

事业单位人力资源管理信息化的必要性及其优化对策

马丹丹

(哈尔滨市殡葬事务服务中心,黑龙江 哈尔滨 150000)

摘要:在信息时代特征逐渐明显的新时期,各行业的经营、管理模式发生了巨大转变,传统的管理思想、观念以及方式均已经无法满足内部管理和未来发展要求,事业单位人力资源管理也是如此。目前部分事业单位人力资源管理工作中,在人才选择、薪酬管理、绩效管理以及职工培育方面出现了一些的问题,在一定程度上影响了单位的运营和发展。为了更好地解决事业单位存在的人力资源管理问题,发挥其相应的社会服务管理职能,必须要在工作中重视人力资源管理信息化的创建,以此提升事业单位整体能力。本文先分析了人力资源管理的基本概念、特点以及信息化必要性,然后结合人力资源管理信息化现状分析了相关优化措施,以供参考。

关键词:事业单位;人力资源管理;管理效率;人性化服务

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.36.088

事业单位是我国社会中不可或缺的一部分,经过几十年的发展和沉淀之后,已经成为国内经济发展的有力保障,对整个社会经济发展有着巨大的促进和推动作用。但是在过去的多年工作实践中部分事业单位在人力资源管理中存在一定问题,影响了单位的生存和发展。鉴于市场经济改革和可持续发展战略的实施,我国相关部门大力支持单位升级和改革,给事业单位人力资源管理信息化指明了新的方向。本文围绕事业单位人力资源管理信息化展开深入的研究,探讨了人力资源管理信息化的必要性和价值,结合事业单位人力资源管理中常见问题提出了相关优化措施,希望能够对其他业界同仁的今后工作与研究提供一定的参考价值。

1 事业单位人力资源管理概述

人力资源是单位管理工作开展的重要基础和主要组成,其信息化发展是事业单位改革和升级的必然趋势。人力资源管理信息化工作的开展能够运用计算机技术、信息技术、大数据技术解决传统人力资源管理工作中存在的人才配置不合理、培训方法不科学以及薪资核算不精准的问题,能有效地提高人力资源管理工作效率。在具体工作中,要想达到这一目的,必须要提前了解人力资源管理相关概念和特点。

1.1 人力资源管理的基本概念

人力资源也被广泛地称之为劳动力,是一定范围内所有劳动人口的总称,这些人口包含了中年人、青少年乃至老年人,是所有具备劳动能力人群的总称。在目前,人力资源也被认为是推动经济、社会发展且具备一定智力、体力人群的总称。人力资源管理也就是对人力资源进行管理的过程,是根据单位发展计划、管理观念、单位文化、发展目标有计划地进行资源整合、管理和优化的过程。在目前,人力资源管理普遍是对职工选拔、雇用、培训、绩效考核、薪酬管理的过程,通过科学的人力资源管理激发职工的工作

积极性、主动性和科学性,为单位创造出更大、更多的社会效益。

1.2 人力资源管理内容

事业单位人力资源管理包含了职务设计、职工管理两个方面。职务设计主要是结合单位工作实际和今后发展需要设计出满足单位发展的岗位,并且对岗位职责、入职要求给出明确的规定,方便后期职工的招聘和管理。职工管理包含了职工招聘、选拔、绩效考评、薪酬管理、职工激励以及职业生涯的规划、劳动关系管理等。

