

探讨事业单位人力资源管理工作的信息化建设

段志将

(运城市机构编制电子政务中心,山西 运城 044000)

摘要:事业单位是我国重要的行政部门,在社会的发展过程中发挥出了非常重要的作用,事业单位每天需要处理大量的事物,通过事业单位的运转,可以保证社会的稳定运行。在当前的时代背景下,传统的事业单位人力资源管理模式已经不能满足当前的时代需求,如果事业单位不能跟随社会的步伐,事业单位的重要职能作用就会被严重的削弱,产生非常不良的后果,所以,对于事业单位来说,人力资源管理模式的创新,已经成为了其主要的任务。本文对事业单位人力资源管理的信息化建设进行分析,并且提出了几点浅见。

关键词:事业单位;社会发展;人力资源管理;信息技术

1 引言

随着信息技术的广泛应用,我国已经进入到了信息时代,信息技术给社会带来的改变是非常明显的,尤其是对于一些行业或者工作来说,信息技术的应用彻底的颠覆了传统的工作模式。在事业单位中,人力资源管理是一项非常重要的工作,这项工作的开展效果决定了事业单位职能作用的发挥程度。把信息技术与事业单位人力资源管理工作相融合,是事业单位发展的必然趋势。下文对此进行简要的阐述。

2 事业单位人力资源管理信息化建设的重要意义

2.1 提升管理效率

高效率是信息技术的基本功能,信息技术与事业单位人力资源管理工作的融合,可以有效的提升管理效率。使用信息化技术,构建一个数据库,把单位中的各种信息都按照类别存储到信息数据库中,在需要这些信息的时候可以随时的调取,非常的方便快捷,而且

个人信息不会破坏,相比于传统的纸质媒介的存储方式,在效率和保存效果上都具有非常明显的优势,而且还能建立信息目录,实现高效的信息检索,包括个人历史信息、职业生涯、个人简历、工作现状等等,只需要在目录中输入关键字,就可以准确的找到相应的信息内容。这种信息化的人力资源管理方式明显更加的高效简练,可以节省大量的时间,实现了人力信息的高效整合。人力资源管理人員可以利用节省下来的时间去规划单位未来的发展方向,通过这样的方式,事业单位会有一个更加良好的发展。

2.2 实现管理模式的优化

在当前阶段,由于受到传统理念的影响,有一些事业单位在开展人力资源管理工作的过程中,还是在沿用传统的管理模式,管理的效率和质量都不能得到保证,严重的限制了事业的发展。人事档案管理中,人事档案都是以纸质媒介的方式存在的,这样的情况给档案的存储工作带来了许多的问题,随着事业单位工作量的增

加和时间的推移,档案数量会越来越多,往往要浪费大量的空间来完成档案的存储,对于事业的发展会造成非常不利的影响,如果档案占据了大量的空间,会造成事业单位空间紧张的情况。而且这种信息存储的方式还容易产生内容的遗失和破损,对人力资源管理工作产生非常不良的影响。通过人力资源管理信息化建设,这些问题可以迎刃而解,电子档案会逐渐的取代纸质档案,这也是事业单位发展的必然趋势。

2.3 实现事业单位的改革

事业单位在我国社会的发展过程中承担着非常重要的任务,通过事业单位的高效运行,可以处理各种行政事务,提升社会稳定性。在社会的不断发展过程中,对事业单位也提出了更高的要求,尤其是在当前的新形势下,各个行业都在开始转型,事业单位的转型也是其发展的必然选择。事业单位人力资源管理工作与信息技术的相融合,是事业单位转型的重要契机,通过信息化的管理,事业单位的工作效率可以得到明显的提升,满足当前的社会需求,有效的避免了因为事业单位工作的滞后性,阻碍社会的整体性发展。所以,事业单位人力资源管理的信息化建设是社会对其提出的基本要求,就有非常重要的现实意义。

3 事业单位人力资源管理信息化建设的策略

3.1 改变传统理念

信息技术的出现,改变了许多行业的生产模式,同时,也改变了人们的生活。在信息背景下,事业单位管理人员的思想需要及时地进行转变,认识到信息技术的重要作用以及人力资源管理信息化建设的重要意义,只有在观念上进行转换,才能在行为上有所表现。有一些事业单位管理人员对信息化建设存在抵触的心理,他们认为信息化建设就是耽误时间和浪费金钱,在这种错误理念的影响下,人力资源管理的信息化建设受到了严重的阻碍,人力资源管理的效果也会停滞不前。基于这种情况,政府部门要在理念上入手,加强对事业单位管理人员的教育培训工作,改变他们传统的思想观念,激活管理人员的信息化意识,真正的认识到信息化模式的人力资源管理与传统管理模式的区别所在。管理人员在思想上得到转变以后,需要加强资金投入,购置信息化管理系统和相应的设备,完善的事业单位的管理体系,真正的把信息技术与人力资源管理工作相融合,推动事业单位的发展。

