

人力资源管理信息系统之数据完整性建设路径新探

韦 蕾

(中国海洋石油集团有限公司,北京 100010)

摘要:本文首先探讨了在数据时代背景下,人力资源信息系统建设存在的问题,然后简要介绍了信息系统数据库建设需注意的内容,建设性地提出在人力资源信息系统数据库建设中,通过档案数据信息的上线,为人力资源信息系统提供可靠数据来源,实现档案模块与其他模块的数据融合和信息共享的新路径。

关键词:人力资源管理;信息系统;数据完整性;建设路径

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.07.156

1 人力资源信息系统数据库建设存在的问题

(1)人力资源信息化建设重视程度不够。目前,很多企业对信息化管理建设投资不到位。管理者往往为了追求最大的经济效益,将大量资金投入生产经营、市场开拓过程中,忽视人力资源信息系统及基础数据库建设。据调查,很多国有企业人力资源信息管理缺乏专门机构,工作人员大多是兼职,严重的影响了管理水平的提高。甚至有些企业管理者认为人力资源信息系统不能为企业带来直接的经济效益,因此投入过多的资金反而是一种浪费。这不利于人力资源管理向信息化方向发展,也不利于企业经济效益的提高。(2)人力资源数据库建设不够完善。我国企业在人力资源数据库方面不够完善,很多企业只是简单的录入员工的姓名、职务、文化程度、籍贯等,难以充分反映员工的专业技能和业务水平,不利于企业人力资源的进一步开发。尤其是当前在从严治党要求下,对人事档案管理的重视程度日益增加,在人力资源信息化发展的过程中,人员数据资料的不完善,使得网络信息管理内容空洞,难以充分发挥人力资源信息系统在企业中的应用价值。(3)人力资源信息化建设相关制度不规范。很多企业人力资源管理制度不够规范。很多企业员工调动频繁,薪水待遇也变化较快,使得很多员工的薪水等级和任免信息难以及时完善,而资料不完整不利于进行系统的网络信息汇总。此外,一些企业单位人力资源信息管理人员的态度不端正,甚至出现私自变更工龄、篡改员工履历、编造虚假材料等现象,这种不正之风不利于构建规范化、信息化的人力资源信息管理制度。

2 人力资源信息系统数据库建设中需注意的内容

(1)要有明确的目标和标准。人力资源信息系统数据库在建设初期要弄清楚到底想从信息系统数据库得到什么,否则就要花费大量的时间来分析数据。如果有了丰富的数据资源,却没有明确的目标,就算没有走入迷途至少也会觉得非常迷茫。因此,首先要定义使用人力资源信息系统的目标和标准,之后再使用能够解决特定问题的数据库。(2)要注意潜在的风险。人力资源信息系统的开发和利用会涉及到员工信息的泄密、档案信息的丢失和篡改、隐私权的侵犯等问题,因此,人力资源信息系统在运用数据库技术时需要注意这些潜在的风险,通过制定法规、明确权限、厘清责任关系等措施来控制 and 应对这些潜在风险的发生。

3 人力资源信息系统数据库建设的新措施

信息科技诞生后也相继产生了许多相关技术和软件,其中档案管理技术的出现为我国国有企业档案管理提供了现今的技术基础,特别是在国有企业,人事档案管理的信息化相比传统管理模式有着突出优势。因此,通过档案数据信息的上线,为人力资源信息系统提供可靠数据来源,实现系统中档案模块与其他模块的数据融合和信息共享。

下面以某国有企业的具体做法为例,来进行详细论述。某国有企业于2018年至2020年在公司内开展完成干部人事档案专项审核工作,以处级及以上领导干部人事档案为审核重点,覆盖全系统22家所属单位近三千人。通过地毯式的全面核查清理,显著提升干

部人事档案整体质量。核准后的各子公司系统数据和每名在职人员个人档案数据,全部提交到集团公司人力资源管理系统(eHR)数据库中,实现人力资源信息系统中档案模块与其他模块的数据融合和信息共享。

(1)强化组织领导。企业应该进一步加强对干部档案信息与人力资源信息化建设联动的重视,从组织体系建设上予以充分保证。该国有企业的做法如下:一是成立由公司人力资源部总经理任组长,干部管理、干部监督、人事档案共同参与的人力资源数据建设领导小组。二是研究制定人力资源数据建设工作实施方案,印发人力资源数据建设专项工作通知,进行动员部署和组织实施。三是各所属单位成立人力资源数据建设工作小组,设立联系人专项推动此工作。四是确立按照干部管理权限分级负责和“谁管理、谁把关,谁审核、谁负责”的原则开展工作。(2)强力督导推动。为保障各所属单位保质保量完成任务,人力资源部设立专人专岗,负责人力资源数据建设工作的政策解释、标准把关和组织认定;制定涵盖全程九个步骤的工作台帐,设立关键节点、倒排日程;建立月报制度,在关键节点发出10个通知,传达上级指示要求,督促提醒和强化指导;领导小组先后赴16家单位现场答疑、检查工作进展,对工作进展缓慢的5家单位发出提醒函;档案管理、干部管理、干部监督多个岗位,在具体工作中各司其职又密切配合。通过多种措施督导推动,保持上下联动、多岗位配合,确保专项工作如期完成。(3)建立数据共享信息。通过对人事档案的审核确认,将人事信息与人力资源信息系统互联互通。主要特点为:一是覆盖广泛。专项工作全面覆盖总部机关,所属二级、三级单位,首先对每份档案进行立体式“扫描”,对8大类25项146个信息点逐一审核,填写《干部人事档案信息等级表》。二是取得丰硕成果。通过专项工作,全系统对668名干部个人信息进行重新认定,补充材料13627份,极大的提高干部信息准确度质量。三是实现数据充分共享。核准后的数据全部同步到集团公司人力资源管理系统(eHR)数据库中。包括档案总数量、类型占比、重新认定比例等。每名在职人员个人档案基本信息,包括个人基本信息、工作信息、培训、奖励与处分、家庭成员及重要社会关系等8大类数据信息。设置数据分类管理权限,按照“员工本人”、“HR人员”、“管理员”三个层级设置更改权限和审批流程,确保数据安全防护。

4 结束语

在此国有企业人力资源信息化系统数据库建设的探索中,通过组建领导小组,首先从组织体系建设上予以充分保证。其次,建立有效的工作和沟通机制,确保各项任务按时间节点完成。最后,将人事档案信息与人力资源信息数据库有机融合,为人力资源信息系统提供可靠数据来源,实现系统中档案模块与其他模块的数据融合和信息共享。

参考文献

[1]戴玲,杨玉龙.人事档案资源共享的风险及对策[J].兰台世界,2017(01):54-57.