策略[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(16):91-93.
- [4]朱文杰.事业单位人力资源管理信息化建设问题研究[J].中国市场,2021(26):188-189.
- [5]白志利.事业单位人力资源管理信息化建设[J].中国产经,2021(17):158-159.

**作者简介:**刘晓娜(1988-),女,汉族,山西阳曲人,本科,山西省阳曲县人力资源和社会保障局科员,中级经济师,研究方向:人力资源。