

事业单位人力资源管理信息化建设探究

尹晓滕

(呼和浩特市交通运输局综合保障中心 内蒙古 呼和浩特 010000)

摘要:做好人力资源管理工作,是事业单位高质量运行的基础,能为单位发展提供良好的人才队伍支持及保障,为单位改革与可持续发展提供必要的支撑。部分事业单位现有的人力资源管理存在一些无法忽视的问题,如效率低下、成本高、绩效考核准确性低等,无法完全满足事业单位发展需求,应在信息化建设进程中积极探索有效的对策。

关键词:事业单位;人力资源管理;信息化

【DOI】10.12293/j.issn.1671-2226.2023.27.076

【中图分类号】D630.3 **【文献标识码】**A

一、事业单位人力资源管理信息化的意义

(一)推动人力资源管理综合效率提升

人力资源管理涉及多方面的内容,包括内部员工工作调动、绩效考核、考勤、薪酬管理、档案管理等,相应的管理实践难度较高,往往会耗费管理人员大量时间与精力。而在信息技术的支持下,大量数据信息的采集、整合、保存与处理实现自动化,不仅能有效减少管理人员的精力消耗,还能大幅缩短时间,有利于提升管理效率。

(二)提高事业单位管理质量

加强人力资源管理信息化建设,既能提高人力资源管理效率,又能对人力资源管理流程进行优化,充分利用人力资源数据支持其他内部管理工作的开展。这不仅有利于事业单位信息化建设水平的有效提升,还能促进单位内部管理质量的提高[1]。

(三)提高绩效考核的准确性

传统管理模式下,人力资源管理中的绩效考核在信息采集与整合、考核指标设置、考核方法制定、考核监督等方面面临着挑战,相应的考核准确性不足,容易影响绩效考核作用的发挥。而在信息化时代,借助信息技术优化绩效考核,不仅能实现大量数据信息的自动化整合与处理,对多方面的大量数据进行有效处理,还能优化考核方法与流程,兼顾考核准确率与效率的同步提升。

(四)降低管理成本

人力资源管理成本是事业单位运行管理成本中不容忽视的部分。在传统工作模式下,管理人员往往需要耗费大量时间和精力开展人力资源管理工作,并且会做大量重复性工作,容易导致相应的管理成本较高,不利于事业单位的可持续发展。借助信息技术推动人力资源管理的创新与优化,依靠计算机代替人工完成大量重复工作,能切实提高管理效率与管理质量,有利于降低事业单位管理成本。

二、人力资源管理信息化的重要性

(一)资源管理信息化能够有效满足当前单位发

展需求

在机关事业单位中,人力资源管理工作作为其中重要的职业岗位,对于单位的建设与发展具有直接的影响作用。在现如今,科学技术的发展,以及信息技术在各个行业的广泛应用,为机关事业单位人力资源的管理工作也带来了巨大的发展机遇和挑战。为此,机关事业单位就需要充分抓住时代发展的机遇,积极推进人力资源管理工作的信息化发展,才能有效改善当前单位的管理形式,弥补传统管理模式下的不足之处,进而促进机关事业单位朝着更好的方向发展。

(二)资源管理信息化能够更好提高单位整体管理效率

一方面,随着社会发展进程的不断加快,机关事业单位中人力、物力等的数量也在不断上升,这不仅大大增加了单位人力资源管理的工作量,也提升了管理的难度;另一方面,机关事业单位自身建设水平的提升,也推动着单位人力资源管理工作的精细化和标准化发展,这也使得传统人力资源管理模式难以达到目前单位的管理所需。而通过推进人力资源管理的信息化发展,就能很好地借助信息技术和信息化平台,高效完成人力资源的相关管理内容,并能有效地简化相应的管理流程,加强各个部门之间的有效沟通,从而能够更好地在高效完成工作量的同时减少耗费的人力、物力以及财力。同时,信息技术也能有效地降低工作计算以及处理过程中的失误率,从而切实提高人力资源管理的有效性。

(三)资源管理信息化能够促进人力资源信息数据整合

在机关事业单位的人力资源管理工作中,涉及多方面的管理内容,如:人员的招聘、培训、薪酬福利的发放、绩效奖金的核算、员工业务的考核等,这就使得人力资源的相关工作内容信息会随着时间而不断地增加和扩大。而为了更好地对相应的管理信息进行有效利用和有效管理,借助信息化技术和平台,能够将相应的工作内容信息进行科学整理和整合,并通过动

态化的监测,来与各个部门实现信息资源的有效共享,进而实现资源信息利用价值的最大化。不仅能更好调动机关事业单位中人才的潜能,也能进一步提高机关事业单位的整体发展水平。

