

事业单位人力资源管理信息化建设模式初探

张海玮

(青岛西海岸新区贸促会, 山东 青岛 266555)

摘要: 事业单位的改革过程中要提高对人力资源管理信息化建设的意识, 并且逐渐认识到新形势下事业单位的发展应该更多的注重人才的重要性, 发挥人才的优势, 便于提升事业单位的服务质量, 促进事业单位更好的实现发展规划目标。事业单位人力资源信息化建设过程中虽然有工作短板, 但是需要事业单位的管理者引起重视, 增强信息化建设的思想意识, 培养专业的信息化管理人才, 还要加强事业单位人力资源管理信息系统建设, 有利于优化信息系统, 为事业单位人力资源信息化的发展提供有力支持。

关键词: 事业单位; 人力资源管理; 信息化; 建设模式

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.05.040

1 引言

事业单位的人事管理信息化建设工作不是一朝一夕就可完成的, 需要保证前期准备工作有效进行, 而建设的最终成果需要很长一段时间才能显示出来。实践调查表明, 信息技术对人力资源管理的工作效率和质量都起到了一定的推动作用, 因此人力资源管理需要解决一切困难来完成人力资源管理信息化建设工作, 这样也有助于其在当今信息社会更好地发展。

2 信息技术对人力资源管理模式的影响

2.1 转变传统人力资源管理理念

人力资源作为事业单位发展的重要资源, 事业单位必须在人力资源管理方面加以重视。然而在传统的人力资源管理模式下, 员工受到的人文关怀较少, 而人力资源管理也只是监督员工完成工作的手段, 忽视了员工的情感诉求。在这种模式下, 看似追求了经济效益最大化, 但是却无法形成团队凝聚力, 对于事业单位文化的形成是非常不利的。同时, 如果员工无法在事业单位内获得满足感, 就会造成了人才流失, 这对于事业单位的损失是极大的。无法形成事业单位凝聚力, 员工便没有工作积极性; 没有事业单位文化, 消费市场便不会认可; 没有专业人才, 事业单位发展就会变得缓慢。利用信息技术可以创新出更具有人性化的管理模式, 将员工的诉求作为事业单位人力资源管理模式的主要目标, 为员工谋求更多的福利。同样, 员工也会以更好的工作面貌回馈事业单位。利用信息技术还能让人力资源分配变得更加合理, 利用信息技术能够匹配出最高效的合作团队, 并且能够在员工的合作中发挥每个人最大的优势, 提高团队协作能力的同时也增进了事业单位的整体凝聚力。

2.2 信息技术提高了人力资源管理效率

传统的人力资源管理在调动、奖金发放、绩效考核等很多项目上都需要提交各种纸质版材料, 并且还要经过漫长的审核, 浪费时间、浪费精力的同时也消耗员工

的耐心, 降低了事业单位的工作效率。利用信息技术能够最快智能核实各项信息, 最快完成各方审核, 同时, 信息技术的强大储存能力还能最大限度避免历史打卡记录以及审核资料的丢失。另外, 员工也能最直观地通过信息技术平台监控到审核进度, 一旦有问题也能及时解决, 大大减少了工作流程, 提高工作效率的同时也能够让各项考核更加透明, 提升了事业单位内部的公平性。

3 我国事业单位人力资源管理信息化建设的必要性

首先, 有利于事业单位缩减人事成本。事业单位人力资源管理工作消耗成本比较大, 从员工的招聘、培训、提升等步骤都是需要耗费大量的人力、物力、精力和时间成本。传统的人事管理工作程序比较复杂, 工作中都是依赖人工, 容易产生数据不准确的问题, 可能造成人事考核不透明现象。但人力资源管理信息化以后, 工作人员使用信息系统加大的提升了工作效率, 也简化了以前繁琐的人事流程, 促进事业单位人力资源管理现代化。而且事业单位人力资源管理的信息化具有长效的作用, 随着时间的推移可以达到解决成本的目的。

其次, 有利于事业单位发挥人才的工作价值, 组建高素质的员工队伍。事业单位人力资源管理的信息化是对人力资源管理工作的统一管理, 有助于人力资源的信息更加顺畅, 加快收集各类数据的速度, 也便于事业单位内部各部门之间的交流, 为人力资源管理工作提供有用的数据信息, 促进事业单位人力资源管理水平的提升。而且事业单位为人力资源管理工作建立专业的人事数据库, 对信息系统做动态的管理, 随时更新数据库的数据资料, 为事业单位管理者掌握准确的员工工作数据信息提供帮助, 也有利于事业单位合理开展工作人员职业规划, 最大限度的挖掘人员的价值, 为社会大众服务。

最后, 有利于事业单位促进人力资源整合, 优化资源配置。事业单位人力资源管理信息化是利用网络系统以及信息技术, 加强各部门的沟通, 并为事业单位建立一个

新型的网络管理系统,其主要功能是节省工作时间,加强沟通渠道,有任何问题都可以在信息系统和信息平台内实现沟通和解决。并且事业单位信息系统的建设缩减了人员的工作时间,强大的数据信息系统可以储存更多的数据,也为人事信息的储备提供了便利。信息系统的应用解决了传统人力资源管理功能的局限性,扩展了新局面,节省了各类资源,达到资源的优化配置,最大限度的发挥资源的作用,助力单位人力资源管理工作。

