信息技术对事业单位人力资源管理的影响研究

张玉倩

（青岛市市南区湛山街道公共服务中心，山东　青岛　266000）

摘　要：文章主要介绍了信息技术在事业单位人力资源管理中的应用现状、面临的挑战以及优化策略。文章分析了事业单位人力资源管理的特点和信息技术的发展趋势，指出信息技术在人力资源管理中的应用已逐渐普及，但仍存在数据安全、政策法规不符合员工抵制等挑战。文章强调了信息技术在招聘、培训、绩效管理、薪酬福利等方面对人力资源管理的积极影响，并提出了优化策略，指出信息技术在事业单位人力资源管理中的重要作用，为事业单位优化人力资源管理提供了有益参考。

关键词：信息技术；事业单位；人力资源管理；影响研究

中图分类号：D630.3; TP315　　**文献标志码：**A

Research on the Impact of Information Technology on Human Resource Management in Public Institutions

ZHANG Yuqian

（*Qingdao City Shinan District*, *Zhanshan Street Public Service Center*, *Qingdao* 266000, *China*）

Abstract: This article mainly introduces the current application status, challenges, and optimization strategies of information technology in human resource management of public institutions. The article analyzes the characteristics of human resource management in public institutions and the development trend of information technology, pointing out that the application of information technology in human resource management has gradually become popular, but there are still challenges such as data security, non-compliance with policies and regulations, and employee resistance. The article emphasizes the positive impact of information technology on human resource management in recruitment, training, performance management, compensation and benefits, and proposes optimization strategies. It points out the important role of information technology in human resource management in public institutions and provides useful references for optimizing human resource management in public institutions.

Keywords: information technology; government-affiliated institutions; human resource management; impact research

1　信息技术在人力资源管理中的应用背景

随着信息技术的快速发展，人力资源管理已经发生了显著的变化，信息技术逐渐渗透到人力资源管理的各个环节。传统的人力资源管理往往依赖人工的经验和直觉，难以准确评估人才的潜力和价值。而通过信息技术，企业可以对数据进行全面、深入地分析，发现人才的潜力和优势，提升人力资源管理的精准度和效率[1]。例如，通过数据分析，可以发现员工的职业兴趣、技能特长以及职业发展方向，从而为员工提供更加个性化的职业发展建议，提高员工的满意度和忠诚度。

信息技术还能够帮助企业优化人力资源管理流程，提升管理效率。通过信息技术的应用，企业可以实现招聘、培训、绩效管理等环节的自动化和智能化，降低管理成本，提高管理效率。同时，信息技术还可以帮助企业进行人才盘点和人才规划，确保企业在任何时候都拥有足够的人才储备，满足企业的战略需求。

信息技术在人力资源管理中的应用已经成为一种趋势，未来这种趋势将更加明显。企业需要紧跟信息技术的发展步伐，不断创新人力资源管理模式，提升人力资源管理的水平和质量。

2　信息技术对人力资源管理影响剖析

2.1　提高招聘效率与质量方面影响

为提高招聘效率与质量，企业纷纷采取线上线下结合的招聘方式。在招聘过程中，线上环节的重要性愈发凸显。通过线上渠道发布招聘信息、筛选简历，能够有效扩大招聘范围，降低招聘成本。相比于传统的招聘方式，线上渠道能够覆盖更广泛的候选人群体，并且可以随时进行简历筛选，大大提高了招聘效率[2]。

收稿日期：2024-12-19

作者简介：张玉倩（1986.11-），女，汉族，山东青岛人，硕士，中级经济师，研究方向：人力资源管理。

同时，在筛选简历的过程中，信息技术发挥了重要作用。通过关键词匹配、数据分析等手段，企业能够更精准地找到符合岗位要求的人才，从而提高了招聘质量。线上候选管理系统的应用也进一步提升了招聘效率。候选人可以通过系统查询自己的进度、参与在线测试等，这样不仅提升了候选人的体验，也降低了企业的管理成本。

