

事业单位人事统计与人力资源管理信息化研究

连小芳

孝感市孝南区西河镇卫生院, 中国·湖北 孝感 432000

【摘要】本文深入探讨事业单位人事统计与人力资源管理信息化。分析其重要性,包括提高管理效率与质量、为领导决策提供依据、促进改革发展。指出当前存在认识不足、投入不够、缺乏统一规划及人才短缺等问题,并提出相应对策。阐述具体应用及实施效果,展望未来智能化、大数据化、移动化、云化等发展趋势,为事业单位人力资源管理信息化提供有益参考。

【关键词】事业单位;人事统计;人力资源管理;信息化

1 引言

事业单位是国家为了社会公益目的,由国家机关举办或其他组织利用国有资产举办的,从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。随着我国经济社会的不断发展,事业单位的规模和数量也在不断扩大。在这种情况下,传统的人事统计与人力资源管理方式已经难以满足事业单位发展的需要。因此,加强事业单位人事统计与人力资源管理信息化建设,提高人事统计与人力资源管理的效率和质量,已成为当前事业单位改革与发展的重要任务。

2 事业单位人事统计与人力资源管理信息化重要性

2.1 提高人事统计与人力资源管理的效率和质量

传统的人事统计与人力资源管理方式主要依靠人工操作,工作效率低下,且容易出现错误。而信息化技术可以实现人事数据的自动化采集、处理和分析,大大提高了人事统计与人力资源管理的效率和质量。例如,通过人力资源管理信息系统,可以实现员工信息的快速录入、查询和更新,减少了人工操作的工作量和错误率。

2.2 为领导决策提供科学依据

人事统计与人力资源管理信息化可以为领导决策提供科学依据。通过对人事数据的分析和挖掘,可以了解事业单位的人力资源状况、人员结构、人才需求等信息,为领导制定人力资源规划、招聘计划、培训计划等提供科学依据。例如,通过对员工绩效数据的分析,可以了解员工的工作表现和能力水平,为领导进行人员调整和晋升提供参考。

2.3 促进事业单位的改革与发展

人事统计与人力资源管理信息化是事业单位改革与发展的重要支撑。通过信息化技术,可以实现人事管理的规范化、标准化和流程化,提高人事管理的透明度和公正性,促进事业单位的改革与发展。例如,通过人力资源管理信息系统,可以实现招聘、考核、晋升等工作的公开、公平、公正,提高员工的工作积极性和满意度。

3 当前事业单位人事统计与人力资源管理信息化存在的问题

3.1 对信息化建设的认识不足

部分事业单位领导对人事统计与人力资源管理信息化建设的重要性认识不足,认为信息化建设只是一种形式,没有真正认识到信息化建设对提高人事统计与人力资源管理效率和质量的重要作用。同时,部分员工对信息化建设也存在抵触情绪,认为信息化建设会增加自己的工作负担。

3.2 信息化建设投入不足

人事统计与人力资源管理信息化建设需要大量的资金投入,包括硬件设备、软件系统、人员培训等方面。然而,部分事业单位由于资金紧张,对信息化建设的投入不足,导致信息化建设进展缓慢。

3.3 信息化建设缺乏统一规划

部分事业单位在进行人事统计与人力资源管理信息化建设时,缺乏统一规划,各自为政,导致信息化建设标准不统一、数据不共享,形成了一个“信息孤岛”。同时,由于缺乏统一规划,信息化建设也容易出现重复建设的问题,浪费了大量的资金和资源。

3.4 信息化建设人才缺乏

人事统计与人力资源管理信息化建设需要既懂人事管理又懂信息技术的复合型人才。然而,目前事业单位中这样的人才比较缺乏,导致信息化建设过程中出现技术难题无法解决、系统维护不及时等问题。

4 事业单位人事统计与人力资源管理信息化的解决对策

4.1 提高对信息化建设的认识

事业单位领导要充分认识到人事统计与人力资源管理信息化建设的重要性,将信息化建设作为事业单位改革与发展的重要任务来抓。同时,要加强对员工的宣传教育,让员工认识到信息化建设对提高工作效率和质量的重要作用,消除员工的抵触情绪。

4.2 加大信息化建设投入

事业单位要加大对人事统计与人力资源管理信息化建设的投入, 确保信息化建设有足够的资金支持。可以通过争取上级部门的资金支持、与企业合作等方式, 拓宽资金来源渠道。同时, 要加强对信息化建设资金的管理, 确保资金使用合理、高效。

4.3 加强信息化建设统一规划

事业单位要加强对人事统计与人力资源管理信息化建设的统一规划, 制定统一的信息化建设标准和规范, 确保信息化建设有序进行。同时, 要加强各部门之间的协调配合, 实现数据共享, 避免形成“信息孤岛”。此外, 要加强对信息化建设的监督管理, 确保信息化建设质量。

