

# 浅论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

宋蔚刚

(烟台市残疾人事务综合服务中心, 山东 烟台 264001)

**摘要:**人力资源管理是事业单位日常管理的重点内容,在提升内部运行效率、提升人力资源利用率、实现人力资源的合理分配等方面有着重要意义。当前我国科学技术发展迅速,现代化技术手段在很多行业和领域都得到了广泛应用,部分事业单位在人力资源管理方面也开始了信息化建设的探索,但是效果并不理想。部分管理人员自身业务水平有待提升,信息化素养不强,难以灵活应用计算机软件开展管理工作。信息化时代背景下,事业单位人力资源管理部门需要持续进行创新,找准与现代化技术的结合点,充分挖掘人力资源的价值,为单位稳定发展提供可靠保障。基于此,对信息化时代下事业单位人力资源管理进行了分析,并提出了信息化建设的相关策略。

**关键词:**事业单位;人力资源管理;信息化建设;完善策略

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.07.094

近年来我国经济发展迅速,事业单位内部改革也正深入推进,人力资源管理要顺应市场经济环境的变化不断进行创新,充分调动职工工作积极性,营造良好的工作氛围,以适应社会主义市场经济体制改革的相关需求。知识经济时代背景下,人力资源管理应当作为是事业单位的核心工作之一。在信息化浪潮中,应当开发相应的管理系统,满足人民群众和社会经济发展对公益服务的需求。在这个过程中,要将信息化建设作为重要抓手,全面收集事业单位人力资源方面的信息和更加科学、先进的管理手段,使工作效率得到显著提升。

## 1 人力资源管理信息化建设对事业单位的意义

### 1.1 有助于满足事业单位发展需求

事业单位是为人民群众提供公共服务的重要机构,除了要关注单位自身的发展之外,还要充分展现服务职能,这需要充分展现人力资源管理的作用与价值,加强各部门的良好沟通交流,营造良好的内部工作氛围,应用良性竞争机制,促进各项工作的有序开展。人力资源管理在事业单位中的地位十分突出,信息时代背景下,现代化技术在很多行业和领域得到了广泛应用,同时也对事业单位发展提出了更高要求,需要转变传统思想观念,创新管理方式方法。要找准人力资源管理和信息技术的结合点,与时俱进,弥补传统管理中存在的各方面不足,以更好地满足事业单位发展需求,实现发展目标。

### 1.2 有助于提升事业单位管理效率

在人力资源管理中,要收集每位职工个人的详细资料,比如个人信息、工作经历、岗位晋升、受到的奖励与处罚等,工作人员要加强和其他部门的沟通交流,整体工作十分烦琐。由于信息体量大、类型十分多样,传统的人力资源管理方式显然已经无法满足工作要求。过去很长一

段时间内,员工在办理相关手续或是向上级部门提交申请时,需要经历多个环节,而且会耗费大量时间,分散工作人员注意力,增加任务量。信息技术的应用,可以打造信息共享平台,消除各部门交流屏障,员工可以在网上提交相关申请,审批流程大大简化,有助于提升工作效率。此外,计算机技术在数据收集、整理和分析方面的优势十分突出,可以同时处理海量信息,减轻了相关人员的工作负担,信息处理失误率大大降低,提升了人力资源数据的准确性。

### 1.3 有助于降低工作强度

人力资源管理需要处理的事务比较多,而且每一项都和事业单位发展有着密切联系,关乎员工个人利益,比如职工的绩效考核、人员招聘、工资发放、岗位调整、职位晋升等。从传统的人力资源管理工作来看,存在着很多重复性的内容,不仅增加了相关人员的工作强度,机械性的工作还会让员工产生“钝性”,降低工作效率。信息技术的应用可以有效解决这一问题,利用计算机代替人工进行数据处理,同时也可实现人力资源管理全过程的动态化监控,资源共享效率大大提升,节省时间、降低管理成本。信息化系统中有各部门、各岗位在人力资源管理方面的具体信息,可随时掌握人员变动情况,发现人员管理中存在的不足之后灵活调整,制定针对性的解决对策,降低管理难度。