然而，在享受线上招聘带来的便利的同时，也需要注意其可能带来的问题。例如，考生在面试过程中可能会遇到网络不通畅、程序闪退等技术问题，这些问题都可能影响招聘的效率和效果[3]。因此，企业在采用线上招聘时，应充分考虑这些因素，并制定相应的应对策略。

2.2 员工培训与开发模式创新方面的影响

定制化培训方案是员工培训与开发模式创新的重要一环。通过深入了解员工的岗位需求和技能水平，可以制定个性化的培训方案，确保培训内容与实际工作紧密相连，提高培训的针对性和实效性。定制化培训方案能够为员工提供更加精准的培训服务，帮助他们快速掌握所需技能，提高工作效率和质量。

在线学习平台是员工培训与开发模式创新的另一个重要方面。在线学习平台能够提供丰富的课程资源和学习路径，方便员工进行自主学习和知识更新。同时，在线学习平台还可以根据员工的学习情况和需求，自动推荐相关课程和学习资料，实现个性化学习。通过在线学习平台，员工可以随时随地进行学习，不受时间和地点的限制，提高了学习的灵活性和效率。

实战演练与反馈也是员工培训与开发模式创新的重要环节。通过实战演练，员工可以在模拟的情境中进行练习和演练，提高实战能力和应变能力[4]。同时，结合员工的反馈和评估，不断改进培训内容和方式，提高培训的针对性和有效性。

2.3 绩效管理流程优化及数据支持方面影响

绩效管理流程优化及数据支持，是推动企业绩效管理水平提升的重要措施。在绩效管理过程中，绩效数据的实时更新、绩效标准的统一化以及绩效反馈与改进都是至关重要的环节。

2.3.1 绩效数据实时更新

通过信息系统实时更新绩效数据，能够确保绩效管理的及时性和准确性。传统的绩效管理方式往往依赖于手工录入数据，存在时间滞后和错误风险。而信息系统能够自动采集和更新绩效数据，使得绩效管理更加高效和准确。实时更新的绩效数据还可以为管理层提供及时的决策依据，帮助他们更好地了解员工绩效情况，及时调整管理策略。

2.3.2 绩效标准统一化

利用信息技术建立统一的绩效标准体系，是确保绩效评价公正性和客观性的关键。通过信息系统，可以将企业的绩效标准统一起来，避免各部门或员工之间因标准不一致而产生的绩效评价差异。同时，统一的绩效标准还可以提高员工的满意度和认可度，增强他们的工作积极性和创造力。因此，企业应该注重绩效标准的统一化建设，确保绩效评价的公正性和客观性。

2.3.3 绩效反馈与改进

通过信息系统提供绩效反馈和建议，可以帮助员工识别不足和改进方向，提高工作绩效。信息系统可以根据员工的绩效数据，自动生成绩效报告，并提供针对性地反馈和建议。这些反馈和建议可以帮助员工了解自己的工作表现，发现存在的问题和不足，从而制定改进计划[5]。同时，信息系统还可以将员工的绩效数据与优秀员工进行比较，帮助员工找到差距和提升空间，从而不断提升自己的工作能力和绩效水平。

2.4 薪酬福利管理智能化方面影响

薪酬福利管理作为企业人力资源管理的重要组成部分，对于企业的稳定发展具有重要作用。在智能化技术的支持下，薪酬福利管理的效率和效果得到了显著提升。

2.4.1 薪酬计算自动化

薪酬计算是薪酬福利管理的核心环节，传统的人工计算方式效率低下且容易出错。如今，随着信息技术的发展，薪酬计算自动化已成为可能。通过引入先进的薪酬计算系统，企业可以实现薪酬计算的自动化处理，大大提高薪酬发放的准确性和效率。同时，自动化系统还可以根据员工的出勤、绩效等数据自动调整薪酬，确保薪酬发放的公正性和及时性。

