

信息化在事业单位人力资源管理中的应用研究

孙祥喜

中国国际贸易促进委员会平度市支会，山东平度，266700

摘要：随着新时代的到来，我国社会处于高速发展状态，各行各业的信息化水平都在日益增高，但某些事业单位内部整体信息化水平仍旧偏低。事业单位内部开展管理工作包括许多内容，其中人力资源管理是核心内容。新时代，事业单位内部只有在落实信息化人力管理资源的基础上才可以推动工作效率的提升，故而事业单位需针对信息化建设整体水平不高、专业信息化人才的储备较少等问题采取有效性较强的措施提高信息化水平。基于此，本文在概述信息化和人力资源管理的基础上，进一步分析了事业单位内部人力资源管理开展信息化建设的作用以及管理现状，同时提出进行信息化建设的有效策略，以供参考。

关键词：信息化；人力资源管理；事业单位

中图分类号：D630.3

文献标志码：A

0 引言

信息技术具备较强的数据收集、数据分析和数据处理能力，能够提升社会整体生产效率、科学进步速度以及经济发展速度，影响及改变社会大众日常生活和生产^[1]。事业单位属于政府的行政机构，与政府工作建设息息相关，因此采取多种措施提高事业单位内部信息化水平十分重要且非常有必要。另外，事业单位内部开展各项工作均无法离开专业化人才^[2]。由此可见，人力资源管理工作在事业单位中发挥着承上启下的作用，因此应尽可能地在事业单位内部推动信息化建设工作，在处理问题的过程中更多地应用信息化技术，为事业单位发展及规划提供保障。

1 信息化和人力资源管理概述

1.1 信息化

信息化是指将计算机等智能化工具看作全新生产力，并运用它们为社会谋福利。信息化是在通信技术、网络技术和数据库技术等的前提下汇

集不同数据信息进而服务于民众，这不仅有利于缩减成本，还能同时提升工作效率^[3]。信息化存在整合性、安全性、拓展性、平台化、灵活性、移动性和易用性等特征。事业单位内部人力资源管理在开展信息化建设的过程中应结合不同平台推进工作，如企业通信、公文流转、协同工作、新闻发布、信息集成、日常办公和知识管理等平台。

1.2 人力资源管理

事业单位人力资源管理是事业单位的一系列人力资源政策以及相应的管理活动的总称，其常见的内容为员工培训、员工薪酬、员工调配以及员工聘用等^[4]。事业单位应合理利用新的管理手段组织开展人力资源活动，以进一步实现本单位的发展目标。众所周知，人力资源管理存在以下特点：人本特点、战略性及全面性、学科交叉性及整体性。

2 事业单位内部人力资源管理信息化建设的作用

2.1 新时期事业单位发展的客观需求及必然选择

信息化时代下，信息技术的快速发展给社

作者简介：孙祥喜，男，汉族，山东平度，本科，中级经济师，研究方向：人力资源管理。

会发展带来巨大的影响，其已成为提高各行业竞争力和促进经济增长的关键。换句话说就是，当前社会上任何工作的开展都离不开信息技术，且随着科学技术的迅猛发展，信息技术已成为生产力、科学化、现代化和技术化的代名词^[5]，随之产生的信息数据量也迅速增长。在全新发展阶段，便民服务和廉洁从政是事业单位内部建设的核心宗旨，为了实现这个目标，单位内部应构建稳定的发展空间，不过这些均需要发挥信息技术的作用。事业单位在人力资源管理中应用信息技术，能够全面提高管理部门的整体工作质量和效率，例如，应用大数据技术展开精确分析能够帮助诸多事业单位在人力资源招聘工作中明确所需人才的不同属性^[6]，能够让越来越多的人在第一时间明确单位岗位需求及状态等。因此，应用信息化技术落实人力资源有关管理工作能够满足新时期人力资源管理的客观需求。

2.2 能够提升事业单位整体工作效率

(1) 在事业单位内部人力资源管理中运用信息技术，能不断优化单位工作的原有方法及模式^[7]。应用信息技术不但能够减少事业单位内部整体人力成本的消耗，进一步提高事业单位的整体工作效率，还可以使工作开展得更加精准，减少人为的失误率。(2) 事业单位内部人力资源管理信息化建设能推动人力资源管理相关绩效考核质量以及招聘质量的提升。这对事业单位按照工作实际需求选拔量身打造的人才十分有利，并且能够在减少后续开展人员培训所需的资金投入等的同时，提升事业单位的整体工作质量^[8]。(3) 事业单位内部人力资源管理信息化建设可以增大人力资源队伍的宽度及深度，这对拉近事业单位和人力资源管理工作者之间的距离十分有利。

