

基于事业单位人力资源管理信息化建设探究

栗丽华

河北省煤田地质局第二地质队(河北省干热岩研究中心) 河北 邢台 054000

[摘要]人力资源管理水平可以随着信息化技术的应用而逐步提高。信息化技术可以通过其强大的数据收集、分析和处理能力来提高人类社会的生产力,并在人类社会生活和发展中发挥重要作用。作为政府机构,政府的建设水平与事业单位工作能力息息相关。因此,有必要在事业单位中,特别是在人力资源管理中,加强信息化技术的合理应用。

[关键词]事业单位; 人力资源; 信息化

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.675

引言

在新形势背景下,随着社会经济水平提高,事业单位迎来良好发展机遇的同时,也面临一些考验。在事业单位经营发展中,人力资源管理在其中发挥着重要作用。但是在实际中,时代发展速度加快,事业单位在人力资源管理更新速度上相对迟缓,存在一定滞后性。随着信息时代来临,人力资源管理也展现出信息化特点,因此事业单位应加强人力资源管理信息化建设,结合实际情况,及时找到人力资源管理中出现的问题,对问题产生原因进行调查与分析,根据分析结果采取相关措施进行处理,在确保人力资源管理质量的同时,提高管理水平,从而促进事业单位的稳健发展。

1 人力资源管理信息化在促进事业单位发展中的意义

人力资源管理信息化对加强人力资源管理水平有重要意义。第一,事业单位人力资源管理信息化能够促进开放式管理的应用,通过虚拟组织结构的构建能够帮助事业单位尽快达到人力资源管理的目的和效果。将信息技术应用到人力资源管理过程中,能够提高人力资源管理水平,能够充分调动事业单位人才的潜能,提高其工作责任心和工作积极性,从而将人力资源管理的优势发挥出来。不仅如此,人力资源管理信息化建设能够激发员工工作热情,为事业单位的发展贡献出自己的力量,从而为人力资源管理水平的提升奠定基础。第二,人力资源管理的信息化建设能够促进人力资源管理信息数据的有效整合,可有效提高工作效率,保证工作质量的同时减少工作人员的工作量。信息技术的有效应用能够保证信息共享的速率,通过信息技术能够及时地处理信息,还能促进事业单位各部门之间的信息共享和有效沟通,有利于推动各部门的团结合作,从而提高事业单位整体水平的发展。信息技术在人力资源管理中的应用,能够节约人力资源管理的成本,提高管理质量,对提高事业单位服务水平有重要意义。

2 事业单位人力资源管理现状

2.1 缺乏有效的职工激励机制

听从上级领导的安排是事业单位人力资源管理部门工作的正常模式,依靠这种工作管理模式,事业单位上级能力过大且集中,导致部门中的职工激励机制得不到有效且公正的执行,很难存在客观公平的判断使职工激励机制达到本身的存在目的。有效的职工激励机制应当具有考虑长远计划、针对性和奖惩制定严谨且合理公平的特点,随意的监督和评判不利于对先进人才的开发和提拔,严重阻碍了事业单位企业的顺利发展,使企业难以紧跟当今社会的需求和发展目标,先进人才纳入的计划目标的设定和理论知识的更新得不到落实,参与人力资源管理的各级人员工作动力不足,不能调动其处理各项业务的积极性,最终导致人力资源管理部门的人

员在实际工作中缺乏实践能力和适应能力。此现象制约了激励机制的执行,使激励机制难以达到其最初被制定的目的,人力资源管理部门人才水平和素养的提升也受到了限制。

2.2 人才聘任不合理

在人员配置上,部分事业单位未意识到现有人才和市场环境相结合的重要性,未根据自身的岗位需求配备合适的员工。受传统管理理念的影响,单位多根据决策层下达的指令分配人力资源,设置岗位和部门,这样不仅无法统筹规划发展目标,也无法发挥人力资源的优势,甚至存在优质人才闲置的问题,造成人力资源浪费。另外,因决策层人员变动,及历史遗留问题,事业单位人员超编现象严重,在各种客观、主观因素的制约下,很难对超编问题提出解决方案。受编制限制无法招录新人,导致单位职工年龄偏大,老龄化严重。即便有条件招聘新人,也只看重应聘者的文凭,忽视知识的应用能力和操作能力,由此导致员工素质参差,培训工作的开展难度大,降低了工作质量。

