

人力资源管理数字化建设实现路径探索

张令芝¹ 樊美慧²

1. 山东省国土空间生态修复中心 山东 济南 250014

2. 邹城市粮食和物资储备保障中心 山东 济宁 273500

摘要：文章聚焦事业单位人力资源管理数字化建设实现路径。先界定其概念，阐述以人力资本、流程再造等理论为支撑。接着分析事业单位建设时在技术应用、管理流程、人员能力、组织文化层面存在的问题。最后从战略规划、技术选型与应用、流程再造、人员培养、组织文化塑造五方面探索实现路径，旨在为事业单位数字化转型提供参考，助力事业单位提升管理效率，构建核心人才竞争力。

关键词：人力资源管理；数字化建设；实现路径；事业单位转型

引言：在数字化浪潮席卷下，事业单位数字化转型迫在眉睫，人力资源管理数字化成为关键一环。传统人力资源管理模式面临诸多挑战，已难以适应事业单位职能升级与高质量发展需求。人力资源管理数字化借助信息技术，重构管理流程与价值链条，能为事业单位战略决策提供科学支撑。然而，事业单位在推进过程中面临诸多体制机制与实操层面的问题，探索有效的实现路径成为事业单位亟待解决的重要课题。

1 人力资源管理数字化建设的相关概念与理论基础

1.1 人力资源管理数字化的概述

人力资源管理数字化是事业单位顺应时代发展的先进管理模式。它依托大数据、云计算等新一代信息技术，对工资核算、培训等传统人力资源核心模块全方位重构升级。借助数字化手段，实现人力资源数据化采集，让信息精准呈现；进行智能化分析，挖掘数据潜在规律价值；达成精准化决策，制定科学管理策略；实现高效化运营，提升体系运行效率。其核心是以数据为驱动，打破各环节信息壁垒，整合共享信息，重构管理流程与价值链条，使管理从依赖经验转向以数据为依据的科学决策^[1]。与传统模式相比，数字化管理优势突出，更高效、精准、前瞻。它能简化行政事务，降低管理成本，挖掘人力资源潜在价值，为事业单位职能履行与战略发展提供科学支撑，助力构建核心人才竞争力，实现可持续发展。

1.2 人力资源管理数字化建设的理论基础

事业单位人力资源管理数字化建设需多学科理论支撑。人力资本理论强调人力资本在事业单位发展中的核心价值，数字化建设借助信息技术精准识别人才能力潜力，合理配置人才，激活人力资本潜力，契合增值诉求。流程再造理论主张重构业务流程，人力资源数字化

以此为基础，打破传统管理流程的碎片化、分散化，构建标准化、一体化数字化流程体系，适配合规要求，提升管理效率。数据驱动决策理论明确数据是决策核心依据，数字化建设中整合全维度数据，挖掘价值，为各项决策提供科学精准支撑。在推进数字化建设过程中，还需考虑技术应用层面的因素。促使事业单位关注职工与数字化技术的适配性。只有职工愿意接受并有效使用数字化技术，才能推动技术真正落地，让人力资源管理数字化建设取得实效。

2 事业单位人力资源管理数字化建设存在的问题分析

2.1 技术应用层面问题

事业单位人力资源管理数字化建设在技术应用层面存在诸多短板，制约了数字化转型的推进。一方面，部分事业单位技术选型盲目，缺乏对自身职能需求、编制规模与发展阶段的精准研判，要么过度追求高端技术与复杂系统，忽视事业单位公益属性与预算约束，导致技术与实际业务脱节，系统功能利用率低下；要么选用低成本、低适配性的简易工具，无法满足规模化、精细化的编制管理、职称评审等核心需求^[2]。另一方面，技术集成度不足，多数事业单位现有人力资源系统与财政、编制、业务审批等系统数据不通，形成“信息孤岛”，导致人才数据分散、重复录入，不仅增加工作负担，还影响数据的一致性与完整性。技术安全保障不足也是突出问题，部分事业单位缺乏完善的数据加密、访问控制等安全机制，易出现职工信息泄露、数据丢失等风险，同时受体制限制，系统运维多依赖外部服务商，内部运维能力薄弱，出现技术故障时无法及时响应，影响数字化管理的稳定性。