## 2 事业单位人力资源管理信息化建设存在的问题

### 2.1 对人力资源管理信息化建设不够重视

人力资源是促进事业单位实现发展突破的关键性因素,信息化管理既是提升管理水平的重要手段,同时也是时代发展的必然趋势。但是从事业单位该方面工作的开展情况来看,普遍存在着认识不充分、不全面的情况,领

导人员的信息化建设理念不强,片面地将人力资源管理 and 人员培训、薪酬管理等画等号,无法充分展现现代化技术的应用优势。部分事业单位在这方面的资金投入不足,软件、硬件设备不够完善,基础设施有待健全,重视程度不高。在绩效考核方面,考核标准不透明、不公开,考核流程较为混乱,导致结果不具备参考价值,利用率不高,影响员工工作积极性。

## 2.2 事业单位人才培养体系不完善

人员培训是人力资源管理中的重点内容,这也是提升职工工作水平、高效完成工作任务的重要手段,在信息化建设中应当突出其重要地位。实际情况是,事业单位在人才培养方面还存在着较多漏洞和不足,人才培养体系不健全,制度体系有待完善,培训方式单一、内容不够丰富。对于刚入职的管理人员,虽然理论知识储备较为丰富,但缺乏一定的实际操作经验与能力,难以将人才培养的相关要求和信息化建设进行结合。还有部分单位在人员培训的过程中,以集中教育为主,没有考虑到岗位的差异性,在信息技术培养方面的关注度不高,激励机制有待健全,绩效考核的科学性不足,激励作用得不到展现,难以激发工作热情。

## 2.3 人力资源管理信息化发展模式有待改进

事业单位各部门职责划分十分清晰,纪律严明,部门发展规模比较大,分工比较细致,这些都加大了人力资源管理难度,应当充分考虑到岗位之间的差异和特点,采用科学可行的管理手段。但是事业单位在我国发展时间比较长,很多制度体系比较固化,尤其是人力资源管理方面模式化现象非常严重,采用统一的手段进行集中管控,用相同的方式来解决不同的问题,无法发挥其真正作用与价值。而且事业单位人力资源管理的信息化建设,依然还处于初步探索阶段,可供直接借鉴的成熟经验比较少,平台建设、系统构建方面存在着较多不足,工作质量得不到保障。系统功能单一,数据库构建缺乏个性化,和事业单位实际发展相偏离,此外,系统安全也是需要关注的重点。网络环境的开放性非常强,人力资源数据和职工个人隐私、单位发展有着密切联系,应当采取合适的手段提升系统的安全性。但部分单位没有安排专业人员定期对系统进行检查与修复,很容易受到黑客和病毒攻击,并未对软件、硬件设备进行升级和更新,数据库面临着安全威胁。

## 3 事业单位人力资源管理信息化建设的有效途径

### 3.1 重视人力资源管理信息化建设

目前信息技术发展势头迅猛,事业单位在推动人力资源管理信息化发展的过程中,应当循序渐进,以现有的软硬件、理论知识体系为基础,合理展开规划与设计,不得盲目、随意,稳步推进,实现人力资源的合理分配,将精细化管理原则贯彻落实到位。首先,事业单位领导人员、基层职工都要转变思想观念,提高对人力资源管理重要性以及现代化技术手段的认识,引进全新管理理念,慢慢

实现管理目标。结合单位当前的具体发展情况,加大宣传力度,打造可行的人力资源信息化管理标准。其次,事业单位人力资源管理部门的相关工作人员,也要与时俱进,应用现代化的管理手段以及方式方法,营造良好工作氛围,提高工作场景信息的透明度,获取其他部门的一手信息,与实际情况进行核实与比对,保证其真实性。打造开发功能强大的数据库系统,注重信息采集与分析,确保人力资源管理达到预期水平。此外,由于网络环境具有很强的开放性,在信息化建设过程中,应当充分重视信息安全管理,提升风险管控意识,定期升级硬件设备与软件系统,强化信息风险防范能力。

