

事业单位人力资源管理与服务信息化路径研究

杨洋

巴彦淖尔市人力资源公共服务中心, 内蒙古 巴彦淖尔 015000

[摘要] 文章探讨了事业单位人力资源管理与服务信息化的必要性及其应用措施。信息化可提升管理效率、适应信息时代需求、降低成本风险。为此建议加强管理者信息化素养、优化基础设施、建立高效的数据管理体系, 并持续创新管理模式。而引入智能招聘、决策支持系统、在线培训和绩效评估等措施, 为事业单位带来更精准的招聘、更科学的决策、更灵活的培训与绩效管理, 助力组织发展。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 服务信息化

DOI: 10.33142/mem.v4i3.10014

中图分类号: D630.3

文献标识码: A

Research on the Informationization Path of Human Resource Management and Service in Public Institutions

YANG Yang

Bayan Nur City Human Resources Public Service Center, Bayan Nur, Inner Mongolia, 015000, China

Abstract: The article explores the necessity and application measures of informationization in human resource management and services in public institutions. Informatization can improve management efficiency, adapt to the needs of the information age, and reduce cost risks. Therefore, it is recommended to strengthen the informationization literacy of managers, optimize infrastructure, establish an efficient data management system, and continuously innovate management models. Introducing measures such as intelligent recruitment, decision support systems, online training, and performance evaluation can bring more accurate recruitment, scientific decision-making, and flexible training and performance management to public institutions, helping to promote organizational development.

Keywords: public institutions; human resource management; service informatization

引言

随着科技的飞速发展, 信息化正深刻改变着各行各业, 其中包括事业单位人力资源管理领域。在这个数字化时代, 将人力资源管理与服务信息化相结合, 不仅是一种必要, 更是一种战略。通过充分利用信息技术, 事业单位可以实现更高效的管理、更智能的决策、更灵活的培训, 进而提升组织的绩效和竞争力。文章将探讨事业单位人力资源管理与服务信息化的重要性, 以及实现这一目标的关键措施。

1 事业单位人力资源管理信息化建设的必要性

1.1 提升管理效率与质量

事业单位人力资源管理信息化建设是当今管理领域的重要趋势, 其最显著的好处之一是提升了管理效率与质量。一是信息化建设通过数字化数据处理和自动化流程, 使管理人员能够更快速、准确地获取和分析员工信息。传统的纸质档案和手工记录的管理方式常常繁琐耗时, 容易出现数据错误和信息丢失等问题。而信息化建设将数据集中存储在数字化平台上, 使信息的查找和处理更加高效。管理人员可以轻松访问员工档案、薪资信息、绩效评估等数据, 无需花费大量时间在繁琐的文件整理上, 从而节省了宝贵的工作时间。二是信息化建设还推动了管理的自动化和精细化。通过设定自动提醒和 workflows, 一些常规的管理任务可以自动完成, 如薪资发放、假期管理、考勤

记录等。这不仅减轻了管理人员的工作负担, 还降低了出现错误的机会。同时信息化系统提供了数据分析工具, 管理人员可以更深入了解员工的表现、需求和趋势, 进一步优化管理策略。

1.2 适应信息化时代

适应信息化时代已经成为事业单位不可或缺的要素。在当今数字时代, 信息以前所未有的速度传播, 管理决策需要实时数据支持, 因此事业单位需要积极进行信息化建设, 以适应这个环境, 实现更灵活、智能和个性化的运营, 满足不断演化的社会需求。一是信息化建设使事业单位能够更迅速地应对变化。现今社会和市场的变化速度之快前所未有, 事业单位如果仍然依赖传统的管理方式和手工处理数据, 将很难跟上这个快节奏的环境。信息化系统提供了实时数据分析和监控功能, 管理人员可以随时了解组织的运行状况, 及时发现问题并采取措施, 从而更加灵活地应对各种挑战。二是信息化建设有助于制定更智能的策略。通过数据分析和人工智能技术, 事业单位可以深入挖掘数据背后的信息, 发现潜在的趋势和机会。这有助于制定更精准的战略计划, 优化资源分配, 提高决策的准确性和前瞻性。例如, 招聘需求的变化、员工绩效的趋势等信息可以指导组织调整产品或服务策略, 以适应单位需求^[1]。

1.3 降低成本与风险

信息化建设在事业单位中的应用不仅有助于提高管理效率和质量，还能显著降低成本和风险，从而为组织的长期可持续发展提供强有力的支持。一是信息化建设降低了管理成本。在过去，事业单位常常依赖繁琐的纸质文件、手工处理数据和人工管理流程，这不仅费时费力，还容易引发错误。信息化系统的应用使数据处理自动化，大大减少了人工干预的需求，降低了管理成本。不再需要大量的纸张和人工时间来处理文件，而数据存储和检索也变得更加便捷和经济高效。二是信息化建设有助于降低风险。在管理过程中，数据的泄露、丢失或错误可能会对组织造成重大损失，甚至损害声誉。信息化系统能够提供更高水平的数据安全性，确保数据受到保护并且只能被授权人员访问。此外系统可以自动执行合规性检查，确保组织遵守法规和政策，减少了因管理中的错误而引发的法律风险。维护数据的完整性和安全性，有助于保障事业单位的声誉和稳定运营。