2.4.2 福利管理智能化

福利管理是企业吸引和留住人才的重要手段之一。然而，传统的福利管理方式往往存在申请流程繁琐、审批效率低下等问题。为了解决这些问题，越来越多的企业开始尝试福利管理智能化。通过信息系统进行福利申请、审批和发放，可以大大提高福利管理的效率和便捷性。员工可以在线提交福利申请，系统自动审核并生成福利发放清单，既减少了人为干预，又保证了福利发放的准确性和及时性。

2.4.3 薪酬策略调整与优化

薪酬策略是企业人力资源管理的核心之一，其合理与否直接影响到员工的积极性和企业的稳定性。在智能化技术的支持下，企业可以更加精准地了解员工的薪酬需求和期望，从而制定更加合理的薪酬策略。通过数据分析，企业可以发现员工薪酬与市场水平、企业业绩等因素的关联度，进而调整薪酬结构，提高员工的满意度和激励效果。同时，企业还可以根据员工的反馈和市场变化，不断优化薪酬策略，确保企业始终保持竞争力。

3 事业单位人力资源管理优化策略

3.1 制定针对性强、可操作性高优化方案

为了制定针对性强、可操作性高的优化方案，首先需要明确优化的目标。在事业单位人力资源管理中，优化目标通常包括提高人力资源效率、提升员工满意度以及推动数字化转型等方面。

在明确优化目标后，进行深入的调研分析是至关重要的。通过问卷调查、访谈等方式，可以收集到关于人力资源管理方面的第一手数据和意见。这些数据和意见能够帮助工作人员准确了解当前人力资源管理存在的问题和不足，如招聘流程繁琐、培训效果不佳、绩效考核体系不合理等。

针对这些问题，可以制定针对性地优化方案。例如，在

招聘流程方面，可以简化招聘程序，提高招聘效率；在培训方面，可以设计更具针对性的培训课程，增强培训效果；在绩效考核方面，可以建立更加完善的绩效考核体系，激励员工积极工作[6]，为事业单位的高质量发展提供有力保障。

3.2 加强内部沟通协作，形成共识和合力推进改革

在人力资源管理改革的推进过程中，加强内部沟通协作至关重要。这一环节不仅能够帮助员工更好地理解改革的目标和意义，还能够形成合力，共同推动改革的顺利进行。

搭建沟通平台是首要任务。有效的沟通渠道能够确保信息的及时传递和共享，减少误解和疑虑。因此，需要建立起多种形式的沟通渠道，如定期召开员工大会、部门间交流会、座谈会等，为员工提供表达意见和诉求的平台。同时，还可以利用现代通讯技术，如内部邮件、即时通讯工具等，实现信息的即时传递和反馈。这些沟通渠道的存在，能够增强员工的参与感和归属感，使他们更加积极地参与到改革中来。

促进文化交流同样重要。事业单位的文化建设对于员工的凝聚力和向心力具有重要影响。通过加强文化建设，可以提升员工对单位的认同感和归属感，从而形成共同价值观念和目标追求。为了实现这一目标，可以组织各种文化活动，如员工培训、文化活动、团队建设等，让员工在参与中感受文化的熏陶和感染。同时，还需要注重文化的传承和创新，让文化在改革中得以延续和发展。

共识构建是推进改革的关键。通过沟通协作，可以构建关于人力资源管理的共识，使员工能够理解并支持改革措施。在这一过程中，需要充分听取员工的意见和建议，尊重他们的权益和诉求，让他们成为改革的参与者和受益者。同时，还需要加强宣传和引导，让员工了解改革的必要性和紧迫性，增强他们的改革意识和责任感。只有这样，才能形成合力，共同推动改革的顺利进行。

3.3 引入先进信息技术手段，提升管理水平

信息化建设是国有企业人力资源管理水平提升的重要途径。通过引进先进的人力资源管理系统，如数字化平台、员工信息数据库等，可以将人力资源管理业务、流程嵌入系统，实现业务流程的自动化和智能化高效运作。以招聘流程为例，国有企业可以利用 AI 面试、AR 智能辅助筛选系统等技术手段，快速识别候选人，提高招聘效率和准确性。

