

# 事业单位人力资源管理信息化建设问题研究

孟春霞

济南市章丘区环境卫生管理所 山东 济南 250200

**[摘要]**新时期,随着社会的不断进步,事业单位面临着更多的挑战,而在事业单位发展过程中,优化人力资源管理具有非常重要的意义。但就目前而言,事业单位人才更新的速度并没有完全跟上时代发展的需求,可以说,事业单位人力资源管理工作还存在一定的滞后性。随着互联网的发展,人力资源管理工作也借助互联网的优势实现了信息化建设。在事业单位人力资源管理信息化建设的过程中,一些问题的存在会对其产生负面影响。事业单位只有对这些问题加以重视并采取积极的措施予以应对,才能够促进人力资源管理信息化建设的进一步发展。

**[关键词]** 事业单位; 人力资源管理; 信息化建设

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.08.673

## 引言

在事业单位的实际发展中,人力资源属于十分重要的影响因素,实现人力资源的优化配置及合理利用具有重要的价值及意义,人力资源管理是这一目标实现的基础。基于这一要求,本文研究中需要分析如何使人力资源管理实现信息化,使以往的管理模式得以改变,通过有效途径及方式实现人力资源管理信息化,在此基础上有效提升人力资源管理质量及效果,使事业单位发展中具备理想的人才支持。

### 1 事业单位人力资源管理信息化建设的重要性

#### 1.1 提升人力资源管理和服务水平

人力资源管理信息化建设能够加快相关管理信息的流通效率,让信息的收集和处理效率也更高,这样能够为人力资源管理部门的各项决策提供更加高效化、便捷化的支持。同时,通过信息化管理手段能够将不同的部门联合到一起,共同参与到人力资源管理的整个过程中,让部门之间的需求能够更加高效地传递,这样能够有效提升人力资源管理部门的管理水平。

#### 1.2 有利于降低成本

在以往事业单位内部的人力资源管理工作实际开展中,很多工作的开展都需要管理人员通过手工方式完成,如招聘员工、人事调动及调换岗位等相关任务,由于工作量比较大,需要投入的时间、资金及精力也就比较多,不但效率比较低,需要花费的成本也比较多。而在将信息化技术融入人力资源管理的情况下,可使实际工作中管理人员的负担减轻,减少重复性的劳动,很多工作都可以利用信息化技术完成,可以使管理人员的数量适当减少,也就可以减少人力资源消耗,使人力资源管理中花费的成本减少,最终可以降低单位内部花费的三公费用。

#### 1.3 有利于事业单位促进人力资源整合,优化资源配置

事业单位人力资源管理信息化是利用网络系统以及信息技术,加强各部门的沟通,并为事业单位建立一个新型的网络管理系统,其主要功能是节省工作实践,加强沟通渠道,有任何问题都可以在信息系统和信息平台内实现沟通和解决。并且事业单位信息系统的建设缩减了人员的工作实践,强大的数据信息系统可以储存更多的数据,也为人事信息的储备提供了便利。信息系统的应用解决了传统人力资源管理功能的局限性,扩展了新局面,节省了各类资源,达到资源的优化配置,最大限度的发挥资源的作用助力单位人力资源管理工作。

### 2 事业单位人力资源管理的现状

#### 2.1 培训体系有待完善

一个事业单位能否长久稳定的发展,取决于单位员工的综合素质的高低。要想让事业单位实现整体的大跨步的进步与发展,其中的人力资源培训体系就要健全与完善。一个事业单位是由其单位文化以及单位员工组成的,单位员工的整体素质,单位团队的凝聚力,是决定这个事业单位未来发展的关键性因素。由此可见,人力资源的培训体系对于我国事业单位的发展尤为重要。随着社会的高速发展,时代的日新月异,全面型人才逐渐成为推动社会发展前进的重要动力。而人才队伍的健全

是由完善的人力资源培训体系构建而成的。完整的人力资源培训体系对事业单位的发展起到了举足轻重的作用。

#### 2.2 难以留住高精人才

事业单位工作稳定,福利待遇相对较好,在很长的一段时间内是十分热门的岗位,也是很多人才中意的就业渠道。但是随着我国经济快速发展,事业单位的岗位已经没有了之前的吸引力,很多高水平、高技能的人才有了更多的选择,事业单位已经不是他们唯一的选择。这样就会导致事业单位难以招聘到高精人才,这样的岗位成为他们退而求其次的选择,有些高精人才将事业单位的工作岗位当成职业生涯的跳板,通过在事业单位的历练和学习,选择更好的岗位,导致高精人才的流失。加之现在事业单位的晋升渠道十分有限,限制了人才的长期发展,挫伤了人才工作的积极性,也会导致事业单位难以招录到高精人才,即使招录到高精人才,也难以留住人才,这对于事业单位的发展是十分不利的。