### 3.2 建立信息化人力资源管理系统

人力资源管理是一项系统性工程,涵盖了事业单位日常事务的方方面面,和职工个人利益、单位集体利益都有着十分密切的联系,比如岗位调整、人员培训、薪酬福利、合同管理等。由于工作内容比较烦琐,推动信息化建设十分有必要,要根据单位的实际情况,有针对性地开发信息化管理系统,在其中设置多个不同的模块,比如量化的绩效考核标准、透明公开的薪酬奖金发放制度等。各模块之间相互独立,由专业的人力资源管理人员负责,保证系统功能的多样性,在计算机的辅助下打造信息共享机制,收集各部门信息之后进行汇总和统一管理,在单位内部实现共享。在推进人力资源管理朝着信息化方向发展的过程中,应当考虑到事业单位的具体需求,优化系统功能,使岗位信息调整更加科学、绩效考核结果更加准确。比如在用人管理方面,就可以将线上和线下的方式进行结合,将培训资料上传到各大平台中,让员工随时随地自主学习,大大节省了人力资源培训的成本。同时借助大数据技术,还可制定量化的考核指标,使激励机制更加科学可行,考虑到各岗位的差异性,从工作内容、任务完成效率、工作强度等多个纬度展开考核,将考核指标输入到信息化系统中进行分析处理,同时运用大数据、云计算等数据对指标进行处理。在薪酬待遇管理方面,可以充分发挥互联网的信息共享优势,参考该岗位的平均工资,同时也考虑到员工工作指标的完成情况,让薪酬制度更加科学。每月、每季度、每年度进行一次考核,将考核结果和薪酬待遇直接挂钩,充分地调动职工工作积极性。

### 3.3 优化人力资源信息化管理系统

事业单位人力资源管理的信息化建设主要目的在于提升内部管理水平,在新的时代背景下,有关工作人员应当考虑到单位的实际发展需求,优化内部组织结构,将信息化技术和人力资源管理进行更好的结合。首先,明确各岗位的定位,做好业绩评估,结合各岗位职工对考评的具体需求,优化制度体系,实现人力资源的最合理分配与最大化利用。其次,合理应用信息数据,收集员工个人信息,了解事业单位人力资源的变动情况,科学合理地进行调整,发挥人力资源信息化管理效能。再次,完善人事管理

模块功能设计,将所有人员管理情况如实上传到信息系统中,为领导层制订下一阶段的发展计划提供可靠参考。最后,薪酬管理模块同样十分重要,突出合同修改、工资调整、合同签订等管理要素,形成管理闭环。

### 3.4 整合投入资源

首先,事业单位可以向专业的软件公司购买相应的信息化管理系统,在硬件设备、软件系统方面增加资金投入,完善物质保障,根据自身实际需求进行合理配置。其次,财务部门可以设置专门的基金保障,用于人力资源管理的信息化建设,在实际应用中不断找寻系统存在的漏洞并予以完善,确保其功能完好,以此为基础来优化人力资源管理流程与结构。最后,目前网络技术发展日新月异,信息化系统应当与时俱进,为了让事业单位人力资源管理开展得更顺利,应当定期对软硬件设备进行升级与更新,确保一直处于良好的运行状态,以免发生故障。