3 事业单位内部开展人力资源管理的现状

3.1 对人力资源管理信息化建设的认知有所欠缺

尽管信息技术已得到普及，但受限于管理

者的思想意识以及管理模式，诸多事业单位未能明确信息化在人力资源管理中的重要程度，仅将信息化人力资源管理看作口号并留于制度方面，实际开展人力资源管理工作时仍旧采取传统模式。如某些事业单位未能在人力资源管理工作中引入信息化系统，在实际管理工作中依旧采取传统的存档手段^[9]。有的事业单位即便引入了信息化系统，也仅将传统人力资源管理中的线下工作转变为线上处理，即仅仅是采取计算机技术替代手工作业，未能针对信息化所具备的深层作用进行挖掘，这导致事业单位内部人力资源管理信息化建设出现形式主义问题。

3.2 信息化建设整体水平不高

信息化建设整体水平不高，资金投入不够充足。(1) 信息化人力资源管理需构建管理系统，但在建设管理系统时，某些事业单位管理者依旧认为人力资源管理工作的整体质量与信息化建设没有必要的联系，不仅如此，他们还认为资金需要投入传统的人力资源管理工作中，如人员培训、人员招聘工作等，致使对构建人力资源管理信息化系统的资金投入不够充足^[10]。(2) 构建信息化系统的整体适用性不够好，具体表现为某些事业单位前期没有针对人力资源管理有关工作的具体要求展开调查，导致所建设的信息化系统的部分功能因与人力资源实际管理工作的需求不符而无法实现应用，并且还有部分需开发的功能，因被遗漏，所以没有开发出来。长此以往，信息化系统因无法与人力资源管理实际工作要求相符而难以逃脱被抛弃的命运。除此以外，在构建信息化系统的过程中，相关人员充分考虑系统的安全性，因此未构建防火墙等安全防护措施，这在某种程度上致使信息化系统内部存在个人信息泄露等危险。(3) 信息化系统的整体使用率偏低。普遍来说，事业单位内部工作人员的年龄偏大，而信息化系统作为一种新生事物，很难被其工作人员完全接受，因此在后期使用信息化系统时，事业单位出现了抵制现象，致使事业单位人力资源管理信息化建设工

作难以落实。

3.3 信息化专业人才的储备较少

新时期,事业单位为落实信息化人力资源管理工作,一方面需依靠人力资源专业人才,另一方面需依靠信息技术专业人才。现如今,事业单位内部人力资源管理的专业人才较为充足,但因近些年才开始重视信息化建设,大多数事业单位欠缺信息化专业人才^[11]。除此以外,人力资源管理有关工作更偏向管理,信息化工作更偏向技术,两者之间存在较大差异。尽管某些事业单位内部存在充足的信息技术人才,但这些人才不能熟练完成与人力资源管理有关的工作,进而致使人力资源管理的专业人才难以熟练使用信息技术,信息专业人才难以应对人力资源管理工作,这造成了复合型人才缺口。而复合型人才欠缺又增加了事业单位内部人力资源管理信息化建设的困难。

4 事业单位内部进行人力资源管理信息化建设的有效策略

4.1 提高认知以防形式主义

从事业单位角度考虑,人力资源管理信息化既是机遇又是挑战。(1) 管理者应形成正确观念,保障人力资源管理信息化建设工作的顺利落实。在实际工作过程中,管理者要防止形式主义,不得将信息化工作停留于制度层面。(2) 事业单位内部构建的信息化管理系统不得被简单应用。事业单位应深层次挖掘人力资源管理措施,提高管理工作的整体水平,将该系统在人力资源管理中的作用充分发挥出来。(3) 事业单位要强化工作人员的信息化理念及意识,使管理信息化相关理念深入人心,进而全方面、多层次落实信息化工作。

4.2 强化基础设备的资金投入

事业单位需基于事业单位改革这一背景,落实人力资源创新及管理工作,对管理中应用的软件和设备应在第一时间内进行更新;在购买软

件和硬件设备时,需要对此类设备进行检查;购买过程中不仅需要投入诸多资金,还需要通过强化建设设施来确保人力资源管理的质量。与此同时,还要保障整体人力资源管理进度不受软件设施以及硬件设施的影响^[12]。人力资源管理者可以选择电子存储方式储存人力资源资料,同时,应提高个人专业技能,利用好防火墙等信息安全防护措施,保障事业单位内部人力资源管理工作的顺利开展。

