

经济发展驱动下事业单位人力资源信息化建设

王亮

陕西省卫生健康干部培训中心，陕西省西安市，710075；

摘要：在经济高质量发展和数字化转型双重推动的大背景下，事业单位开展人力资源信息化建设成为了提升公共服务能力、支撑区域经济战略实施的关键途径。本文梳理了经济发展和人力资源信息化之间存在的内在联系，同时指出当前建设中存在系统兼容性差、管理思维僵化以及专业人才不足等实际问题，并且在顶层设计、核心职能升级与分类实施的思路前提下，提出构建“战略-技术-制度”三位一体的发展框架，推进招聘、培训、绩效与薪酬等模块的数字化改造工作。采取分阶段、分类型的实施策略来推进相关工作，通过统一数据标准、健全安全制度、强化人才保障等一系列举措，推动人力资源信息化从单纯的工具应用朝着赋能组织战略的方向转变，最终实现事业单位人力资源管理和经济发展目标的深度整合，为高质量公共服务供给提供非常有力的支撑。

关键词：经济发展；事业单位；人力资源信息化；数字化转型

DOI：10.64216/3080-1486.25.10.001

引言

随着我国经济结构调整以及治理体系现代化进程不断加快，事业单位身为公共服务供给的主体力量，其人力资源管理模式面临着从传统行政化向数字化战略转型的迫切需求，经济发展不但对事业单位的职能定位和服务效率提出了全新要求。还借助市场化改革与技术创新倒逼其人力资源管理流程进行重构，人力资源信息化作为提升管理效能的重要手段，能够通过数据整合与智能分析来优化人才配置并强化激励机制，进而支撑区域经济战略的落地实施。

1 经济发展与事业单位人力资源信息化的逻辑关联

1.1 经济发展对事业单位人力资源管理的新要求

经济发展从根本上把事业单位人力资源管理的底层逻辑和核心目标进行重塑，伴随市场化改革不断深入推进，事业单位传统的行政化管理模式难以适应公共服务供给效率提升的需求。其职能正从单一的政策执行朝着多元化的社会服务转变着，要求人力资源管理必须突破“重流程轻效能”的惯性思维，要转向以“人岗精准匹配”为核心的动态配置机制。同时数字经济蓬勃发展加速了公共服务场景的数字化转型，事业单位需要通过人力资源管理的技术升级，实现人才招聘以及激励等环节的全流程在线化与数据化，以此快速响应区域经济战略调整对专业人才的需求。

1.2 人力资源信息化对事业单位服务经济发展的

支撑作用

人力资源信息化的核心价值体现在对人力资源管理全链条进行系统性优化与效能释放，通过构建一体化的数字管理平台，事业单位能够打破传统人事管理中存在的信息壁垒，实现招聘需求和区域产业布局的精准有效对接，快速识别并且引进符合经济发展方向的专业人才，为地方重点产业升级提供有力的智力支持。信息化工具可以通过对员工技能数据做动态分析，定制出个性化的培训方案来提升队伍专业素养，提升队伍专业素养与创新能力从而增强事业单位输出质量。

2 事业单位人力资源信息化建设面临的挑战

2.1 系统兼容性不足

系统兼容性不足是制约事业单位人力资源信息化建设的基础性障碍，不同层级和不同部门间的信息系统缺乏统一的数据标准与接口规范，早期进行信息化建设时各单位往往依据自身需求独立开发或采购系统，导致硬件设备、软件架构、数据格式呈现出碎片化特征从而形成难以打通的“信息孤岛”。例如部分单位的人事档案系统与薪酬管理系统分属不同技术平台，数据录入需要人工重复操作，不仅增加了工作负担还容易引发数据不一致的风险。

2.2 传统管理思维固化

传统管理思维固化成了事业单位人力资源信息化转型的深层阻力，本质上是行政化管理模式和数字化治理需求理念冲突，长期以来事业单位人事管理多依靠经

验判断和层级审批,形成了重流程合规却轻视效率优化的路径依赖,也形成了重人工操作却轻视技术赋能的路径依赖^[1]。把技术工具简单当成传统工作电子化复刻,缺乏对管理流程进行系统性重构的意识,例如部分单位虽然引入了在线审批系统却还保留纸质材料归档冗余环节,或者在绩效评估中仍然以主观打分为主忽视数据分析对考核公平性的提升作用。