三、机关事业单位人力资源管理信息化建设中存在的不足之处

(一)人力资源管理观念有待强化

在机关事业单位人力资源管理中,存在着严重观念层面方面的问题。受传统人力资源管理观念的影响,现如今,许多机关事业单位仍旧采用传统的管理观念,缺失创新精神和理念。同时,在机关事业单位中,仍旧有许多人员缺乏对于人力资源管理信息化的重视程度,对于管理的信息化发展缺乏相关的了解与认知。甚至部分机关事业单位中,存在着抵触和消极的情绪,不仅严重影响到机关事业单位人力资源管理的信息化发展进程,也大大降低了人力资源的管理效率和质量,更不利于机关事业单位人力资源管理工作的长效发展。

(二)人力资源管理制度尚不健全

健全的管理机制能够对人力资源管理工作开展起到良好的保障作用。然而,目前人力资源管理工作中,一方面,许多机关事业单位的人力资源管理仍旧沿用着传统的管理模式;另一方面,许多管理人员也并未结合到机关事业单位人力资源的实际情况,盲目地沿用传统模式,并缺乏相应的创新和优化,使得在人力资源管理中,也逐渐暴露出一系列的弊端,影响着人力资源管理工作的有效推进。

(三)人力资源管理技术不够深入

在信息化时代下,信息技术作为我国重要的发展技术,能够有效地提高工作的效率和质量。现如今,尽管部分机关事业单位的人力资源管理工作中已经应用信息技术,但许多工作人员对于信息技术的应用,仍旧停留在表面较为浅显的程度,缺乏详细和深入的了解。如,部分工作人员只通过信息技术来实现简单地文档录入和查询资料,没有更加深入地将信息技术有效应用在人力资源管理工作中,这就降低了信息技术应用的有效性。

(四)人力资源管理配置缺乏完善

在机关事业单位人力资源管理的信息化发展过程中,相关的配套设施也是格外重要的,也是对于机关事业单位人力资源管理信息化发展起到重要影响的关键因素。然而,就目前许多机关事业单位的人力资源管理中,仍旧存在着许多配置方面的问题,具体表现在:由于对于信息化建设缺乏相关的重视,使得机关事业单位对于一些重要的基础设施方面也缺乏完善和优化,在此基础上,容易导致人力资源管理信息化发展无法有效地推进。

四、机关事业单位人力资源信息化建设的思考

(一)注重强化机关事业单位人力资源管理信息化意识

为了更好地推进机关事业单位的人力资源管理工作,需要注重强化机关事业单位人力资源管理的信息化意识。一方面,对于机关事业单位相关领导人员而言,作为管理整体的决策者,应树立长远眼光,具有前瞻性的观念,在意识层面上,应提高对于人力资源管理信息化发展的重要程度。意识到信息化时代下,信息技术对于人力资源管理工作的作用,并及时认知到信息化管理对于当前人力资源管理工作的作用,从而进一步优化和改善相关的管理机制。通过宣传和传播信息化管理理念,来实现在观念层面上的有效认知。并且,为了更好地促使单位人力资源管理信息化应用有效性的提升,还需结合单位的实际情况,既要积极学习和借鉴其他优秀的管理经验和应用形式,也应从自身出发,从目前人力资源管理中存在的不足之处,来不断进行改善和优化,从而更好地提升机关事业单位中人力资源管理的发展水平;另一方面,对于人力资源管理部门而言,其本身更应积极地去深度了解信息化管理的益处,了解清楚人力资源管理信息化发展对于机关事业单位后续建设的意义,进而不断强化对于管理信息化建设工作的关注度,以此来动员多方面的力量,为人力资源管理信息化奠定良好的思想基础。

(二)注重健全机关事业单位人力资源管理信息化机制

随着机关事业单位的不断建设发展,对于单位人力资源的管理工作也提出了更高的要求,而传统的人力资源管理机制却存在着僵化且落后的不足之处,这就大大限制了机关事业单位的长远发展。为此,为了更好地推动机关事业单位的可持续发展,需要注重健全机关事业单位人力资源管理的信息化机制。

首先,在完善人力资源管理的相关机制中,应提前对目前单位人力资源管理的相关情况进行详细了解,树立正确的管理观念,并结合不同层次、岗位中工作人员的角色分工,制定出明确的管理规定和制度标准;同时,在制定相应的管理规定时,还应划分出各个岗位主体的工作责任和权限,树立岗位责任制,才能更好地提高信息化管理的科学性。

其次,人力资源管理制度的优化和完善的过程中,还应充分借助信息技术在其中的重要作用。相关的管理领导人员应积极学习先进的信息化知识,并结合实际的单位情况,构建出人力资源管理信息库;提倡管理办理流程的电子化、网络化以及共享化,更好地加强各个部门之间交流,提高管理效率和质量;同时,减少管理的相关工作量,以便提高管理水平。