2.3 管理观念较为陈旧

当前阶段,一些事业单位对人力资源管理工作缺乏足够重视,究其原因,主要是受到传统计划管理模式的影响,在创新人才配置机制方面缺少强劲的动力。随着时代的不断进步,社会人力资源管理的理念产生了翻天覆地的转变,但是在一些事业单位当中,其人力资源管理工作的内容依旧止步于人员档案管理、工资结算以及职称评定等层面。人力管理的形式依然主要是强硬管理和上下级管理,人力资源配置计划显得比较呆板,严重影响对人力资源的有效、合理应用。比如,在引进人力资源方面,部分事业单位招聘的标准主要按照上级要求来制定,人才目标定位缺乏清晰度,无法将资源优化配置落到实处,不利于单位工作效率的提升。

2.4 缺少完善的信息化管理系统

在新形势下,事业单位在经营发展中面临一定考验,为了实现自身健康发展,应科学制定人才战略,加强人力资源管理,提高人力资源管理水平,保证管理目标顺利完成。事业单位人力资源管理过程中必然会面临各种问题,而问题产生的根本原因就是缺少管理系统支持,不利于人力资源管理信息化建设工作有序进行。在这种模式下,传统的人力资源管理模式将无法适应时代发展要求,制约人力资源管理效率与水平的提升。由于信息规模大,事业单位中被分散问题比较严重,使得诸多工作安排缺乏合理性。一些工作被重复安排,不但会造成资源大量浪费,也会导致工作效率的下降。管理系统缺失,必然会阻碍人力资源管理信息化水平提升。

3 推进人力资源管理信息化建设的策略

3.1 加强对信息化认知

一些事业单位没有充分认识信息化,并且对我国信息

化技术的迅速发展所带来的机遇没有很好的重视,甚至许多事业单位认为建设信息化管理将会给单位带来许多浪费,如人力、财力、物力等,一直坚持使用传统的人力资源管理方式,这样会影响事业单位的人力资源管理。考虑到这些影响因素,领导者需要对人力资源管理的管理意识水平提高,并通过传播多方面的信息化知识来促进管理人员使用信息化技术,使管理人员能够明白传统管理方法中的缺陷,以及现代化技术对管理方法的完善。此外,可以通过对信息化技术的专业培训以及学习来提升人力资源管理的水平。充分了解传统管理方法的缺点,及时发现现代化信息管理的好处。此外,通过获得专门的培训和技术操作,可以弄清计算机化的主体并改善人力资源管理。并且在使用该信息化技术时,也需要具备风险意识,确保人力资源管理的安全性。

3.2 树立科学的人力资源管理理念

对于事业单位而言,由于不需要面对激烈的市场竞争,因此,在日常管理工作中对于人力资源管理的重视程度不足,没有形成正确的管理理念,忽略了人力资源对于自身发展的重要性,在一定程度上影响了人力资源管理工作效率。在这样的背景下,为了优化事业单位人力资源管理,需要适应时代的发展,树立科学的人力资源管理理念,更好地满足物质与精神方面的需求,在加强管控措施的同时进行必要的人文关怀,营造良好的工作氛围。与此同时,事业单位人力资源管理工作需要充分重视自身的服务能力,并对运行成本进行严格控制。对于事业单位而言,人力资源管理不但要发掘更多的人才,还要对人力资源进行合理的配置,充分发挥优秀人才的作用,根据个人特点为其安排合适的岗位,提供更好的发展平台,对于事业单位的发展具有重要意义。

3.3 加强岗位调配,重视岗位管理机制的构建和优化

对事业单位来说,每个岗位都有其功能和价值,不同的岗位对工作人员也有不同的需求,要保证人才在相应岗位上将其工作水平发挥到极致,就需要构建完善的人才管理机制,先让人才对岗位有全面的了解,才能充分将岗位的职能发挥出来,满足事业单位发展的基本需求。针对岗位实施管理是组织人力资源管理活动的基础,根据岗位的职责和实际情况,保证人才与岗位的匹配度。通过人力资源信息化建设能够实现对人才信息的统计和分析,避免出现人才与岗位无法匹配的问题。加强岗位管理就需要构建良好的人才优化对策,根据不同工作人员的能力将其分配在合适的岗位上,不仅能够提高员工对岗位的满意度,还能提高其工作热情。岗位与岗位之间并不是独立存在的,岗位之间存在很大的联系,总的来说,人才与岗位的匹配性是促进事业单位管理水平提高的基础。

