

人力资源信息化建设与应用实践

李雯

中共平度市委统战部

摘要：人力资源作为事业单位管理的核心要素之一，对于事业单位的发展有着极为重要的作用。随着科技水平进步，人力资源管理领域也在随之发展，人力资源管理的信息化建设受到广泛关注，相关理论研究和实践探索大量涌现。在这一背景之下，人力资源管控必须要重新定位，拓展新的管控资源，如此一来才可以有效挖掘人力资源的潜力，进一步推进事业单位的稳定健康发展。因此，本文重点研究人力资源信息化建设与应用创新，以期促进事业单位健康持续地发展。

关键词：人力资源；信息化建设；事业单位；应用实践

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.10.040

引言

在人力资源管理工作中，信息化建设的重要性极高。为更好实现人力资源管理信息化建设，必须明确建设的意义，进而采取针对性的建设措施，保障人力资源管理工作的顺利进行。对于现代发展中的事业单位来说，要全面分析信息化时代发展的特点和要求，创新优化人力资源管理理念，进一步促进事业单位的长期可持续发展。

一、人力资源信息化建设概述

人力资源管理是基于业务发展、事业单位人才招聘、职员培训、绩效评估、调动职员积极性和主动性、能力评估和测试以及合理使用事业单位资源的战略需求。在信息化计划下，基于传统事业单位管理的人力资源管理结合了信息时代的要素，改进了管理方法和任务，将人才市场分析 with 事业单位人事状况的评估和分析相结合，以促进事业单位与人才之间的信息交流^[1]。

二、人力资源信息化建设产生影响

（一）人力资源管理的信息化和智能化加速实现

在“互联网+”时代，信息化被广泛应用于事业单位内部活动，如招聘、评估、培训等。人力资源管理可以包括行业数据、事业单位数据、职员数据等相关信息的分析研究、交流和重组。人力资源管理可以确定事业单位的状况和人员的培训要求。

（二）人力资源管理观念转变

在信息化时代，人才和事业单位共享一个平台，这会与事业单位在传统人才招聘事业单位中所占的主导地位进行了改变。事业单位的人事管理也随之改变相应的工作任务，提高管理的信息化，以适应时代的趋势，事业单位的人力资源管理从单一的职能管理转变为全面的网络管理和服务职能^[1]。事业单位的人力资源管理不仅必须反映出事业单位的管理制度，还反映事业单位对事业单位内部职员的人性关怀，因此，信息化加快了了事业

单位人力资源管理理念的转变。

三、人力资源信息化建设与应用实践意义

（一）提高职员工作效率

在当今竞争激烈的市场环境中，事业单位的核心竞争力在于其高效率的工作团队。因此，如何提高职员的工作效率成了事业单位人力资源管理的重要任务之一。要建立科学合理的岗位设置和职责分工制度，明确每个职员的任务和责任，避免重复劳动和不必要的工作。需要加强对职员的专业培训和发展计划，提升职员的知识水平和技能能力，使其能够更好地完成自己的工作任务。此外，还需要注重职员的心理问题，提供良好的工作环境和社会保障措施，以减少职员的压力和焦虑情绪，从而增强他们的工作积极性和创造性思维^[2]。除了上述方法外，事业单位还可以采用一些新的技术手段来优化职员的工作流程和生产方式，如引入自动化设备和智能化的管理系统，实现数据共享和协同办公，缩短沟通时间和决策周期，提高工作的效率和质量。

（二）推动发事业单位发展

通过有效的人力资源管理，可以提高事业单位的核心竞争力和生产水平，从而实现事业单位的可持续发展。人力资源管理需要注重人才引进与培养。只有拥有高素质的人才队伍，才能够保证事业单位的长期稳定发展。因此，事业单位应该加强对人才的需求分析和招聘工作，并建立完善的人才选拔机制。同时，也需要重视人才培养计划，为职员提供良好的培训和发展机会，提升他们的综合能力和职业素养，以满足事业单位的不断变化需求。人力资源管理还需要关注职员的工作满意度和激励措施。一个好的职员福利制度能够有效激发职员的工作积极性和创造性思维，进而提高事业单位的生产效率和质量。此外，合理的薪酬体系也是吸引优秀人才的重要手段之一，事业单位应制定科学合理的薪酬政策，给予职员公正合理待遇，同时也要注重职员的心理

健康问题，营造和谐的事业单位文化氛围。

四、人力资源信息化建设存在问题

（一）忽视人力资源管理工作开展

当前我国一部分事业单位在人力资源管理当中，并没有对信息化技术应用加强重视。事业单位管理人员受到传统发展思维的影响，在事业单位发展战略目标建设过程中，错误的认为发展战略目标都是由决策层统一决定，与事业单位的人力资源管理没有太大的联系，认为事业单位的人力资源管理主要是进行人才开发和人才培养即可。由于对人力资源管理的重要性缺少足够的认知，没有站在战略性角度思考人力资源管理工作的发 展，不符合信息化时代发展需求。