4 事业单位人事管理信息化建设现状

4.1 人力资源管理理念未能及时更新

通过调查研究,在当前国内一些事业单位中,人力资源管理工作的理念较为刻板传统,直接采用以往的人力资源管理模式,未能将现代技术和观念进行有机融合,因而导致其对现代人力资源的开发培训不足。在日常管理工作中,部分单位未能采用以人为本的工作理念,而是根据事务来规划人力配置,使得事业单位员工的积极性不高,绩效考核制度不够完善,致使人力资源管理较为碎片化,难以满足现代社会和市场发展的实际需要。

4.2 缺乏对人力资源管理信息化建设的重视

通过实际研究发现,虽然目前已经有很多事业单位提高对人力资源管理工作的重视程度,但传统观念依然存在,管理人员对人力资源管理工作的认识,对其工作的具体内容和职责也未能进行清晰划分。由于管理理念较为落后,人力资源管理信息化建设只局限在平常的工作中,缺少各方面的投入。此外,因每个人的学习经历和成长历程大不相同,很多事业单位的领导人员对信息技术的认识水平也参差不齐,甚至有部分单位的硬件设施和网络设备配备不足,未能营造出良好的信息化氛围,从而产生信息技术滞后的问题,拖延了事业单位人力资源管理信息化建设进程。

4.3 技术支持

在配备好各项设备的基础上,人力资源信息化管理还需要技术人员的支持和帮助。技术人员开发的信息化管理软件要对管理内容进行合理规范地分类,但是由于部分人力资源管理工作人员不能很好地提供软件开发所需要的内容分析,就导致很多软件模块无法投入使用,信息化管理覆盖面不够全面,有些信息就会缺失,无法有效地使用到这个办公软件。除此之外,人力资源管理政策也会根据国家政策进行改变,如果不能及时调控软件模块,也会对人力资源管理造成很大的不便。

4.4 缺乏信息资源的共享

在进行人力资源管理的信息化改革中,事业单位各个部门都会建立自己单独的管理系统,虽然这种方式能便捷管理自身部门,却也造成了各单位之间信息交流并不通畅。只有建立系统、整体的网络环境,才能有效使用整体资源,实现信息资源的共享。建立全面的网络系统需要强大的财力支持,这会给政府财政造成一定压力,也会

造成资源上的消耗。所以,解决信息共享问题任重道远。

4.5 员工计算机应用能力相对不高

在新时期,计算机技术与各行各业有密不可分的联系,在一定程度上也推动了现代信息化进程。对计算机进行系统化学习,保证拥有熟练使用计算机的能力,有助于提升事业单位整体的信息化素养和水平。目前,很多事业单位在使用计算机方面已经全面普及,但仍然有部分事业单位未能给予计算机技术足够的重视,依然采用以往传统的工作形式,很难将信息化管理的优势充分发挥出来。此外,在一些计算机技术全面覆盖的事业单位中,计算机技术的相关知识内容仅仅被应用在日常办公过程中,管理人员未能对其进行进一步的探索,很难从根本上满足事业单位人力资源管理信息化建设的需求。

5 新形势下事业单位人力资源管理信息化问题的解决对策

5.1 提高人力资源管理信息化意识

事业单位人力资源管理信息化建设需要奠定思想基础,以保证人力资源管理信息化工作的实际效果,为此事业单位的管理者做表率,带头重视人力资源管理信息化工作,并且对人力资源管理信息化工作的重要性做全面的宣传,宣传的方式要融合到日常工作中,有利于大家通俗易懂地接受人力资源管理信息化工作。单位要结合改革的要求与信息时代的发展现状确定事业单位人力资源管理信息化的工作目标,而且用动态管理的方式,利用信息化工作的优势,实现短期的信息化目标有利于增强大家的工作意识,鼓励更多的人积极配合人事部门的工作,提高事业单位解决管理问题的能力,也有利于提升人力资源管理信息化的工作质量。

5.2 确定人力资源管理信息化系统建设的主要流程

要想全面建设人力资源管理信息化系统,就需要事业单位对其加大成本投入。在建设人力资源管理信息化系统的过程中,需要先结合具体的工作要求,制定出全面、系统的操作步骤,达到较为完善、标准的管理形式,整体规范人事档案的整合工作,并建立标准的信息化系统管理机制,促使人力资源部门中的工作可以实现与信息化系统的全面结合,从而大大提升人力资源信息化管理工作的质量和水平。