2.3 信息化专业人才匮乏

部分事业单位面临着“技术型人才不足”和“复合型人才短缺”双重困境,事业单位普遍缺少既懂人力资源管理又掌握信息技术跨界人才,现有的IT部门人员大多只专注于系统运维工作,其对人事业务逻辑理解方面存在比较大的局限性,难以开发出贴合管理需求的功能模块。而人力资源部门人员对数据建模和系统架构等技术知识储备不足,没办法有效主导信息化项目规划与落地,人才培养机制滞后进一步加剧了人才短缺的矛盾,传统培训体系大多聚焦于政策法规和业务流程内容,对数据分析工具以及信息安全管理等数字化技能培训覆盖不够,导致员工数字素养和信息化建设要求相互脱节。

3 经济发展驱动下事业单位人力资源信息化建设的路径框架

3.1 构建“三位一体”发展体系

3.1.1 战略层

战略层的关键在于建立信息化建设和经济发展目标动态匹配机制,要将人力资源信息化纳入事业单位发展总体规划,以此明确不同经济发展阶段的信息化优先级,区域经济转型升级时期需重点强化人才引进与培养的数字化功能,快速响应产业结构调整对专业人才的需求。经济高质量发展阶段要聚焦绩效评估与激励机制的数字化创新,推动公共服务效率和经济贡献度的深度绑定,这种战略匹配需依靠跨部门协同机制,由事业单位主管部门牵头联合发改以及财政等部门,定期研判经济形势对人力资源管理的新要求。

3.1.2 技术层

技术层的关键任务是制定全国统一的数据标准和系统接口规范,以此打破当前信息化建设中“各自为战”的格局,数据标准要覆盖人力资源管理全流程,涵盖人员信息采集维度、薪酬结构数据标签、绩效指标量化规则等基础要素,确保不同地区和不同层级事业单位的数据能够互通、可对比且可分析^[2]。系统接口规范应遵循开放性原则,预留与政务服务平台、企业招聘系统、高校人才库等外部平台的数据对接通道,实现人才供需信

息的实时共享,通过统一的接口标准,事业单位能够直接调取区域产业人才需求数据,精准调整自身的招聘计划。同时把本单位人才培养数据同步至地方人才服务平台,为区域经济政策制定提供支撑,技术标准的制定需要兼顾前瞻性与实用性,既要考虑当前数字化基础,预留人工智能、区块链等新技术的应用空间,又要避免过度追求技术前沿造成落地困难。

3.1.3 制度层

制度层核心是要完善数据安全、隐私保护和协同治理相关法律法规,以此为信息化建设提供刚性保障,在数据安全方面要明确人力资源数据分级分类管理规则,对涉及个人隐私敏感信息实施加密存储和访问权限管控。同时建立“谁主管、谁负责”的数据安全责任制,在隐私保护方面应细化数据收集、使用、共享的合规流程,要求事业单位采集员工信息时履行告知义务,跨部门数据共享前要获得授权且严禁未经允许的商业化利用^[3]。在协同治理层面需出台跨部门数据共享管理办法,明确数据提供方与使用方的权责边界,建立数据共享负面清单来保障信息流通效率并防范数据滥用风险。

3.2 核心任务:推进关键业务模块数字化升级

3.2.1 招聘模块

事业单位人力资源信息化建设的核心抓手是推进关键业务模块的数字化升级,围绕招聘、培训、绩效、薪酬这四大模块实现全流程再造,让它深度融入经济发展服务链条。招聘模块进行数字化升级要以“精准引才”作为目标,构建一个集需求预测、渠道整合、智能筛选于一体的数字化平台。平台需要打通和区域经济数据库的连接,通过分析产业布局、重点项目规划等数据,自动生成年度招聘需求清单,明确紧缺专业、技能等级等关键指标。同时要整合线上招聘网站、高校就业系统、行业协会人才库等渠道资源,建立一个统一的简历管理中心。

3.2.2 培训模块

培训模块进行数字化升级需构建“线上+线下”融合的人才发展体系,以此精准对接经济转型带来的技能需求变化,线上平台要包含课程资源库、学习进度跟踪、技能测评等功能,课程内容需依据区域经济重点领域动态更新^[4]。例如在数字经济试点地区增加大数据分析、人工智能应用等课程,在制造业升级地区强化先进制造技术培训,线下培训应聚焦实践能力培养,通过虚拟现实技术模拟工作场景或者与企业合作开展实训项目,实现“理论学习-技能演练-岗位应用”的闭环,数字化系统能通过记录员工学习时长、考核成绩、技能证书等数