4.4 培养和引进信息化建设人才

事业单位要加强对信息化建设人才的培养和引进, 提高信息化建设人才的素质和能力。可以通过组织培训、开展学术交流等方式, 提高现有人员的信息技术水平。同时, 要积极引进高素质的信息化建设人才, 为信息化建设提供人才保障。

5 事业单位人事统计与人力资源管理信息化的具体应用

5.1 人事信息管理系统

人事信息管理系统是事业单位人力资源管理信息化的核心组成部分。它能够全面、准确地记录员工的基本信息, 包括个人简历、学历背景、职称评定、工作经历等。通过该系统, 人事部门可以快速查询和更新员工信息, 确保数据的及时性和准确性。

例如, 在员工入职时, 人事信息管理系统可以自动生成员工档案, 记录员工的各项信息。在日常管理中, 当员工的职称晋升、岗位变动或获得新的学历证书时, 系统可以及时更新相关信息。同时, 该系统还可以实现对员工合同的管理, 提醒人事部门及时续签或终止合同。此外, 人事信息管理系统还可以与其他系统进行数据交互, 如考勤系统、薪酬系统等, 实现信息的共享和协同工作。

5.2 绩效考核系统

绩效考核是事业单位人力资源管理的重要环节。信息化的绩效考核系统可以提高考核的科学性和公正性。该系统可以根据不同岗位的职责和要求, 制定个性化的考核指标和权重。

在考核过程中, 系统可以自动收集员工的工作数据, 如工作任务完成情况、工作质量、工作效率等。同时, 系统还可以支持上级领导、同事和下属的多维度评价, 确保考核结果的全面性。考核结束后, 系统可以自动生成考核报告, 分析员工的优势和不足, 为员工的职业发展提供参考。例如, 对于教师岗位, 可以通过学生评价、教学成果、科研成果等多个维度进行考核; 对于管理人员, 可以通过工作目标完成情况、团队协作能力、领导能力等方面进行考核。

5.3 培训管理系统

事业单位的发展离不开员工的不断学习和提升。培训管理系统可以帮助事业单位更好地规划和实施员工培训。该系统可以根据员工的岗位需求和个人发展规划, 制定个性化的培训计划。

在培训实施过程中, 系统可以记录员工的培训进度和成绩, 确保培训效果。同时, 系统还可以提供在线培训课程, 方便员工随时随地进行学习。例如, 对于新入职员工, 可以通过培训管理系统安排入职培训课程, 帮助他们尽快熟悉单位的工作环境和业务流程; 对于专业技术人员, 可以根据其专业领域和发展需求, 安排相应的专业培训课程和学术交流活动。

5.4 招聘管理系统

招聘是事业单位获取优秀人才的重要途径。当前, 事业单位主要通过人事考试网全程挂网公开招聘, 信息宣传力度有限, 与相应人才的匹配通道较为单一。可以借助大数据技术强大的数据抓取能力, 广泛收集各类人才信息, 精准目标群体。通过深入挖掘学术成果数据库、行业人才交流平台数据等, 筛选出在专业领域具有深厚造诣、丰富经验和突出创新能力的潜在高层次人才。

面试资料线上提交后, 各单位可以借助招聘管理系统详细了解每位候选人的综合情况, 结合事业单位的战略发展规划与学科建设需求进行深入研究讨论, 确定最终的高层次人才引进意向名单。经各级党委研究后, 线下带队考核相结合进行高层次、学科带头人的引进。

6 事业单位人事统计与人力资源管理信息化的实施效果

6.1 提高工作效率

信息化系统的引入使得人事统计工作从繁琐的手工操作转变为自动化处理。以往, 人事统计需要人工收集、整理大量的纸质档案和数据, 耗费大量时间和精力, 且容易出现错误。现在, 通过人力资源管理信息系统, 可以快速准确地采集、存储和分析人事数据。例如, 在员工信息录入方面, 只需一次输入, 即可在多个模块中共享使用, 避免了重复劳动。同时, 系统能够自动生成各类统计报表, 大大缩短了统计周期, 提高了工作效率。

6.2 提升数据准确性

信息化系统严格的数据校验和权限管理机制, 确保了人事数据的准确性和可靠性。在手工统计时代, 数据容易因人为疏忽而出现错误, 如信息录入错误、计算错误等。而信息化系统能够对输入的数据进行实时校验, 提示错误信息, 保证数据的完整性和规范性。此外, 系统的权限管理功能可以防止未经授权的人员篡改数据, 进一步提高了数据的安全性。

6.3 优化决策支持

通过对信息化系统中大量人事数据的分析, 事业单位领

导能够获得更全面、准确的人力资源信息，为决策提供有力支持。例如，通过分析员工的学历、专业、工作经验等数据，可以合理规划人才招聘和培养计划；通过分析员工的绩效数据，可以了解员工的工作表现，为岗位调整和晋升提供依据。同时，系统还可以进行人力资源预测，帮助事业单位提前做好人员储备和规划。