1.3 人力资源管理的特点

自从20世纪90年代《组织能力》一书面世之后,战略合作伙伴、人力资源管理等现代化管理理念逐渐成形并被广泛地应用在各行业的人力资源管理工作中。但时至今日仍然有不少人力资源专业人士对人力资源管理工作的认识并不是特别深入,在具体工作中不知道该如何入手去开展工作,如何实现人力资源管理与业务工作的相互结合和配合,以此促进单位的持续稳定发展。近几年来,随着事业单位改革力度的不断深入,事业单位的分工精细化程度不断增加的同时,部门之间的关系变得越来越紧密,此时传统的人力资源管理工作早已无法满足事业单位的发展需要,从业者如果抱着传统的人力资源管理理念和方式,也必然无法为单位的发展做出应有的贡献。此时,要求人力资源管理人员必须要时刻关注单位的发展情况,分析单位管理工作中存在的缺陷和不足,综合考虑未来社会发展规律和市场经济体制展开分析,从优化单位组织结构、培养优秀人才、优化单位文化、创新管理模式等方式为单位提供更加便捷、科学的人力资源服务,帮助单位达成既定发展目标。就事业单位人力资源管理的特点进行分析,结合上述内容不难发现其主要表现出动态化管理模式,以人为核心,理性与感性结合以及需要不断创新和优化的特点。

2 事业单位人力资源管理信息化的必要性

目前社会发展中,计算机占据着不可替代的作用,在事业单位各项工作中都被广泛的应用,如报表处理、文书编撰、档案管理、信息查询、资源共享等。人力资源管理作为事业单位管理工作的重要组成部分,本身存在工作繁杂、数据众多的特点,在过去工作中往往需要工作人员输入大量的人力资源信息,这些信息繁杂且数据众多,导致经常因为录入准确率不高、及时性不强而影响了工作效率和质量。人力资源管理信息化作为开放性、多功能性的管理模式,不少人力资源管理功能实现了虚拟构建和管理,最终达到了革新事业单位管理观念、管理模式的目的。就事业单位人力资源管理信息化的必要性和价值进行分析,主要表现在以下几个方面。

2.1 提高了人力资源管理工作效率

信息技术是当今社会发展的主流技术,其在各行业都得到了广泛的应用,在人力资源管理工作中更是如此。信息技术按照相应的逻辑规则和辅助对人力资源管理进行优化,在工作中通过信息技术能够将复杂的人力资源数据变得更加规整、科学,规范了传统人力资源管理模式,形成了科学有效的实时沟通和监管机制,确保了人力资源管理工作的科学性,这样不仅节约了大量的人力资源工作人员、降低了劳动强度和压力,还创建了人力资源部门与其他部门的沟通渠道,确保了人力资源信息的准确性、及时性。在当前事业单位人力资源管理工作中,融入信息技术能够让单位更好地了解市场人才配置情况,从而实现岗位设定的精准、科学,为人力资源配置的科学有效打下了坚实的基础。

2.2 降低了人力资源工作成本

在过去部分事业单位人力资源管理工作中,表现出人力资源统计工作不到位、统计方法不科学、统计结果不及时的现象,导致绩效考核、薪资管理缺乏实际资料的指导和支持,以至于人力资源管理工作的开展的时候在绩效分配、奖励机制和绩效考核方面缺乏说服力,影响了事业单位的工作效率。而在人力资源管理工作中融入信息化管理模式,能够全方位、全天候地记录职工工作情况,客观评价职工工作能力、工作业绩和工作积极性,将人力资源工作人员从传统的人事工作中解放出来,将更多的精力放置在各种数据分析之中,对复杂数据的统计则完全由计算机完成。这样,无形之间提高了人力资源管理工作效率,让人力资源管理工作更加高效、快捷地完成,形成了科学有效的人事数据传递和分析机制,不仅满足了事业单位人事管理需要,而且更好、更科学地实现了上下级部门的任务传达,也满足了基层单位高档需求,减少了人力资源管理工作中存在的漏洞和隐患,缩减了人力资源管理成本,提高了工作效率。

2.3 转变了人力资源管理方式

信息技术的应用为人力资源管理提供了方便,使

人力资源管理工作由原来的人力资源管理部门提供简单人力资源信息转变为提供人力资源综合数据、人事管理疑难问题解决方案。目前,事业单位通过人力资源管理能够随时随地地为管理人员提供决策信息,给单位管理人员提供最真实、精准和科学的分析工具和建议,建立科学的人力资源管理体系和管控流程。在岗位设置的时候,利用信息技术能够创建科学的薪资核算、管控方法,并且精准地分析出职工的工作业绩、工作主动性、工作能力和职业归属感。在这个过程中,人力资源管理工作的重点在于结合事业单位的发展创建出科学的岗位管理制度和岗位职责,强调事业单位的战略规划合理合情的展开,并且全面围绕人才特征和职业技能水平进行优化,团队建设需要科学的分工,并且执行职工与事业单位同步发展的观念,这对促进单位长期稳定发展有着重要意义。