### 3.5 加强人才培养

知识经济时代背景下,优秀人才是促进行业实现发展突破的关键,对于事业单位而言,想要提升人力资源管理信息化管理成效,就应当注重人才队伍建设,有针对性地引进专业人才。首先,引进现代化的管理设备,打牢基础设施,同时利用互联网广泛发布人员聘用信息,优先录取专业能力突出、工作经验丰富的人力资源管理人才。其次,优化现有的人才队伍,定期展开专业技能培训。事业单位人力资源管理工作本身就比较烦琐,信息化技术的应用,对从业人员专业能力提出了更高要求。事业单位要做好人员培训工作,制订针对性的培训计划,除了要让工作人员了解各部门的人员变动、岗位调动、职位晋升等基本信息之外,还要掌握现代化技术手段的正确操作方式,提升信息整合与数据分析能力,为人力资源管理信息化建设的顺利推进创造良好条件,打造出高水平的人才队伍。最后,为优秀人才创造对外交流和学习的平台,前往其他单位学习人力资源管理方面的先进经验和方式方法,加强理论与实践的结合,促进单位管理水平的提升。

### 3.6 集中处理数据

事业单位人事管理方面的改革正深入推进,在人事变动、薪酬管理、绩效考核的过程中,会产生大量信息数据。从传统的人力资源管理来看,人事档案多通过纸质文件进行记录,收集、整合、查阅等各环节十分不便,管理效率非常低下,而且失误率非常高,给事业单位人力资源管理带来了一定阻碍。信息化技术的应用,可以将纸质文件转变为数字化的人事档案,计算机技术在数据收集与处理方面的优势非常突出,而且只需要输入关键词即可实时查询,人力资源管理效率得到显著提升。可以说人力资源的信息化发展,就是事业单位内部管理的一场革命,在大数据、云计算等现代化技术手段的辅助下,单位人力资源的相关信息会更加准确、真实,集中化处理也可为领导者制定决策提供可靠的依据。

### 3.7 实现信息共享

人力资源管理的对象是事业单位的所有职工,在管理过程中少不了交流与沟通,要以提升人力资源管理效率、实现单位发展目标作为主要任务。信息手段的应用,让信息共享更加高效,人力资源管理数据更加透明公开,职工可以随时进行查询,并通过企业专属的网站系统和上级领导反馈信息。在职工信息资料共享平台上,考勤信息、薪酬信息、绩效考核标准与结果都会更加公开,每位职工在登录系统之后都可以查看到自己的相关信息,如果存在异议,在系统中提交申请即可。管理人员收到反馈之后及时回复,保证双方的良性交流,以免出现沟通不畅、信息不对等的情况。从某种程度上来说,信息共享也是一种良好的监管手段,可发现人力资源管理中存在的缺陷与失误,并督促有关部门进行改正。

## 4 结束语

信息化时代背景下,很多事业单位在人力资源管理方面都纷纷开展了信息化建设,引进了现代化技术手段,应用了新型管理模式,成效十分突出。有关人员应当转变传统的思想观念,加大资金、人才等各方面投入力度,完善硬件、软件基础设施,优化系统结构,加强人才培养,让数据共享更加高效,帮助单位领导人员找到管理中存在的问题,及时调整管理方案,提升事业单位的人力资源管理水平,推动单位的稳定持续发展。

### 参考文献

- [1]宋媛媛.循环经济视域下的事业单位人力资源管理信息化建设模式[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(10):73-75.
- [2]陈洁.“互联网+”时代下事业单位人力资源和社会保障信息化建设探讨[J].经济师,2022(5):278-279.
- [3]周荣敏,孙婧.事业单位人力资源管理信息化探讨[J].现代商贸工业,2022,43(11):82-83.
- [4]左海燕.分析事业单位人力资源管理信息化建设模式[J].财经界,2022(8):158-160.
- [5]刘玲伊.事业单位人力资源管理的信息化建设及创新研究[J].投资与创业,2022,33(3):183-185.
- [6]屈蛟龙.新形势下事业单位人力资源管理信息化探索核心研究[J].财经界,2021(35):197-198.
- [7]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.
- [8]王嘉杰.大数据时代基层事业单位人力资源管理信息化建设探讨[J].环渤海经济瞭望,2021(8):174-176.

作者简介:宋蔚刚(1975-),男,汉族,山东烟台人,大学,中级,研究方向:人力资源管理。