

社保中心人力资源信息化管理革新发展路径

赵彦文

保德县人力资源和社会保障局

摘要：随着国家人社部工作的不断努力，其下属社会保险中心得以发展，并在各个方面取得了优异的成绩，尤其是对民营企业和个体工商户的监督更加重视，为员工劳动保险的缴纳提供了保障，为群众营造了良好的劳动环境。社会保险行业不仅要保障我国卫生保险业务，更需关注细节问题，例如提升社会保险中心的管理效率，改善服务水准等。在社会保险中心全面发展的进程中，应高度重视人力资源管理的现代化建设，运用先进的信息技术和大数据解析科技，实现现代化与信息化的融合，保持以人为本的理念，使之与信息化系统结合，共同营造舒适的医疗卫生环境，确保其健康发展。可见，社会保险中心有必要继续加强人力资源管理信息化建设。

关键词：社保中心；人力资源；信息化管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.09.218

引言

社会保险（下面用“社保”代替）中心人力资源部门为提高公民的身体健康做出了积极的贡献。高效的人力资源信息管理系统，能有效提升员工的工作效率与积极性。当前，人力资源管理与信息技术的结合已成为必然趋势，是社保机构发展的迫切需求。因此，加强社保单位的人力资源信息化管理，提升工作效率，已成为劳动保障工作的当务之急。各地社保单位需具备前瞻性眼光和创新思维，进一步推动人力资源管理信息化发展。这要求社保中心管理层不断探索创新，实现人力资源管理信息化建设的多元化，以期优化公共服务，推进社会事业的良性运行。另一方面，社保中心还需注重自身特点和实际情况，突出个性化管理模式，并对现有人力资源管理模式进行深度革新，以期在实践操作过程中实现效益最大化，提高工作效率，适应时代的发展。

一、社会保障系统人力管理系统的重要功能

全面综合的人力资源信息平台至关重要，不仅可以整合多元化信息，而且可以涵盖各行业领域。对此，需重视信息系统管理效率的提升，借助科技手段完善配套设施，以保证其顺利实现数字化变革。在新环境下，人力资源战略的信息化建设的开展并非易事，其离不开各级政府与相关部门的推动。

（一）确保人力资源管理工作稳定进行

为确保社保中心信息化建设工作的顺利落实，社保决策管理人员应当明确自身的现状，掌握自身在人力资源管理中的作用，确保未来工作的稳定性。对于企业人力资源的负责人而言，服务效率关乎整体服务价值，所以，在工作中需高度重视服务效率的提升，以确保社保

工作运行顺畅。随着我国各行业信息技术的飞速发展，信息化人才素养也得到了相应提高。要想提升我国人力资源管理效益及服务质量，就需要将计算机科技与社保系统人力资源管理融会贯通，同时立足于国内形势，逐级提升社保中心效能，减轻工作压力，进而迅速推动社保信息化建设。

（二）有助于改善人力资本的使用效率

从宏观角度来看，社保中心的服务质量至关重要，尤其是重视人力资本的使用效率。社保管理机构考虑的是人力管理效率，强调的是管理质量。特别是随着信息科技的迅猛发展，如大数据分析技术、其他尖端技术等，信息化管理系统逐步走向成熟，为提升社会治理效率提供了动力。在社保中心的运作过程中，持续推动信息化改革和信息技术运用，无疑将强化社保中心的执行力。因此，社保部门应加强对人力资本的关注，大力推进事业单位的信息化建设。一般来说，信息化建设涉及面广，涵盖了信息管理系统及其网络平台的运行维护等，相关政府需要做的是组织信息化建设，尤其是定期实施网络硬件维护，确保信息化建设的稳定开展。信息化水平决定着人力资本使用效率，而社保中心强调了人力使用效率的重要性，所以，信息化建设是社保中心发展的主要趋势。

二、信息化人力资源管理的因素

（一）变更信息化管理路径，使其满足时代发展

信息化建设所影响的不仅仅是科技水平，还包括社保中心服务水平，为了提升现代人力资源管理的效果，就必须开展信息化建设。信息化管理模式众多，而符合时代发展趋势的少之又少。信息化管理模式变革需要考