3 人力资源管理信息化现状分析

随着科技水平的提升和社会发展观念的转变,人类社会已经迈入了信息时代,知识经济成为主导社会发展的主要趋势。计算机作为当今社会发展中不可替代的关键技术,在服务、生产、科技、商业乃至政府机构中都占据重要地位,这些行业在应用计算机技术之后生产效率、工作质量都大幅度提高,创造出了更多的社会财富。人力资源作为社会经济发展中不可或缺的一部分,在企事业单位管理工作中占据主要的地位,其虽然不能直接创造社会价值,但是在社会生产和发展中发挥出重大间接作用,对促进事业单位稳定发展有着重要的意义。就当前事业单位人力资源管理进行分析,其中存在的问题还比较突出,具体表现在以下方面。

3.1 人力资源管理信息化意识较低

目前,一些事业单位在人才引进的时候主要针对专业技术人才,信息技术的应用也是以单位的经营为主的,对人力资源管理信息化建设并没有太多的重视。还有一些单位虽然对人力资源管理信息化建设给予了应有的重视且应用时间比较多,但是受到管理人员工作理念的影响,对人力资源管理工作所需要的设备和人才并没有给予足够的重视,导致工作中存在的问题还比较多。还有个别事业单位在人力资源管理信息化建设中没有结合单位工作实际展开详细的规划和创建,不重视专业技术人才的培养,也不开展人力资源管理相关内容的宣传,这也导致了人力资源管理工作中存在着主动性低、信息化建设拖延以及工作效率较低的现象,严重影响了人力资源管理的时效性和科学性。

3.2 软件利用不够合理

我国大部分事业单位目前都处于转型升级的关键时期,在人力资源管理工作中部分单位还沿用传统的管理模式,导致人力资源管理本身存在一定的问题。另外,在目前事业单位人力资源管理工作中,对计算机软件技术的认识还不够深入,特别是一些基层单位缺乏信息技术的应用能

力,在操作软件应用和升级融入的过程中不仅花费了大量的人力物力,还导致工作时间被无形损耗,另外软件得不到及时有效的更新,使得人力资源管理信息化受到的限制比较明显。还有一些事业单位人力资源管理工作人员在工作中急于求成,在人力资源软件应用方面没有与单位实际相结合,导致软件本身兼容性比较低、信息录入效率低、质量差,难以体现人力资源管理软件的应有价值。

4 人力资源管理信息化的完善措施

4.1 采用人性化服务方法

在知识经济时代背景下,人力资源已成为各行业、各单位工作的重点,其在工作中不仅要体现人力资源部门对人才服务的重视,还要发挥人才调配、薪酬管理、文化激励等功能,激发职工的潜力,为职工提供更加良好、宽广的发展空间。为了实现这一目的,人力资源管理部门在工作中一方面要充分认识到人力资源管理信息化的重要性和意义,强化信息技术在人力资源管理工作中的融入,构建科学的服务型人力资源管理模式,通过云计算、大数据、信息技术融合的趋势,让人力资源管理与单位发展实际更加贴近,扩大事业单位的发展空间,加快单位发展进程;另一方面,人力资源管理工作人员在工作中要充分考虑单位工作实际与社会发展实践之间的关系,根据单位人才优势,项目需要合理地配置人才资源,创建强有力的人才团队,从而达到全面开发职工潜能,提高职工工作积极性和主动性的目的。