最后,对于人力资源管理的相关信息化机制中,也应实行动态化的完善形式。对于人力资源管理相关机制,在实施过程中出现的问题和不足之处,进行及时的探析和完善,并提出具有建设性的建议,才能推动机关事业单位人力资源管理信息化机制的不断完善,也能大大提高机关事业单位人力资源管理的有效性。

(三) 注重研究机关事业单位人力资源管理信息化技术

现阶段中,机关事业单位人力资源工作仍旧大多依靠于人力的模式,不仅导致在大量的信息数据整理中,需要耗费到大量的人力、物力,还容易加大单位的相关费用支出。而且,在依靠人力的过程中,也大大提高了工作出错的概率,并且也加大了后续复查的相关工作量。基于此,为了更好地提高人力资源管理的质量和效率,需要注重研究机关事业单位人力资源管理的信息化技术。

一方面,应注重构建出完善的信息数据库。在机关事业单位的人力资源管理部门中,需要涉及大量的信息数据,而这些信息数据往往也是宝贵的财富,具有较大的共享及应用价值,而传统依靠纸质文书记录的方式却阻碍了信息数据的有效应用。为此,需要通过建立信息数据库,借助信息化技术和平台,结合相关的记录存储模式,对海量的信息数据进行准确录入。以此来通过搭建出系统性的数据信息,为其他部门以及人员在需要信息数据时,实现共享的目的。

另一方面,还可以将信息技术深入应用在人力资源部门日常的绩效考核中。为了更好地对机关事业单位实现系统化的绩效考核,需要借助信息技术的应用优势来构建出先进的考核机制。在员工的考勤中,可以通过采用智能打卡软件、人脸识别技术以及定位技术等,对员工的上下班打卡进行及时的录入;还可以通过信息技术提供补签功能,以此来将员工的各项考勤通过信息技术来实现动态化的记录反馈,并以更为高效、直观的形式来展现每位员工的考勤数据。这既能有效地保障员工考勤的准确性,避免出现浑水摸鱼的现象,也能更好地减轻人力资源管理部门的管理压力,提高效率。

(四) 注重完善机关事业单位人力资源管理信息化配置

为了切实保障机关事业单位人力资源管理信息化的发展,需要注重完善机关事业单位人力资源管理信息化的相关配置。在人力资源管理信息化的发展过程中,为了更好地应用好信息技术和平台,需要机关事业单位加大对于人力资源部门建设相关的投入占比,提供必要的人力、物力以及财力,更好地保证人力资源管理信息化发展的可持续进行。并且,对于人力

资源管理信息化发展而言,最为主要的则是相应硬件和软件等的设置。机关事业单位应加大硬件和软件等设施的引进,如电脑、网络建设等;对于特定的岗位,则应配备必要的硬件基础设施;而对于一些不必要的岗位或是人员,则可以实施轮岗和走位的形式,更好地利用信息化技术。同时,在信息化时代下,信息技术的日益更新,促使人力资源管理工作应用的信息系统和信息软件业应进行定期的开发和维护,设置相应的保密系统和防火墙,才能更好地在保障人力资源管理工作顺利开展的同时,提高人力资源管理的整体水平。

此外,在人力资源管理信息化的发展过程中,专业人才在其中也起到了至关重要的作用。人力资源管理部门应加大人才的引进工作,提高相关人员的准入门槛,并应做好相应的培训工作,来提高工作人员的综合素质水平。而对于现有工作人员而言,应调整好工作人员的工作观念和意识,通过开展相关的培训工作,来强化人员对于信息技术的了解与认知。还应定期开展相应的业务考核培训,树立择优留用的观念,将日常的培训表现和考核成绩等也纳入员工的薪酬福利当中,以此更好地提高管理人员的重视程度,激发工作人员的工作积极性。

五、结语

综上所述,在现如今,信息化发展已经成为各个企业单位未来发展的必然趋势。为了更好地提升机关事业单位中人力资源管理水平,需要意识到信息化时代带来的发展机遇和挑战,从不同的角度出发来积极优化机关事业单位的人力资源管理工作,并通过从机关事业单位人力资源中的管理意识、管理机制、管理技术、管理配置以及管理人员等方面入手,将信息化技术和单位的人力资源管理工作进行融会贯通、有效结合,更好地实现信息化管理。这也是提高机关事业单位人力资源管理质量水平以及推动社会经济稳健发展的重要举措。

参考文献:

- [1]刘俸稚.事业单位人力资源管理信息化建设研究[J].商业观察,2022,155(25):77-80.
- [2]孙俊艳.事业单位人力资源信息化管理建设路径及创新研究[J].经济师,2022,401(7):248-249.
- [3]陈晓.事业单位人力资源管理信息化建设探究[J].中国产经,2022,292(12):93-95.
- [4]左海燕.分析事业单位人力资源管理信息化建设模式[J].财经界,2022,615(8):158-160.
- [5]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,2017,340(6):253-254.