虑时代因素，结合社保中心的基本需求，向着高效化方向推进。值得注意的是，信息化管理模式的变更并非易事，面临诸多的问题，需要开展全方位的分析，掌握实际情况，规划一条合理的信息化发展之路。在企业管理中，应用信息技术至关重要，它确保了企业运营的透明度、公正性与公平性。上述内容构成了我国人力资源管理方式的关键要素，它们对于企业的长期稳定发展至关重要，应当进一步的实施信息化建设，对人力资源管理模式进行科学而系统的改革与创新。转变单一乏味的管理方式，推行全面多元的管理模式，以持续适应和满足不断变化的业务需求。此外，人力资源管理团队应不断挖掘员工的潜在能力，鼓励每位成员积极投入到日常事务中，这不仅提高了工作效率，也提升了企业的经营成效和服务品质。政府机构需不断创新组织功能，以确保人力资源管理的职能得到充分的利用，并在此基础上实现有效提高，从而更好地满足社会城市经济发展的现实需求。通过这样的方式，可以建立一个更加和谐、高效的人力资源管理体系，为企业和员工带来双赢。

（二）构建全员信息系统，改善人力资源管理质量

在当今数字化时代，构建一个全面的“全员信息管理体系”对于社保行业的人力资源职能是极为关键的。该系统能够显著提升企业的管理效率和工作流畅性，通过整合最新的网络信息技术，不断探索和开发组织内在的潜力。利用现代的网络信息技术，企业可以为员工提供一个高效的沟通平台，这使得员工间信息交换更加便捷。该平台不仅能够优化工作时间，还能确保信息在企业内部迅速、准确地流通，从而大幅提高信息化管理的效率。为了确保人力资源信息化的高效运作，企业需要采用一种扁平化的组织结构。该结构有助于简化决策流程，提高响应速度，并确保每个部门都能快速收到信息，满足预定的标准和要求。在这个基础上，企业还需要注重员工的能力提升和职业发展，通过提供培训和学习机会，帮助员工满足数字化转型的需要。同时，企业应当鼓励创新思维，培养员工的主动性和创造性，以便更好地应对市场的变化和挑战。总之，通过建立一个先进的“全员信息管理体系”，企业不仅能够提升管理效率和员工满意度，还能够激烈的市场竞争中保持优势，实现可持续发展。

三、社保中心人事信息管理体制改革的有效对策

（一）明确人力资源管理不足，推动社保信息化建

设

在我国的信息化进程中，社会当前正处于一个崭新的阶段。信息化的迅猛发展不仅显著提升了企业管理水平，而且有力的推动了信息化建设。可见，对于社保中心来说信息化建设不可忽视，仍需要不断完善内容，构建社保中心信息化体系。从实际状况来说，传统的人力资源管理并不完善，而新型的信息化管理模式还需改革，为此，可考虑将两者结合，集合双方的“管理优势”，以应对随时变换的时代。除此之外，通过吸取国际上先进的工作方式，积累人力资源数字化处理的成熟经验，改善社保机构的管理效率。在具体操作过程中，各个层级的领导人员应当深入的理解社保数字化转型的重要性，并在实际工作中带头实践。结合我国事业单位在人力资源管理信息化改革中取得的成功案例，以及考虑国家社保机构与事业单位在人力资源方面的实际需求，拟定出切实可行的方针策略，确保事业单位的人力资源管理信息化转型有效进行。同时，必须打破原有的人事管理模式，整合信息技术资源，推动人力资源管理向更加透明、灵活和综合的方向发展。这样，人力资源管理不仅为社保事业的进步提供了坚强后盾，还能在数字化的大背景下充分发挥其核心。

（二）信息技术设备的不断集成，逐渐提高人事档案管理水平

社保系统要想全面实施信息化管理，就需要配备先进设施及基础安全措施。为了使设备配置到位，必须在实际操作中恰当的分配资金，以确保系统能够充分发挥预期作用，避免成本超支。同时，需增加对社保资金的投入，充足的资金使得信息化技术的研发成了可能。信息技术设备的好坏决定着资源管理效率，而信息技术的研发需要资金的支持，只有在资金充沛的前提下，才能开展设备研发进而提升人事档案管理水平。从当前的情况来看，信息技术研发进展迅速，已经形成了完善的产业链，尤其是电子文件的储存和读取效率不断提升，符合时代的发展。我国重视信息技术的研发，为了实现人事档案管理水平提高，加大了资金投入，取得了不错的成绩。除此之外，信息技术建设还需要考虑网络安全问题，即信息的传输安全、信息的存储安全、信息的搜集安全等，这就需要进一步强化设备的更新，选用高质量的材料，安全性高的加密手段，确保人力资源的安全。