6.4 增强员工参与度

人力资源管理信息化使得员工能够更加方便地参与到人事管理过程中。员工可以通过系统查询自己的个人信息、考勤记录、绩效评价等，了解自己的工作表现和职业发展情况。同时，员工还可以通过系统提交请假申请、培训申请等，提高了工作的便捷性和透明度。这种参与感有助于增强员工的归属感和工作积极性。

6.5 促进管理规范

信息化系统的应用推动了事业单位人事管理的规范化和标准化。系统中的各项流程和制度都是按照统一的标准和规范设计的，确保了人事管理工作的一致性和公正性。例如，在招聘流程中，系统可以规范各个环节的操作，确保招聘过程的公开、公平、公正；在绩效考核流程中，系统可以明确考核指标和标准，避免主观评价带来的不公平。

7 事业单位人事统计与人力资源管理信息化的未来发展趋势

7.1 智能化应用不断深入

人工智能技术将在事业单位人事统计与人力资源管理中得到更广泛的应用。例如，智能招聘系统可以通过分析职位要求 and 应聘者简历，自动筛选出最符合条件的候选人，大大提高招聘效率。智能绩效评估系统能够根据员工的工作数据和行为表现，自动生成客观准确的绩效评估报告，减少人为因素的干扰。同时，人工智能还可以用于员工培训与发展，通过分析员工的技能短板和职业发展需求，为其推荐个性化的培训课程和发展路径。

7.2 大数据分析助力决策

大数据技术将为事业单位人力资源管理提供更强大的决策支持。通过收集和分析大量的人事数据，包括员工信息、绩效数据、培训数据等，可以深入了解员工的行为模式、工作偏好和职业发展趋势。利用这些数据，事业单位可以制定更科学合理的人力资源规划，优化人员配置，提高员工绩效。例如，通过分析员工离职数据，可以找出导致员工离职的主要因素，采取相应的措施降低离职率。

7.3 移动化办公更加普及

随着移动互联网的发展，移动化办公将成为事业单位人事统计与人力资源管理的重要趋势。员工可以通过手机、平板电脑等移动设备随时随地查询个人信息、提交请假申请、参与培训课程等。同时，管理人员也可以通过移动设

备进行审批、查看统计报表等操作，提高工作效率。移动化办公不仅方便了员工和管理人员，还可以增强人力资源管理的及时性和灵活性。

7.4 云端服务广泛应用

云计算技术将为事业单位人事统计与人力资源管理信息化提供更便捷、高效的服务。事业单位可以将人力资源管理系统部署在云端，无需投入大量的硬件设备和维护成本。同时，云端服务还可以实现数据的实时备份和共享，提高数据的安全性和可靠性。此外，云端服务还可以根据事业单位的需求进行灵活扩展，满足不同规模和业务需求的要求。

7.5 注重用户体验和个性化服务

未来的事业单位人事统计与人力资源管理信息化将更加注重用户体验和个性化服务。系统界面将更加简洁美观、操作更加便捷，以满足不同用户的需求。同时，系统将根据员工的个人特点和需求，提供个性化的服务，如个性化的培训推荐、职业发展规划等。通过提升用户体验和个性化服务，提高员工对人力资源管理信息化的满意度和参与度。

8 结论

事业单位人事统计与人力资源管理信息化是事业单位改革与发展的必然趋势。通过信息化技术的应用，可以提高人事统计与人力资源管理的效率和质量，为领导决策提供科学依据，促进事业单位的改革与发展。然而，当前事业单位人事统计与人力资源管理信息化还存在一些问题，需要采取相应的解决对策。同时，随着信息技术的不断发展，事业单位人事统计与人力资源管理信息化也将不断创新和发展，为事业单位的发展提供更加有力的支持。

在未来的发展中，事业单位应充分认识到人事统计与人力资源管理信息化的重要性，加大对信息化建设的投入，加强统一规划和人才培养，不断推进信息化建设的深入发展。同时，应积极关注信息技术的发展趋势，不断引入新的技术和理念，提高人事统计与人力资源管理的智能化、移动化、大数据化和云化水平，为事业单位的可持续发展奠定坚实的基础。

参考文献：

- [1] 李超. 事业单位人事统计与人力资源管理信息化分析[J]. 支点, 2022, (07): 102-104.
- [2] 马志华. 新形势下事业单位人事统计与人力资源管理探讨[J]. 劳动保障世界, 2020, (03): 10.
- [3] 赵磊. 事业单位人事统计工作与现代人力资源管理[J]. 中国集体经济, 2017, (18): 72-73.

作者简介：

连小芳（1991.10—），女，汉，籍贯：湖北咸宁，职称：中级统计师，学历：本科，研究方向：统计。