在信息化建设方面，国有企业需要投入大量资源进行系统建设与维护，确保系统的稳定性和安全性。通过建立员工信息数据库，实现员工信息的集中管理和快速查询，提高管理效率。同时，数字化平台的建设还可以实现员工自助服务，如在线查询薪资、提交请假申请等，提高员工的满意度和参与度。

数据分析在人力资源管理中同样具有重要地位。国有企业可以利用大数据、人工智能等先进技术对人力资源数据进行深度分析和挖掘，为管理决策提供有力支持。通过数据分析，可以了解员工的流动情况、绩效表现、培训需求等，为制定合理的人力资源策略提供依据。

3.4 建立完善评估机制，持续改进优化效果

要构建科学、全面的评估指标体系，需要注重员工满意度、人力资源效率等核心指标，确保评估的准确性和全面性。通过定期评估，能够及时发现人力资源管理优化过程中的问题和不足，为改进提供有力的数据支持。

在员工满意度方面，应关注员工对工作环境、薪酬福利、职业发展等方面的感受。通过问卷调查、员工访谈等方式，收集员工的意见和建议，了解员工的需求和期望。这些数据可以为人力资源管理部门提供宝贵的反馈，帮助调整和优化相关政策和措施，提高员工的满意度和忠诚度。

在人力资源效率方面，应关注招聘效率、培训效果、员工绩效等关键指标。通过数据分析，可以了解招聘渠道的优劣、培训内容的实用性以及员工绩效的分布情况。这些数据可以为人力资源管理部门提供决策依据，帮助优化招聘流程、增强培训效果、激发员工的潜能和创造力。

在评估过程中，还需要注重收集关于优化措施执行情况的反馈和建议。通过定期的评估和反馈，可以及时发现和纠正问题，确保优化措施的有效实施。同时，还可以根据评估结果，及时调整优化方案，持续改进管理效果，提高事业单位的人力资源管理水平。这种持续改进的过程不仅有助于提升人力资源管理的效率和效果，还有助于推动事业单位的整体发展。

4 结 论

综上所述，信息技术在事业单位人力资源管理中的应用已成为当前人力资源管理的重要趋势。在这一背景下，事业单位正积极运用信息技术来提升人力资源管理的效率与精准度，实现人力资源管理的转型升级。

信息技术在人力资源管理中的应用首先体现在大数据与人工智能的运用上。借助大数据分析，事业单位可以更加精准地评估员工的价值，为人才选拔、绩效考核等提供有力的数据支持。同时，人工智能技术的应用也使得人力资源管理工作更加智能化，例如，通过智能招聘系统可以自动筛选简历，减少人工筛选的工作量，提高招聘效率。人工智能还可以辅助进行员工培训、职业规划等工作，使员工在事业单位中得到更好地发展。因此，事业单位需要在保持传统管理模式优势的同时，积极引入信息技术，推动人力资源管理的创新与发展。

参考文献：

[1] 千红明 . 大数据时代事业单位人力资源管理创新 [J]. 现代企业 .2020,(7).23-24.

[2] 黄莲花 . 信息技术对行政事业单位人力资源管理的影响 [J]. 就业与保障 .2020,(9).146-147.

[3] 黄倩 . 网络经济环境下事业单位人力资源管理优化策略 [J]. 中阿科技论坛（中英文）.2020,(12).89-91.

[4] 刘姝芳 . 浅谈信息技术对事业单位人力资源管理模式的影响 [J]. 商业文化 .2021,(10).50-51.

[5] 田金洲 , 王玲 , 赵悦 . 事业单位人力资源经济管理工具作用探究 [J]. 经营管理者 ,2020,(Z1):82-83.

[6] 黄世楚 . 信息技术在人力资源管理信息化中的应用研究 [J]. 电子技术与软件工程 .2016,(15).260.