3.4 建立有效的绩效考核机制

在制订了完善的激励计划之后,单位应当加强对绩效考核机制的建设,为激励计划的有效落实提供有力支撑。一方面,单位的绩效考核工作应当确保公平、公正、公开,另一方面则是注重考核手段的丰富与可靠。首先,就考核工作本身来说,单位应当确保工作开展的独立性,一支独立的、隶属于单位领导管理的绩效考核队伍是基础,单位应当从业务部门与保障部门抽调一至二名人员组成考核小组,由高层管理干部担任组长,负责日常考核工作,并且由该部门制定相应的考核机制进行公示,确保考核制度的公开透明。其次,单位可以引入信息化技术,对职工工作进行全程监督记录,从而能够确保绩效考评工作有充足的依据。同时,小组在绩

效考核时应当记录考核日志,记录当日考核工作内容与考核不合格人员,定期汇总上报,并设立申诉机制,职工在对考核结果存在异议时能够申请考核追溯,根据考核日志与工作记录查明不合格原因,确保考核工作的公平公正。

3.5 建设管理文化,加强员工培训

文化作为一种软实力,对于社会经济的发展有巨大的推动作用,在单位管理过程中发挥着指导和凝聚作用。积极健康的管理文化,能够将员工和单位两者的目标统一起来,是单位得以持续发展的有力推手。为了能够获得平稳发展,完善内部管理的效果和质量,事业单位要提高对管理文化的重视程度,以行为、制度、物质和精神为着眼点,建设彰显单位和时代特色的文化体系,促使管理文化的内涵趋于丰富性发展。之后,在人力资源管理中有效渗透管理文化理念,举办丰富多彩的文化活动,包括职业技能演讲、学习先进活动、文艺大赛等,使员工在潜移默化中增强对管理文化的认同感。为了逐步提升员工综合素质,单位还需要在文化建设的过程中加强对员工的培训,特别是思想层面的引导,利用培训这一平台提高员工工作技能和职业道德,强化员工的责任感,用自己的微薄之力为单位发展作出更大贡献。

3.6 服务社会,建立能上能下的用人管理机制

人力资源管理最核心的不是管人,而是通过有效的激励和约束机制,激发单位和个人的活力。我们每一个工作人员的服务对象,是广大的人民群众,只有做好单位的人力资源工作,才能够使工作人员更好地服务人民,并始终站在人民群众的角度去思考问题、解决问题。事业单位人力资源管理部门,要关注工作人员切身利益,形成能上能下的管理模式,使我们的工作更好地服务于社会。我们可以开展岗位信用评价改革试点,让大家全体起立,重新入座,并进一步扩大试点范围。同时,研究制定明确的指导意见,结合实际,持续发力,久久为功,逐步形成人员能进能出,岗位能干者上、不能干则退让的机制。改变事业单位铁饭碗体制,对于在本职岗位上表现不合格的员工,完全可以在下一次聘用时不予续聘。进一步完善激励、约束和监督机制,形成服务大众、服务社会的良好意识。

结语

随着我国社会进步,市场经济体制的不断完善,事业单位也在不断变革,事业单位的人力资源管理也随之发生变化。事业单位需要顺应时代潮流,人力资源管理进行信息化建设也是必然要做到的,适应现代经济的重要变革,必须加以重视。不断优化人力资源管理信息化建设,激发员工的积极性,这是新时期事业单位优化服务的重要手段。

参考文献

- [1] 付丽丹 事业单位人力资源管理信息化建设初探[J]. 人才资源开发, 2019(9): 30-31.
- [2] 王红 事业单位人力资源管理信息化建设模式初探[J]. 管理观察, 2019(20): 67-68.
- [3] 王贺名 探讨加强事业单位人事档案管理信息化建设的主要路径[J]. 办公室业务, 2019(9): 52.
- [4] 黄佳琦, 孟雷 事业单位人力资源管理信息化建设探究[J]. 花炮科技与市场, 2019(2): 21.
- [5] 董玉荣 事业单位人力资源管理信息化建设模式初探[J]. 现代经济信息, 2019(11): 51.
- [6] 李松晓. 大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略探究[J]. 河北企业, 2019(4): 124-125.