4.2 构建信息共享机制

信息是当今社会发展中备受关注的內容,事业单位人力资源管理工作的开展离不开各种信息的支持和配合,只有在人力资源工作中加强信息的利用,才能确保其功能的更好发挥。在具体工作中,人力资源管理工作人员必须要提高信息管理意识和观念,构建科学的信息共享机制,在科学的信息传输渠道支持下确保人力资源信息的传输及时性、准确性和安全性,进而提高人力资源管理工作效率。比如在工作中人力资源部门与业务部门构建科学的信息共享机制,实现人力资源管理与业务管理的融合,及时了解每一个员工的工作水平和能力,有针对性地进行员工分配,进而保证单位的整体经营管理能力。事业单位人力资源管理工作的开展要及时了解行业情况,熟知人力资源管理市场行情,通过设定科学的岗位机制和人才规划来招聘符合单位发展需求的专业人才。在事业单位人力资源管理工作中融入信息技术,能够及时地将人力资源相关信息录入到计算机软件中,方便人力资源管理工作人员对员工的考核、工资、绩效以及出勤信息进行收集和查看,提高人事档案信息的整理速度和效率。也只有形成信息共享机制和观念,才能实现事业单位上下游人群信息共享,才能切实落实上级部门下发的管理任务,在满足事业单位人才调配需求基础上,充分发挥职工能力。

4.3 建立数字化管理体系

随着数字时代的到来,数字技术在各行业得到广泛的应用,在事业单位人力资源管理工作中建立科学的数字化管理体系,全面开发人力资源现代化、数字化管理系统,在提高管理效率的同时,实现人力资源智能化、自动化和及时化管理目标。首先,以互联网为基础构建科学的人力资源管理信息传输机制,强化人力资源管理信息汇总和共享,让基层员工和管理人员都能够了解人事信息,寻找出单位经营中存在的缺陷和不足,进而有针对性地进行优化和处理。其次,在人力资源管理中需要引入全新的人才管理模式——数字管理模式,通过这种管理体系能够判断事业单位人才配置中存在的相关问题,根据这些问题制订科学的人才引进机制和计划,缩减人才升级引起的不必要成本。最后,以信息化方式推动人才管理的改革,全面了解事业单位人才的现实需要,进一步完善绩效考评机制、人才激励机制,通过信息技术提高岗位聘用、职位晋升、职称评聘工作的科学性。

4.4 提高信息化专业素养

事业单位应当提高人力资源管理部门管理人员的专业素养,全面提高从业人员的工作能力与专业水平。事业单位人力资源管理部门应当配置懂得信息技术的专业人员,掌握进行人才大数据信息处理的专业方法,提高人事管理者的数据信息收集能力。事业单位还要转变全体职工的信息化意识,强调在专业的人事管理平台上实现人力资源数据信息的有效沟通。

5 结束语

事业单位人力资源管理信息化是知识经济时代、信息时代和数字时代发展的必然趋势,是事业单位改革升级的必经之路,更是提升事业单位整体效益的重中之重。随着信息技术应用力度的增加,事业单位在今后人力资源管理工作中更要重视人力资源管理设备的融入,大量招聘专业人才,形成科学的人力资源信息收集、整理和管理机制,在保证人事数据信息准确的基础上创新开展人力资源管理工作的。

参考文献

- [1]孙雅媛.论事业单位工程档案管理信息化建设问题及优化对策[J].读天下:综合,2020(18):1.
- [2]张九胜.网络经济时代优化事业单位人力资源管理的对策分析[J].金融文坛,2021(05):3.
- [3]张江,马秦.浅谈人力资源管理信息化的必要性及其优化措施[J].中外企业家,2020(13):1.
- [4]薛翔芸.事业单位人力资源管理的瓶颈和对策分析[J].经济与社会发展研究,2020(16):1.
- [5]王平.浅析新形势下行政事业单位人力资源管理信息化[J].中国管理信息化,2020.

作者简介:马丹丹(1993-),女,汉族,黑龙江明水人,本科,中级经济师,研究方向:人力资源管理。