据建立个人技能档案,再与岗位需求数据比对后自动推送“能力提升建议”,帮助员工明确学习方向。

3.2.3 绩效模块

评估指标体系要在保留公共服务基础指标的情况下增设经济关联维度,如把服务对象中企业占比、政策落地对区域 GDP 拉动效应、科研成果转化经济效益等纳入考核范围,数字化系统能通过对接政务服务平台、财政支付系统等外部数据源自动采集考核数据来减少人工填报误差。同时运用数据可视化技术生成“绩效看板”直观展示各部门各岗位经济贡献度排名,评估模型须具备动态调整功能,要根据经济发展阶段优化指标权重,例如在经济复苏期提高“服务效率”指标权重、在高质量发展期强化“创新成果”指标占比。

3.2.4 薪酬模块

薪酬模块要进行数字化升级需探索基于大数据的差异化薪酬激励机制,从而实现“按绩取酬”和“按贡献分配”两者的有机结合,系统需要整合绩效数据、岗位职责、区域薪酬水平等多维度信息,进而建立动态薪酬调整模型,对于直接服务经济发展的岗位,可以设置和经济指标挂钩的浮动薪酬。例如按项目经济效益的一定比例来计提奖励,对于公共服务类岗位,可依据服务对象满意度、工作效率等数据调整绩效工资系数,数字化平台还须具备薪酬成本分析功能,通过比对人员编制、薪酬支出与经济贡献数据来优化薪酬结构并降低无效成本。

3.3 实施策略:分阶段推进与分类指导

3.3.1 选择经济发达地区或重点行业单位开展示范建设

制定实施策略要兼顾事业单位信息化基础差异性和经济发展需求多样性,通过试点先行、分步推广、分类施策的办法确保建设任务能有序落地,试点先行策略要选经济发达地区或者重点行业单位当作突破口,充分发挥它们的资源优势和创新能力来形成可复制的经验模式。经济发达地区一般具备更强财政支持能力、更高数字化基础以及更迫切人才服务需求,适合开展前沿探索方面的工作,重点行业单位则可以结合自身职能特点去探索行业特色模块。

3.3.2 按“基础层-整合层-智慧层”三阶段有序推进

基础层建设的目标是要实现人事信息录入、招聘公

告发布以及薪酬核算等基础工作的数字化处理,以此来解决“线下操作效率低”“数据记录不规范”这类问题,该阶段需要重点推广成熟的商品化软件从而降低技术门槛,并且要开展全员数字技能培训来培养基本操作习惯^[5]。整合层建设的核心在于打破数据孤岛,要实现跨部门和跨业务的数据互通以及流程协同,例如把招聘系统和档案管理系统进行对接以实现候选人信息自动归档,将绩效系统和薪酬系统进行联动以实现考核结果自动应用于薪酬调整,此阶段需要强化数据标准执行力度,推动部门间签署数据共享协议。还要建立跨部门协调小组来解决整合过程中的利益冲突,智慧层建设属于信息化的高级阶段,目标是要实现“数据驱动决策”,通过人工智能、大数据分析等技术来挖掘人力资源数据的价值,构建人才需求预测模型、员工离职风险预警系统以及公共服务经济贡献评估工具等,从而为事业单位战略制定提供量化支持。

4 结语

构建“战略-技术-制度”三位一体的发展体系,明确信息化和经济目标之间的匹配机制,统一数据标准还有接口方面的规范,完善安全与协同治理的制度保障。同时推进招聘精准化、培训个性化、绩效动态化以及薪酬差异化这些模块的升级,通过试点先行、分步推广和分类施策的实施策略来确保落地能有实际效果。

参考文献

- [1]李艳梅.事业单位人力资源管理信息化建设模式研究[J].财讯,2025,(14):55-57.
- [2]孙洪斌.大数据时代下事业单位人力资源管理信息化转型路径[J].中国电子商情,2025,31(12):70-72.
- [3]许振佳.信息化时代事业单位人力资源管理模式变革策略探究[J].天津经济,2025,(06):83-85.
- [4]陈圣东.数字政务视角下行政事业单位人力资源管理效能提升路径[J].活力,2025,43(10):127-129.
- [5]徐慧.论述事业单位人力资源管理信息化的价值及实施策略[J].国际公关,2025,(10):77-79.

作者简介:王亮,男,1994年6月生,山东省济南市人,汉族,本科,中级经济师,研究方向:人力资源管理。