2 事业单位人力资源管理与服务信息化的开展要点

2.1 提升管理者信息化素养

在事业单位人力资源管理与服务信息化的开展过程中，提升管理者的信息化素养被视为关键一步。管理者作为决策者和引领者，他们的理解和能力直接影响整个信息化项目的成功。信息化不仅仅是引入技术，更是一种管理哲学的转变，因此管理者需要深刻理解其对管理效率和质量的积极影响。

①管理者应明白信息化如何改善管理效率。信息化带来了自动化流程、数字化数据处理的优势，可以大幅减少繁琐的手工操作，提高数据的准确性和及时性。通过信息化系统，管理者可以快速获取员工的综合信息，轻松监控绩效、培训需求等关键指标，从而更有针对性地制定管理策略，优化资源分配，提升工作效率。

②为了更好地引领信息化项目，管理者需要积极接受信息技术培训。他们应该了解信息化系统的功能和操作流程，能够与技术团队进行高效沟通，确保系统开发符合实际需求。此外管理者还应关注信息安全和隐私保护，以确保敏感数据不被泄露或滥用。

2.2 优化基础设施建设

在事业单位人力资源管理与服务信息化的开展过程中，优化基础设施建设是至关重要的一环。良好的基础设施不仅可以提高信息化系统的性能，还能确保数据的安全和可靠性，从而为管理提供坚实的支持。

①更新硬件设备是优化基础设施建设的重要一步。随着技术的不断进步，旧有的硬件设备可能无法满足新的信息化需求。例如，老旧的服务器可能处理速度过慢，存储容量不足，导致信息处理效率低下。因此事业单位需要投资于先进的硬件设备，确保信息化系统能够高效稳定地运行。

②网络设备的升级也是至关重要的。一个高效的信息化系统需要快速、稳定的网络支持。高速宽带、可靠的网络设备和强大的网络安全措施都是确保数据传输安全的关键。特别是在云计算和远程办公的背景下，对网络基础设施的投资变得尤为重要，以满足大规模数据传输和远程协作的需求。

③不断升级人力资源管理软件也是优化基础设施建设的一部分。人力资源管理软件是信息化的核心，它需要与组织的需求保持同步。新的需求和法规可能需要软件的功能扩展或更新，以确保合规性和高效性。并且定期的软件更新还可以修复潜在的安全漏洞，提高数据的安全性。

2.3 建设高效的数据管理体系

在事业单位人力资源管理与服务信息化的开展中，建设高效的数据管理体系是至关重要的，因为信息化的核心就是数据。一个高效的数据管理体系可以显著提高管理决策的准确性、战略性和反应速度。

①数据收集是数据管理体系的基础。通过数字化工具和系统，事业单位可以更迅速、精确地收集员工信息、绩效数据、薪资信息等。这种高效的数据收集方式可以消除手工记录的错误和滞后，确保数据的时效性和准确性。而且数字化数据还更容易被整合和共享，有助于不同部门之间的协作和信息流通。

②数据存储是关键环节。信息化时代产生了大量的数据，包括文档、电子邮件、图像、视频等多种格式。因此建立强大的数据存储系统至关重要。云存储和大数据技术为事业单位提供了存储海量数据的能力，同时也提供了高度的可扩展性，以适应未来的数据增长。这种存储系统还具备备份和灾难恢复功能，确保数据不会因故障或灾难而丢失。

③数据分析是数据管理体系的精华。通过高级分析工具和人工智能技术，事业单位可以从海量数据中提取有价值的信息，识别趋势、模式和问题。这有助于管理者更好地了解员工需求、绩效表现和组织运营情况，从而做出更明智的决策。数据分析还可以帮助事业单位预测未来的需求和挑战，制定更具战略性的计划。

④数据保护是数据管理体系的基石。随着数据的数字化，数据安全性和隐私保护变得尤为关键。必须采取严格的安全措施，包括数据加密、访问控制、身份验证等，以确保数据不会被未经授权地访问和泄露。而且合规性也是数据管理的一部分，事业单位必须遵守相关法规，保护员工和组织的权益^[2]。

2.4 持续创新管理模式

持续创新管理模式是事业单位人力资源管理与服务信息化的关键点。信息化不仅是工具，更是一种机会，它应当成为推动管理模式创新的催化剂。以下是关于如何借助信息化推动管理模式创新的观点：

①采用虚拟化管理体系。传统的管理模式通常是基于层级的，决策和信息流向通常是自上而下的。但在信息化时代，数据和信息可以实时传递，因此可以构建更加扁平 and 灵活的管理体系。虚拟化管理可以让决策更加迅速和敏捷，有助于更好地应对不断变化的市场和组织需求。