#### 2.3 缺乏有效的激励制度

在事业单位中普遍存在一个现象,就是无论工作人员是否完成自己的工作、工作完成的质量高或低,收入都是一样的。这种现象影响了工作人员工作的积极性,导致工作人员将事业单位的工作视为一种“养老工作”,主要原因是事业单位缺乏有效的激励制度。激励制度的缺失导致薪酬管理失去合理性,绩效考核在内的各类考核也流于形式,人才的成长失去应有的保障。除此之外,因为事业单位是由政府直接负责领导的,所以事业单位中所有的工作几乎是对上级领导的指示唯令是从。这种现象直接导致人力资源管理部门的工作失去客观公正性。尤其是在激励制度方面,领导的过度干预导致激励制度不具备针对性,且不适用于事业单位的长远发展,奖惩制度更是丧失组织性,包括激励制度在内的各类制度都无法真正落地实施。

#### 2.4 对事业单位人力资源管理信息化建设认识不全面

目前事业单位改革工作的推进过程中忽视了人力资源管理信息化工作,更多的关注事业单位改革的进程,导致人力资源管理信息化建设认识不全面,主要是体现在事业单位的管理者带头忽视了人力资源管理信息化重要性,而且人力资源管理依然传统的工作模式,缺少与信息时代的连接,导致事业单位对人力资源管理信息化的意识淡薄,宣传不到位,为此事业单位内部没有形成人力资源管理信息化建设的工作氛围。人力资源管理信息化建设的工作目标脱离单位的战略目标,导致目标的指引性不强,事业单位缺少中心思想的人力资源管理信息化建设必然会在实际工作中的明显问题。

#### 2.5 人力资源管理信息系统建设不完整

事业单位的人力资源管理信息系统建设不完整主要体现在信息系统的硬件设备不全面,更新不及时,同时信息系统的管理模块建设滞后,导致人力资源信息系统功能发挥不出来,人力资源管理的信息系统不完整。事业单位的信息系统建设过程中由于人员的忽视,信息系统的基础设备水平不高,对于硬件设备的维护、保养工作没有专业人员的护理,导致开展工作的時候因为硬件设备老化影响工作进度的事情时有发生。事业单

位信息系统的使用率低,信息平台的模块划分不准确,对人力资源信息系统数据信息收集、整理、分类以及保存等功能很难实现应有的作用,滞后的管理模块直接影响人力资源信息系统功能的发挥,也会造成事业单位人力资源信息管理系统数据不全。

### 3 事业单位人力资源管理信息化建设策略

#### 3.1 加强软硬件管理设施的建设

软硬件设施是实现人力资源管理信息化最为基础的环节。面对软硬件方面存在的不足,事业单位需要及时调整并向上级申请开设专项资金用于软硬件管理设施的采购与维护,或是适当调整单位每年的资金预算比例,将更多的资金用于软硬件设施的建设方面,这样才能够为人力资源管理信息化奠定基础。例如,对于硬件设施来说,需要加强先进的硬件设施的引进、管理、维护与系统功能更新等,保证硬件设施的性能与功能能够满足人力资源管理信息化的基本需求。对于软件设施来说,需要与第三方研究机构进行紧密联系,设计出更加符合事业单位人力资源管理发展需求的管理软件,以实际情况为基础完善软件中的各项功能,让人力资源管理相关工作的操作更加便捷化与高效化。同时,要做好安全防护软件的性能提升,保证人力资源数据的安全性。

#### 3.2 树立人力资源管理信息化理念

在事业单位人力资源管理信息化建设方面,为促使信息化建设的真正实现,首要任务就是需要树立信息化管理理念。作为事业单位内部的人力资源管理部门及管理人员,应当对人力资源管理信息化的价值及意义加强重视,每个工作人员都需要在思想上认识到人力资源管理信息化构建的价值及意义。在真正形成信息化理念的基础上,人力资源管理部门及工作人员可以加强信息化建设方面的投入,使相关的信息化配置增加,使人力资源管理信息化建设的开展具有比较理想的基础支持与保障,这样才有可能实现有效的人力资源管理信息化,确保人力资源管理信息化建设可以取得满意的成果,提升人力资源管理信息化水平。

#### 3.3 合理应用信息化技术

在事业单位人力资源管理信息化建设中的一个关键就是对信息化技术进行合理应用,这也是人力资源管理信息化实现的最根本保障。因此,在人力资源管理工作中,应当改变以往的人工管理方式及模式,对信息化管理技术进行应用,同时还需要对大数据技术进行应用,在员工招聘、职工培训及绩效管理等方面利用信息化技术及大数据技术等进行分析,并且制定合理的决策,使人力资源管理可以更高效准确。同时,需要利用信息化技术在事业单位内构建人力资源管理平台,将人力资源信息输入该平台中,随时掌握人力资源信息的变化,依据人力资源信息进行合理的人力资源配置及优化,保证每个职工的优势及潜力都可以得到充分发挥,使人力资源管理可以取得满意成果。