2.2 管理流程层面问题

管理流程不完善是阻碍事业单位人力资源数字化建

设落地的核心问题之一,主要表现为流程与数字化需求不匹配、流程标准化不足且受体制约束明显。部分事业单位在推进数字化时,仅简单将传统线下流程线上化,未对原有冗余、低效的流程进行优化重构,且受行政层级限制,线上流程依然存在环节繁琐、审批周期长、权责不清等问题,无法发挥数字化的高效优势。同时,流程标准化程度低,不同部门、不同层级在人力资源业务办理中存在差异化操作,缺乏统一的流程规范与数据标准,加之编制管理、职称评审等业务存在较强的特殊性,导致数字化系统采集的数据杂乱无章,难以进行有效分析与应用。

2.3 人员能力层面问题

人员能力不足是制约事业单位人力资源数字化建设的关键瓶颈,主要体现在人力资源团队与其他职工两方面。对于人力资源团队而言,多数传统人力资源管理长期习惯于行政化、经验化管理,缺乏数字化思维与技能,对数据分析工具、数字化系统的操作不熟练,无法借助数据挖掘人才问题、优化管理策略,同时缺乏业务洞察能力,难以将数字化工具与事业单位核心职能需求结合。对于其他职工而言,部分人员尤其是年龄偏大的职工数字化素养偏低,对数字化系统存在抵触情绪,认为操作复杂、增加工作负担,主动接受度低,导致系统推广难度大。事业单位受培训体制与经费限制,缺乏常态化的数字化能力培训体系,培训内容针对性不强,多以系统操作讲解为主,缺乏数字化思维、数据分析能力的深度培养,无法满足不同岗位、不同层级人员的数字化能力需求,难以形成全员参与数字化建设的良好氛围。

2.4 组织文化层面问题

组织文化适配性不足,为事业单位人力资源管理数字化建设带来了无形阻力。一方面,传统行政化管理文化根深蒂固,部分事业单位仍秉持层级化、经验化的管理理念,对数字化转型的重要性认知不足,管理层受考核导向影响,缺乏推动数字化建设的决心与魄力,资源投入有限^[3]。同时,部门本位主义严重,各部门缺乏数据共享与协同合作的意识,担心数据共享会泄露部门核心信息,加之受保密规定等约束,主动配合度低,阻碍了数字化流程的顺畅推进。另一方面,缺乏容错创新文化,事业单位对合规性要求严格,数字化建设是一个不断探索完善的过程,难免出现失误,但部分事业单位对数字化尝试中的失误缺乏包容度,导致员工与团队不敢主动创新,只能墨守成规。另外,未形成数据驱动的文化氛围,职工仍习惯凭经验与行政指令做事,对数据的重视程度不足,难以充分发挥数据的价值。

3 事业单位人力资源管理数字化建设的实现路径探索

3.1 战略规划路径

科学的战略规划是事业单位人力资源管理数字化建设有序推进的坚实前提,必须与事业单位整体发展战略、职能定位深度契合。事业单位首先要明确数字化建设的战略定位,将其精准纳入单位整体发展战略框架中,结合公益属性、行业特点、核心职能需求以及自身发展阶段,制定切实可行的中长期数字化转型目标,并分解为阶段性任务,避免盲目跟风推进。其次,组建专项战略推进团队至关重要,由单位领导亲自牵头,整合人力资源、信息技术、业务部门的核心骨干力量,同时积极对接编制、财政等上级部门,明确各部门在数字化建设中的权责,形成上下联动、协同推进的高效工作机制。同时,开展全面深入的调研评估,梳理现有人力资源管理流程、技术基础、人员能力以及体制机制方面的短板,精准识别数字化建设的重点和难点问题,进而制定针对性的实施规划。建立战略动态调整机制不可或缺,定期跟踪数字化建设进度,结合单位内外部环境变化、技术发展趋势、上级政策要求以及实施效果,及时优化战略规划,确保数字化建设始终紧密贴合事业单位发展需求。

3.2 技术选型与应用路径

技术选型与应用需坚定不移地坚持“适配为先、分步实施、安全可控、合规导向”的原则。在技术选型方面,事业单位要立足自身职能需求、编制规模和预算水平,进行综合考量。优先选择兼容性强、扩展性好、操作便捷、符合政务数据规范的数字化系统,可采用“核心系统+模块化插件”的创新模式,既能满足当前编制管理、职称评审等核心业务需求,又能为未来拓展预留空间。同时,加强与具备政务服务经验的优质服务商合作,充分调研服务商的技术实力、服务水平以及行业成功案例,确保所选系统质量可靠,后续运维保障有力,且符合数据安全相关法规要求。在技术应用上,采取分阶段推进系统落地的方式。先实现考勤、工资核算、年休假管理等基础事务的数字化,积累经验后再逐步拓展至绩效、薪酬、人才发展、编制动态管理等核心模块,最终实现全流程数字化。强化技术集成与安全保障是关键。打通与财政、编制等上级部门系统的数据接口,实现数据互联互通,建立完善的数据加密、访问控制、备份恢复等安全机制,严格落实政务数据安全规定,定期开展安全演练,有效防范数据安全风险。