②建立动态的人力资源管理结构。信息化可以提供更多关于员工的数据和洞察，这使得管理者可以更精确地了解员工的需求和潜力。基于这些数据，可以实施更加个性化的员工管理，包括培训、激励和职业发展规划。这种动态的管理结构有助于提高员工满意度和绩效，推动组织的战略目标实现。

③信息化为管理模式的创新提供了数据支持。数据分析和业务智能工具可以帮助管理者更好地了解组织的运营情况，识别瓶颈和机会。这种数据驱动的管理模式可以减少决策的主观性，提高决策的科学性。管理者可以根据数据的指导，更好地优化流程、资源配置和战略规划。

3 事业单位人力资源管理与服务信息化的应用措施

3.1 智能招聘与匹配

智能招聘与匹配在事业单位的人力资源管理中具有重要意义。通过信息化技术，事业单位能够建立智能招聘平台，借助大数据分析和人工智能算法，实现更精准的岗位需求分析和候选人匹配，从而提高招聘效率和员工素质，进一步推动组织的持续发展。

首先，智能招聘平台能够基于大数据分析，准确把握不同岗位的技能要求和素质要求。通过分析大量历史招聘数据和现有员工信息，系统能够形成更为清晰的岗位描述和候选人要求，从而帮助招聘人员更精准地制定招聘计划。其次，人工智能算法能够高效筛选和匹配候选人。智能招聘平台可以根据岗位的特定需求，自动筛选出合适的候选人，并通过数据分析和算法判断候选人与职位的匹配度。这不仅提高了招聘的效率，还能够减少人为主观因素对招聘决策的影响。此外，智能招聘与匹配也促进了员工素质的提升。因为通过精准匹配，招聘到更适合岗位的员工，有助于员工更快速地适应工作，并发挥出更大的潜力。这种匹配性还能够增加员工对工作的满意度和认同感，从而提高员工的积极性和工作效率^[3]。

3.2 引入智能决策支持系统

引入智能决策支持系统是事业单位人力资源管理与服务信息化的重要举措。这些系统基于人工智能和大数据分析技术，能够帮助管理者更加科学、智能地做出各种人力资源管理决策，涵盖了员工绩效评估、培训需求分析、福利优化等方面，为组织管理提供了有力支持。

首先，智能决策支持系统可以进行大规模的数据分析，快速而准确地识别出员工的绩效趋势和问题。它们能够比人工更全面地评估员工的工作表现，包括定量和定性指标，

从而帮助管理者更公平、客观地做出晋升、奖励和培训决策。这有助于激励员工提高绩效，同时提升了管理的科学性。最为重要的是，智能决策支持系统能够优化福利和员工满意度。通过分析员工的需求和反馈，系统可以为组织提供关于薪酬、福利、工作环境等方面的改进建议。这不仅有助于吸引和留住优秀员工，还能够提升整体员工满意度，增强员工的归属感和忠诚度。

3.3 推动在线培训和绩效评估

推动在线培训和绩效评估是事业单位人力资源管理与服务信息化的关键举措。通过建立在线培训平台和绩效评估工具，事业单位可以实现员工的远程学习和绩效监控，从而提升培训的灵活性和绩效评估的客观性。

首先，在线培训平台为员工提供了灵活的学习机会。员工可以根据自身需求，在工作之余通过网络学习新知识和技能，不受时间和地点限制。这种个性化的学习方式能够更好地满足员工的学习需求，提高学习的积极性和效果。而且在线培训还可以为员工提供多样化的培训资源，包括视频教程、在线讲座和互动学习社区，从而丰富了学习体验。另外，绩效评估工具可以更客观地衡量员工的工作表现。通过数字化的数据收集和分析，管理者可以实时追踪员工的工作进展、目标达成情况以及与绩效指标的匹配程度。这种数据驱动的评估方式减少了主观性评价的影响，使绩效评估更加公平和准确。同时绩效数据的记录和比较还为员工提供了反馈和改进的机会，促进了个人和组织的持续发展^[4]。

4 结语

在信息化时代，事业单位人力资源管理的信息化建设已成为提升管理效率、适应变革和降低成本的必要之举。通过优化基础设施、智能化决策、在线培训等措施，实现了管理方式的革新和员工素质的提升。信息化不仅是工具，更是引领管理创新的动力，为事业单位持续发展创造了更有活力的未来。

[参考文献]

- [1] 杨艳霞. 事业单位人力资源信息化管理的必要性及路径[J]. 活力, 2023(7): 113-115.
- [2] 柳斌. 事业单位人力资源管理与服务信息化路径研究[J]. 产业与科技论坛, 2022, 21(12): 155-156.
- [3] 张耘辅. 事业单位人力资源管理信息化改革路径[J]. 人才资源开发, 2022(4): 43-44.
- [4] 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.

作者简介：杨洋（1993.5—），毕业院校：吉林大学，所学专业：工商管理，当前就职单位名称：巴彦淖尔市人力资源公共服务中心，职称级别：中级经济师。