#### 3.4 加强信息化数据库的建设,维护数据信息的安全

在构建相应的建设模式时,要加强信息化数据库的建设,采取有效措施维护数据库的安全。事业单位要学习和借鉴其他构建相应模式成功的单位,建立数据信息的数据库。在档案管理中,事业单位要同时管理纸质档案和电子档案,维护数据信息的真实性和完整性,为信息化的数据库建设奠定坚实的基础。事业单位在构建相应的建设模式时要大胆尝试,围绕数据库的建设开展一系列的活动,在建成人力资源管理数据库之后,要不断丰富数据库的数据信息,并且积极的共享数据信息,提高数据库的利用效率,在保障数据信息真实的情况下加快人力资源管理信息化建设模式的构建。

#### 3.5 更新理念,建立专业团队

在现代化事业单位人力资源管理信息化建设还是初步阶段,略显稚嫩,所以要想让信息化建设变得更加成熟,就要及时更新信息化建设理念,跟上时代步伐,并对其加以重视,才能有效促进信息化建设的展开。在推进这项工作时贴合事业

单位的发展趋势,要注重将信息化平台的管理制度进行完善,不断对资源进行整合,组成数据库去进一步分析研究。这些工作都离不开专业技术人员的技术知识支持,所以在更新理念的同时,也要组建专业的事业单位人力资源管理信息化建设团队,加强员工的素质水平和专业能力,对员工的创造性和积极性进行挖掘,对于员工的近期状态和生活问题就行关注,积极实施激励手段,制定激励制度,让员工对工作充满热情。给予员工生活保障满足员工生活需求,让员工不发展副业,将全部精力投入到人力资源管理工作中。对于人力资源管理员工素质不高专业知识能力不强的情况,事业单位要展开高强度的教育培训,尽力解决这些员工身上存在的问题,并且对这些专业知识进行及时更新,让员工熟练掌握网络信息技术,在工作中能更好地应用。可以对表现优秀的员工进行物质嘉奖,提高员工学习积极性。还可以开展一些讲座活动,配合专业人员,努力为员工进步提供良好平台,保障事业单位人力资源管理信息化建设的顺利进行。

#### 3.6 提高人力资源管理信息化意识

事业单位人力资源管理信息化建设需要奠定思想基础,以保证人力资源管理信息化工作的实际效果,为此事业单位的管理者做表率,带头重视人力资源管理信息化工作,并且对人力资源管理信息化工作的重要性做全面的宣传,宣传的方式要融合到日常工作中,有利于大家通俗易懂的接受人力资源管理信息化工作。单位要结合改革的要求与信息时代的发展现状确定事业单位人力资源管理信息化的工作目标,而且用动态管理的方式,利用信息化工作的优势,实现短期的信息化目标有利于增强大家的工作意识,鼓励更多的人积极配合人事部门的工作,提高事业单位解决管理问题的能力,也有利于提升人力资源管理信息化的工作质量。

#### 3.7 开发人力资源管理信息化平台

人力资源管理的发展不是单独一个部门能做到的,需要政府各部门相互配合,共享人力资源进行管理建设。所以,建立一个全面的人力资源管理信息化平台是十分有必要的。管理平台的建设需要强大的技术支持,利用最新的技术手段来保证管理平台的有效运行。在建设平台时,应根据各部门的管理特点和单位人员工作情况来开发软件,保证平台使用的覆盖范围和人力资源信息的安全。平台应明确各个板块,实现资源信息管理工作的高效性、准确性,并设置一定的隐私保障,不仅能实现信息资源共享,还能让单位人员信息得到保护,在安全的网络环境下,提高资源信息管理工作效率。这样的平台才能为事业单位的人力资源信息化管理出力,并为以后的发展打下坚实的基础。

#### 结束语

在目前事业单位的运营及发展中,人力资源管理发挥的作用越来越重要,对单位人才的合理利用十分有利,信息化的人力资源管理是现代人力资源管理的发展方向。基于此,作为单位内部的相关人力资源管理,应当对信息化人力资源管理建设中存在的问题清楚认识,以此为前提,以有针对性的措施及方法加强人力资源管理信息化建设,以实现更有效的人力资源管理,强化管理效果,为事业单位发展提供有效的人才支持。

#### 参考文献

- [1]周艳玲.机关事业单位人力资源管理信息化建设[J].财经界,2021(08):187-188.
- [2]孙国栋.事业单位人力资源管理的信息化建设及创新研究[J].商讯,2021(06):187-188.
- [3]冯雪.事业单位人力资源管理信息化建设模式构建[J].中外企业文化,2021(01):25-26.
- [4]郭保红,靳小玉.增强建设事业单位人力资源管理信息化的必要性[J].人力资源管理,2017(6):402-403.
- [5]郑光浩.事业单位人力资源管理信息化建设的探究[J].今日财富:中国知识产权,2018(9):92.