（二）人力资源管理模式落后

在“互联网+”时代的到来，事业单位的人力资源管理面临着前所未有的压力和挑战。其中一个主要的问题就是管理模式落后。传统的人事管理方式已经无法满足现代社会的需求了，而信息化技术的应用则为茶业提供了新的机遇和思路，传统人事管理的方式过于单一，缺乏灵活性和适应性。

（三）人力资源培训管理不足

在信息化时代职员要具备终身学习意识，不断的为了实现自己的个人目标而发展和奋斗。事业单位在人力资源管理当中要为职员们构建出合适的学习氛围，加强人员培训，提升职员的工作能力和工作技能。当前事业单位的人力资源培训管理不足，忽视了人才的能力提升，导致现有人员逐渐无法满足信息化时代给事业单位职员提出的要求，逐渐被社会所淘汰。

五、人力资源信息化建设与应用实践策略

（一）创新人力资源管理理念

信息化时代下事业单位职员对网络依赖程度较高，所以配套的人力资源管理系统越来越智能化。这就对管理精准度提出了较高要求。在这种形式下事业单位的人力资源管理部门，应当认识形式和变化，积极地创新管理模式，提升管理灵活性，运用定性分析和量化评估方式，科学地分配事业单位的人力资源，从而全面提升人力资源管理效率。信息化技术的应用重新定位了人力资源管理职能，开始由管理向服务转变，人力资源管理部门应结合用工需求进行岗位调配，利用信息化挑选适合人才，从而切实地提升人力资源价值。另外，将信息化技术融入事业单位和事业单位中，可以实现事业单位各部门与各岗位的沟通交流，实现信息共享的目标，不仅可以将信息的及时性全面体现，还可以为各部门提供准确性与真实性较高的信息依据，有利于各部门工作顺利地展开。并且将静态与动态的管理理念融入人力资源

管理各环节，既能够对工作人员的积极性全面调动，还可以对传统的岗位模式创新，有利于实现事业单位人力资源管理创新的发展，为事业单位的可持续发展目标奠定良好基础^[3]。除此之外，在事业单位的人力资源管理工作过程当中，由于信息数据覆盖范围较为广泛，并且管理人员的思维比较落后，不仅难以为人力资源管理提供价值较高的信息数据，还造成人力资源管理工作的水平较低，不利于事业单位的良好发展。因此事业单位应该注重对人力资源管理的思维与理念强化，帮助管理人员能够树立先进的思维理念，从而全面融入信息化信息技术探究中，提高管理人员的信息化技术应用能力，然后再对传统的管理理念转变，既能够将信息化技术的作用充分发挥，还可以为人力资源管理工作带来较大便利性，提升了工作的质量和效率，确保事业单位的人力资源管理符合社会发展趋势，以此促进事业单位的可持续发展。

（二）把线上网络培训和线下培训相结合

事业单位人力资源管理人员在信息化时代需要创新管理方式，在人力资源管理当中充分利用信息化技术优势，跟上时代发展步伐。管理人员要转变对人力资源管理工作的看法，不要把人力资源和人事管理混为一谈，需要逐步调整事业单位内部的人员结构，打破传统的人力资源组织体系，实现人力资源的精细化管理，完善事业单位的选人和用人机制，提升人力资源管理效率。事业单位内部职员也有转变发展理念，把学习当成为生活的常态，具备终身学习意识，积极主动地学习新知识、新技能，做好自身职业未来规划。为了能够解决在事业单位传统人才培养中存在的问题，需要建立起完善的人才资源管理体系，对人才培养加强重视，为事业单位职员提供更加广阔的发展平台，让职员之间的竞争更加公平合理。在培训过程中，结合信息化信息技术，实现分部门、分工作岗位的培训。事业单位领导和事业单位职员都要更新个人理念，积极主动参与到考核当中。事业单位要聘请专门的培训师，重点挖掘事业单位职员对于基础知识掌握薄弱的环节，针对各种不同的知识进行轮番培训，全面提升事业单位职员的综合素质水平。为了能够帮助节省事业单位职员的时间，可以利用信息化信息技术把培训的内容通过软件的方式上传到网络中，在网络上形成人才培养体系。职员需要学习哪方面的知识点，在日常生活中就可以随意搜索事业单位的培训平台。职员既能够完成自己的本职工作，也可以随时随地的接受培训，减少培训成本，提升职员的自主培训意识。