4.3 强化信息安全管理

(1) 事业单位内部人力资源管理中管理信息安全是非常重要的一个环节,具备十分重要的作用。因此,事业单位应强化管理者整体的信息安全意识,并组织与培训以强化管理者责任意识,与此同时构建与管理有关的制度规章,不断提升信息资源管理的安全性。(2) 事业单位应定期引入专业化人员检查人力资源管理系统的硬件设备、软件设备。若发现系统存在安全问题,他们需要在第一时间内展开更换或维修工作,为系统硬件设备和软件设备的正常运行提供保障,进一步实现安全管理。例如,信息化的人力资源管理需运用计算机系统,因此主管部门应定期对计算机系统的安全检查,以防其被病毒感染,同时保障人力资源数据信息的输入及储存更具机密性。我国提出“发展、创新、绿色、协调、共享、开放”理念,该理念与事业单位内部人力资源管理的理念相符^[13]。推动事业单位内部人力资源管理信息化建设,需构建规范化系统,使用信息化管理这一模式协助事业单位优化外部及内部沟通,保障人力资源有关信息的顺畅交流,实现资源的共享。一方面,推动对内交流。现下诸多事业单位在规范化开展人力资源管理时,在信息化管理方面有所欠缺,致使诸多部门在相互交流沟通中存在不小的问题,这不仅使人力资源管理工作的整体效率低下,还有有效性较强的管理措施无法得到深层次挖掘,因此管理人员应合理利用信息系统,推动事业单位快速获得各式各样有价值的信息。另一方面,构建资源

共享激励机制。事业单位人力资源管理部门要构建科学性、有效性较强的激励机制,保障工作人员一起参加信息化建设工作,推动资源整体利用率的提升,并进一步保障事业单位人力资源管理质量。与此同时,还要加大审核人力资源信息的力度,详细标注资料来源。

4.4 重视培养信息化复合型人才

任何事情的成功落实均无法离开人才支持,因此事业单位为落实人力资源管理信息化建设工作而建设高质量的人才梯队是必不可少的环节。在引入人才方面,事业单位需要针对人才储备不充足这一问题,及时调整人才选调和招聘工作的整体方向和内容,对引入的信息化管理专业人才应给予足够的重视,以便在短时间内弥补人才缺失问题。从教育培训角度考虑,事业单位要强化人力资源管理人才的培训工作,强化其信息层面的技能及知识。比如定期举办技术交流会,使人力资源管理工作人员尽提高得信息技术应用能力,成为复合型的专业人才。

5 结语

现阶段,信息技术在社会经济发展中占据着十分重要的地位,落实信息化建设有利于推动事业单位整体核心竞争力的提升。随着人力资源管理难度的逐渐增加,数据量也在逐渐变大,只有完成管理信息化建设工作才可以有效处理好这些逐步增多的问题,如对人力资源管理信息化建设的认知有所欠缺、信息化建设整体水平不高、专业信息化人才的储备较少等,才能强化人力资源管理的效果。而实现人力资源管理信息

化,一方面是事业单位的重要发展趋势,另一方面是客观要求,因此事业单位需要提高认知以防形式主义,以进一步提高单位内部人力资源管理的水平。

参考文献

- [1] 王琼.新形势下公共事业单位人力资源管理模式创新分析[J].现代商业,2019(25):83-84.
- [2] 阎若丹.如何优化网络经济时代下的事业单位人力资源管理[J].经营者,2019,33(6):92.
- [3] 李友,王永红.新形势下行政事业单位人力资源管理信息化初探[J].投资与创业,2019(10):128-129.
- [4] 孙玲玲.新形势下如何提升行政事业单位人力资源管理信息化水平[J].中国民商,2020(9):290.
- [5] 刘玉琴.大数据时代下事业单位人力资源绩效管理创新探究[J].智库时代,2020(45):49.
- [6] 张波.略论加强新时代事业单位干部人事档案信息化管理[J].卷宗,2020,10(5):120.
- [7] 曹金仓.人力资源管理在行政事业单位管理与发展中的地位和作用[J].中国民商,2020(2):170.
- [8] 杨俊萍.事业单位人力资源信息化建设对提高综合管理水平的思考[J].新金融世界,2020(7): 179,181.
- [9] 余光建.试析事业单位人力资源管理的信息化建设模式[J].人力资源,2020(18):65-66.
- [10] 李枝俏.数据信息化时代的事业单位人力资源管理应如何创新转型[J].劳动保障世界,2020 (13):58-59.
- [11] 魏娜,张成,秦冬,等.新形势下事业单位人事统计与人力资源管理信息化探讨[J].科学与信息化, 2020(3):182-183.
- [12] 王志丽,孙艳秋.基于事业单位管理视角的人力资源管理信息系统建设与应用[J].全国流通经济, 2020(34):99-101.
- [13] 孙俊艳.事业单位人力资源信息化管理建设路径及创新研究[J].经济师,2022(7):248-249.