3.2 管理能力的强化

在事业单位人力资源管理信息化建设过程中,企业管理人员需要制定一个完善的管理制度,由于管理模式的变化,管理制度也需要进行积极的调整,保证与当前的管理现状保持一致。在对人员进行管理的时候,需要采用定责制度以及奖惩结合的制度,充分的发挥出信息技术的高效性,实现对人员的高效管理。事业单位要对管理人员进行积极的培训工作,提升人力资源管理人员的系统操作能力和信息技术储量,保证信息系统的重要作用可以得到有效的发挥,在培训工作中需要加入大量的信息技术专业性知识,及时的革新管理人员的头脑。随着社会的不断发展,人们对信息化技术的研究也在不断的深入,信息化软件具有更新速度快的特点,事业单位也要与时俱进,及时的对系统中的各种软件进行更新。另外,人力资源管理的人员要重点的关注信息安全性,信息技术和网络在提升人力资源管理效果的同时,也带来了许多的安全隐患,如果网络安全防护力度不足,就容易出现信息被窃取的风险,给事业单位带来严重的影响,造成大量数据的丢失。为了避免这种情况的发生,事业单位管理人员需要加强网络防护,使用防护墙技术,把事业单位的

网络与外界的网络进行分离,同时,设置访问权限,没有权限的人员禁止访问单位网络,通过这样的方式,提升事业单位网络安全性,保证事业单位人力资源管理信息化建设的实现。

3.3 管理体制的健全

对于事业单位人力资源管理工作来说,完善的管理体制是这项工作正常开展的基础,信息化背景下,事业单位人力资源管理与信息技术的融合,也需要依靠完善的管理体制才能实现,事业单位必须要认识到这一点,通过事业单位人力资源管理与信息技术的深度融合,来提升事业单位人力资源管理工作开展效果。事业单位人力资源部门在工作的过程中,要有重视信息技术的应用,把各种人力资源数据信息进行合理的分类,采用正确的流程进行存储,保证这些数据信息的完整性,同时,要编制相应的目录,利用信息技术的高效性,实现快速的人力资源信息检索,提升事业单位人力资源管理效率。在事业单位人力资源管理工作信息化的进程中,需要不断的摸索经验,对这些工作上的经验进行总结,积极的对各种信息化问题进行探索。事业单位要加强对人力资源工作人员的培训,培训工作要系统化的进行,不能存在盲目性,要重点的培训工作人员的信息化素养,在培训过程中加入大量的信息化专业性知识,提升人员的信息化素养,在事业单位人力资源管理工作开展的过程中,可以合理的使用信息技术来提升管理效果,为事业单位的发展提供强劲的动力,实现事业单位人力资源管理模式的改革。

4 结束语

综上所述,对于事业单位来说,人力资源管理是一项非常重要的工作,是事业单位稳定运行的保证。在当前的社会背景下,事业单位的人力资源管理模式急需转变,把信息技术引入其中,实现人力资源管理的信息化建设具有非常重要的意义,也是当前事业单位必须要完成的任务,可以为其提供强劲的发展动力。

参考文献

- [1]逢格华.事业单位人力资源管理的信息化建设及创新研究[J].纳税,2020,14(06):271+274.
- [2]李茜.事业单位人力资源管理工作信息化建设研究[J].现代商业,2020(03):105-106.
- [3]乔丽娜.事业单位人力资源管理信息化建设的途径研究[J].中外企业家,2020(03):113-114.
- [4]石晓霞.信息化建设在事业单位人力资源管理中存在的问题及解决措施探析[J].商讯,2019(27):189-190.
- [5]施丽雅.试论事业单位人力资源管理信息化建设途径[J].低碳世界,2017(18):294-295.
- [6]闫晖平.事业单位人力资源管理信息化建设路径探索[J].经济师,2017(06):253-254.
- [7]罗筱筱.事业单位人力资源管理信息化建设模式初探[J].中国管理信息化,2016,19(08):54.