5.3 注重人力资源管理信息系统建设

事业单位人力资源管理信息系统的建设工作中,基础设施是开展工作的关键因素,所以事业单位注重对信息系统基础设备的管理,还要规范信息设备的管理流程,从购买、使用、维护、保养、报废等工作流程都要有行为规范,事业单位加大资金的投入,确保信息系统的基础设备完整,也为人力资源管理信息化工作的开展奠定基础。事业单位优化人力资源管理信息系统的功能,结合日常的人事工作主要内容管理系统模块,确保对应的工作能够有据可依,事业单位可针对不同的模块进行不同的规定,

完善人员的基本信息,建设岗位模块管理,以便利用信息系统开展加强人员工作的管理,也有利于开展工作人员岗位考核,提高人力资源管理考核效率以及公平性。

5.4 开发人力资源管理信息化平台

人力资源管理的发展不是单独一个部门能做到的,需要各部门相互配合,共享人力资源进行管理建设。所以,建立一个全面的人力资源管理信息化平台是十分有必要的。管理平台的建设需要强大的技术支持,利用最新的技术手段来保证管理平台的有效运行。在建设平台时,应根据各部门的管理特点和单位人员工作情况来开发软件,保证平台使用的覆盖范围和人力资源信息的安全。平台应明确各个板块,实现资源信息管理工作的高效性、准确性,并设置一定的隐私保障,不仅能实现信息资源共享,还能让单位人员信息得到保护,在安全的网络环境下,提高资源信息管理工作效率。这样的平台才能为事业单位的人力资源信息化管理出力,并为以后的发展打下坚实的基础。

5.5 完善事业单位人力资源管理的硬件建设

其一,提高网络设备质量。加大对网络设备的资金投入,组建专项小组开展采购工作,结合事业单位人力资源管理信息化系统建设的实际需要购买相应的硬件配套设施,从而提高网络设备的整体质量。其二,强化信息平台的建设工作。在加强人力资源管理信息化建设的过程中,可以借助公开招标等形式,邀请一些影响力较大的网络运营队伍来完善信息平台的整体建设,保证信息平台的整体功能和人力资源管理有机结合,保证人力资源管理信息化系统的建设顺利完成。

5.6 创新人力资源管理模式,充分展现信息化管理的重要性

在建立健全事业单位人力资源信息化系统的同时,构建完善的项目方案,有助于推动人力资源管理信息化建设的发展,从而充分展现出数据信息在人力资源管理中的主要功效。事业单位在建设信息化系统时,需要全面优化人力资源部门的信息系统,创建出较为科学、规范的人力资源网络体系,进而完成对事业单位人力资源数据的整体判断,实现人力资源数据信息的全面完善。事业单位可以借助人力资源信息技术来完善人力资源数据管理工作,更加系统、全面地完成数据信息整合工作,并对不同的数据信息进行管理,保证每个数据信息都具有独特的价值意义,在相关的工作中彰显出不同的优势作用,确保人力资源数据信息管理可以满足现代社会的数据要求,促进事业单位人力资源信息技术长远发展。

5.7 加强培训机制建设,确保员工整体素养提升

在事业单位中,人力资源管理部门人员的整体素养十分重要,这关系到人力资源管理工作的质量,因此从事人力资源管理的职工必须具备较高的素养和较强的能力。此外,现代社会市场竞争逐渐白热化,这在一定程度

上是人才竞争导致的,对此,事业单位必须加快引进高质量人才,从而在行业竞争内占据优势地位。在培养人才的过程中,需要将单位的岗位要求融入其中,注重人才信息化能力的培养,健全人才培养机制,确保人才资源信息化管理培训有效开展。健全人才培养机制,需要加大对人才培养的资金投入,为其提供足够的资金保障,若无法给予足够的资金支持,就会导致人才培训活动丧失原本的效能。加大对人才的资金投入就是对人才进行长期的培训,在一定程度上保障了事业单位长久发展。

5.8 进一步提升人力资源整合能力

事业单位在构建人力资源管理信息化模式的过程中,要进一步提升人力资源整合能力,牢固树立“互联网+”思维,抓好资源整合与人员配备工作,比如可以通过大数据收集和分析事业单位人才现状和人才需求情况,充分体现对经营、销售、服务、技术等全部人力资源的整合,贯穿于各个环节、各个领域和各个部位。要为事业单位内部员工提供能够提出自己建议的平台,人力资源管理部门通过对事业单位员工的意见进行整合,不断改善信息化人力资源管理方式。

6 结束语

随着科技的发展,我国事业单位人力资源管理的办公方式也需要与时俱进。利用互联网实现人力资源管理,可以有效改善办公人员的工作状态、提高工作效率,并拓展管理工作。因此,实现事业单位人力资源管理是一项非常重要且有必要的改革。

参考文献

- [1]潘丽芬.事业单位人力资源管理信息化的对策研究[J].中国管理信息化,2020,23(24):84-85.
- [2]吴庆刚.探讨事业单位人力资源管理信息化之路[J].经济管理文摘,2020(23):85-86.
- [3]唐婷.人力资源管理信息化实施的条件与有效措施[J].时代经贸,2020(27):82-83.

作者简介:张海玮(1977,2-),女,山东沂水人,大学本科,中级职称,研究方向:人力资源。