（三）构建人才激励机制

在社会发展过程中,事业单位的职员思想也出现了较大的变化,在工作中需要有较大的主动权,改变了传统以往被事业单位领导和管理制度约束的现象。因此事业单位在管理职员时也需要了解信息化发展趋势,不断提升职员的使命感和责任心,具备精益化的管理概念,针对内部的所有职员配置进行有效精简,构建出完善的激励体系,稳定职员的工作状态,激励职员不断学习和发展,为事业单位发展提供源源不断的动力。针对能力比较强,对事业单位做出突出贡献的人要适时奖励,保障激励的公平性和公正性。除了为职员提供物质激励之外,还可以采取精神激励法,比如鼓励职员去继续学习深造,由事业单位付费,提升职员的责任意识和创造能力,推动事业单位的创新发展^[4]。同时,绩效管理在人力资源管理中是一个相对繁琐的工作,但是依靠大数据系统,就能方便地对职员进行绩效考核,而且这种考核完全是可以根据事业单位自身发展情况进行设定。在设定计划时,一定要平衡奖惩,不能出现惩罚过于严厉,而奖励却很少的局面。只有这样,职员的工作热情才会更高,对事业单位的忠诚逐步提升,才会形成良好的事业单位文化,也让人力资源管理的工作效能逐步提升。

(四) 提高职员综合能力

为了适应市场需求的变化和竞争加剧的情况,事业单位需要不断提升职员的综合素质,以更好地应对未来的挑战。因此,如何提高职员综合能力成了当前亟待解决的问题之一。首先,事业单位应该加强对职员的专业技能培训。通过提供专业的技术培训课程,帮助职员掌握最新的生产流程和操作技巧,从而提高工作效率和质量水平。同时,事业单位还可以开设一些职业发展规划课程,让职员了解自己的职业方向和发展前景,为职员制定合理的职业生涯规划提供了支持。其次,事业单位可以采用多元化的人才培养方式来提高职员综合能力。除了传统的内部培训外,事业单位也可以引进外部人才进行交流学习,或者与高校合作开展人才培养计划,以此来丰富职员的知识储备和实践经验。此外,事业单位还可以鼓励职员参加各种社会活动和公益事业,拓宽他们的视野和思维模式,增强职员的社会责任感和社会影响力^[5]。最后,事业单位可以通过建立良好的团队文化氛围来促进职员之间的协作和沟通。事业单位可以在工作中注重职员间的相互尊重和信任,营造出积极向上的工作环境。同时,事业单位也应该重视职员的心理问题,及时发现并解决问题,避免出现心理问题的发生。

(五) 加强事业单位的文化建设

在现代社会中,事业单位文化已经成了事业单位发展的重要组成部分。一个好的事业单位文化可以提高职员的工作积极性和创造性思维能力,从而推动事业单位的发展和进步。因此,加强事业单位的文化建设是实现事业单位人力资源开发的重要手段之一。首先,事业单位应该建立明确的事业单位文化理念和发展目标,并将其融入事业单位的战略规划之中。同时,事业单位还应制定相应的组织架构和制度来支持这些理念的发展。例如,可以通过设立专门的人事部门或团队来负责事业单位文化建设工作,并定期开展相关的培训活动以提升职员的专业素养和综合素质。其次,事业单位还需要注重对职员进行有效的沟通和交流。通过多种渠道,如内部会议、邮件、社交媒体等等,让职员能够更好地了解事业单位的发展战略和文化理念,进而增强他们的归属感和认同感。此外,事业单位还可以鼓励职员参与事业单位的决策过程,让他们感受到自己的价值和作用,从而激发他们更加主动地为事业单位的发展贡献力量。最后,事业单位需要不断创新和改进自身的文化体系。随着社会的变化和社会需求的变化,事业单位的文化也需要不断地更新和调整。事业单位可以在实践中发现问题,然后采取措施加以解决,并不断完善自身文化体系。这样才能使事业单位文化真正成为事业单位的核心竞争力。

结语

综上所述,基于信息化时代的发展情况,人力资源管理信息化建设的质量直接影响人力资源的工作质量。只有聚焦人力资源的管理效率、管理成本和决策风险等方面的建设意义,并采取相关的策略加以优化,才能够更好地促进人力资源管理信息化建设的发展,使人力资源工作在信息化的环境中更好开展。

参考文献

- [1]张洋.人力资源管理中的信息化建设分析[J].人才资源开发,2020(16):67-68.
 - [2]吴茜.人力资源信息化建设实践与思考[J].东方企业文化,2020(S1):71-72.
 - [3]朱振瀛.人力资源管理信息化建设问题的思考[J].2021.
 - [4]梁宏莉.浅谈人力资源管理信息化的必要性及其优化措施[J].经济管理研究,2020,2(4):65-66.
- 作者简介:李雯,1976年3月,女,民族:汉,籍贯:山东省青岛市平度市,学历:大学本科,已取得职称:统计师,已通过高级经济师人力资源管理考试,研究方向:人力资源。