（三）社保中心与信息系统的整合，强化人力资源管理技术

在实施人事管理系统的过程中，要考虑组织的特定需求，并结合现行管理体制。为了提高各种管理任务的便捷性，相关管理机构需要认识到信息技术的重要性，并将其引入到社会管理实践中去，依据自己的实际状况，制定出切实有效的管理框架，确保信息技术在企业中的稳步发展。挑选合适的管理软件是改善管理效率的有效手段，这个过程可以考虑引入专业顾问，构建一套定制的信息管理系统。此时，既可以为常规的管理任务提供助力，又能保障数据的正确性和保密性。在融合了尖端的信息管理系统后，必须配备相应的软件资源和技术支持。此外，吸引和培养人才同样重要，其与信息技术的引入相同，均可以强化人力资源管理效率。信息化人才管理平台表现出了诸多的优势，可以集中处理人才信息，例如员工信息的搜集和处理，这个过程需要计算机的结合，对员工信息进行筛选和分类，这个过程需要人工智能的协助，对员工信息的评价，这个过程需要人为参与，可获得最真实的员工评价。可见，对于企业来说，社保中心与信息技术的结合，满足企业对员工的筛选要求，此时，根据员工现状，引入一套既科学又合理的反馈及激励机制，将极大程度上激发员工活力，促进企业发展。

（四）重视社保人才培养，提升管理人员专业技能

人力资源信息化管理工作依赖于专业的人才才能开展，这不仅仅涉及挑选合适的人才，还包括对现有员工进行信息技术的系统培训。社保中心的人力资源管理部门，其已经采取了引入信息化管理系统的措施，并提供了相应的硬件资源支持。同时，该中心还招募了一批具备较强信息化管理能力的技术人员，并通过这一系统优化了人力资源管理流程。目前，社保管理中心通过专门的招聘流程和培养策略，加强了人力资源团队建设，获得了高质量人才，其不仅具备必要的行业知识，也掌握了必要的信息技术技能。鉴于多数应聘者为新毕业的大学生，他们通常能够满足信息化管理的入门要求。

（五）有效建立和健全信息化体系，加强部门间的交流

社保中心要重视内部架构的优化，尤其需要关注领导层及辅导团队的建设。管理层应不断评估并改进当前的人力资源管理策略，同时认识到信息化在工作中的核

心地位。组织应着重投资于人力资源信息系统的构建与升级，确保技术资源和专业人才得到有效配置，以推动人力资源管理的数字化转型。在改进组织结构的过程中，要明确各部门的角色与职责，基于此进行有效的任务分配。例如，部署新的信息系统之前，组织应安排必要的培训计划，尽管这是一项具有挑战性的任务。在此阶段，不必强求一次性解决所有问题，而应该鼓励跨部门的协作与并行工作，从而最大化工作效率。此外，强化部门间的交流，这样可以促进解决实际问题。建立信息化管理体系的目标在于简化复杂的工作流程，缩短业务交接周期，进而提升组织的整体业绩。在推进信息系统建设时，组织需持续优化其架构，保障数据安全，并在系统开发过程中强调系统的兼容性，以确保各部门之间的协同高效运作。

结语

综上所述，在推进社保管理中心的人力资源信息化管理过程中，关键在于从上到下高效地执行信息化建设。管理层需增强对信息技术应用于人力资源管理重要性的认识，积极采纳前沿的技术手段和设备。针对本中心的实际运营需求，搭建一个整合性和科学性强的管理信息平台，该平台应实现人力资源管理与信息技术的深度结合。为了提升管理人员的专业能力，需要设计并实施专业化的人才培育方案，注重人才的职业化培养，以符合不同岗位的特殊要求。规范化的教育培训体系能够确保人才培育的质量和效率，同时增加对社会人才培养的投资，满足社会人员职业发展的需求，为社保中心的持续进步注入新动力。

参考文献

- [1] 邹涛. 大数据时代社保档案管理电子化的思考[J]. 中国人力资源社会保障, 2017.
- [2] 钟云方. 论人力资源管理信息化对企业经营管理的影响[J]. 经济管理文摘, 2019, 000(021): P. 159-160.
- [3] 孙静. 浅析基层社会保险业务档案信息化管理[J]. 黑龙江档案, 2023, (04): 189-191.
- [4] 张明, 张勇, 李英, 等. 以信息化手段助推企业社保精细化管理[J]. 现代国企研究, 2014(22): 2.
- [5] 韩亚翠. 国有企业人力资源管理中社保管理的问题及解决办法[J]. 冶金管理, 2022, (23): 3-4.