3.3 流程再造路径

流程再造是充分释放数字化价值的核心关键,需以

数据驱动为核心,结合事业单位体制特点对人力资源管理流程进行根本性的优化。首先,对现有流程进行全面梳理,结合合规要求甄别并剔除冗余、低效、重复的环节,明确各流程的核心目标和权责边界,形成清晰详细的流程清单,重点优化编制审批、职称评审等关键流程的审批链路。其次,构建标准化流程体系,制定统一的数据标准、操作规范与审批流程,兼顾业务特殊性与标准化需求,确保不同部门、不同层级在业务办理流程上保持一致,为数字化系统的顺利应用奠定坚实基础。同时推动流程协同化重构,打破部门之间的壁垒,建立人力资源部门与业务部门的协同流程,让业务部门深度参与培训、绩效评估等关键环节,实现人力资源管理与核心业务的精准对接。另外,建立流程优化长效机制,借助数字化系统实时监控流程运行效果,广泛收集职工与部门的反馈意见,结合上级政策调整定期对流程进行全面评估与优化,持续提升流程效率和适配性。

3.4 人员培养路径

构建全方位的人员培养体系,全面提升全员数字化能力,是为事业单位数字化建设提供坚实人才支撑的重要举措。针对人力资源管理部门,开展分层分类培训,重点提升其数字化思维、数据分析能力与系统操作技能,邀请行业专家、服务商进行专题授课,结合事业单位核心业务场景开展实操演练,同时鼓励从事人力资源管理人员主动学习前沿技术与管理理念,打造一支专业过硬的数字化人力资源管理团队。针对全体职工,开展数字化素养普及培训,详细讲解数字化系统操作方法、数据提交规范等基础内容,结合案例演示消除人员对数字化系统的抵触情绪,提升主动接受度。建立激励机制,将数字化技能掌握程度、系统应用效果与绩效考核、评优评先、晋升发展紧密挂钩,激发人员学习与应用的积极性。

3.5 组织文化塑造路径

塑造适配数字化建设的组织文化,是为事业单位转型提供强大文化支撑的必要举措。强化数字化理念宣

导,通过领导讲话、内部培训、单位文化墙、政务新媒体等多种形式,广泛传递数字化转型对提升服务效能、优化管理水平的重要性,打破传统行政化管理思维的束缚,让数据驱动、协同共享的理念深入人心;管理层要发挥示范引领作用,主动参与数字化建设,带头使用数字化系统,重视数据决策,以实际行动带动全员形成数字化工作习惯^[4]。同时打破部门本位主义,结合事业单位职责分工,建立数据共享激励与保密平衡机制,鼓励各部门主动共享数据、协同合作,营造开放包容的工作氛围。另外,培育容错创新文化,在严守合规底线的前提下,对数字化建设中的积极尝试给予充分肯定,对非原则性失误给予包容理解,鼓励人力资源管理者大胆探索创新;将数字化文化融入事业单位管理制度与绩效考核,形成长效保障机制,让数字化文化真正落地生根,为事业单位数字化转型提供源源不断的动力。

结束语

人力资源管理数字化建设是事业单位顺应时代发展、提升履职效能的必然选择,虽面临技术应用、流程、人员、文化等多方面问题,且受体制机制约束明显,但通过科学规划战略、合理选型应用技术、再造管理流程、培养人员能力、塑造适配文化等路径,可逐步推进数字化转型。未来,事业单位需持续探索创新,积极对接上级政策导向,不断优化数字化建设方案,充分发挥其价值,提升核心竞争力与公共服务水平,在新时代实现高质量发展。

参考文献

- [1]许鹭雅.学校人力资源管理数字化建设的策略[J].投资与创业,2025,36(10):155-157.
- [2]崔君毅.现代建筑施工事业人力资源管理数字化建设探索[J].经济师,2023(5):277-287.
- [3]刘庆.人力资源管理数字化建设进阶路径[J].新晋商,2025(5):129-131.
- [4]赵晓玲.数字化时代事业人力资源管理信息化建设的探索[J].中国集体经济,2025(30):157-160.