

浅谈科研院所人力资源管理信息化构建

张海娜

自然资源部第二海洋研究所

[摘要] 本文重点阐述了人力资源管理信息化系统构建在科研机构发展中的重要作用, 并提出了推动人力资源管理信息化建设的必要性。在这个前提下, 本文提出“三位一体”的科研机构人力资源管理信息化建设的目标, 从业务、用户、应用三个方面对有关工作提出了可行性的意见, 针对有关业务的规范要求、使用者相关需求的满足、整合优化流程的整合和优化过程等, 提出了具体的建议。

[关键词] 科研院所; 人力资源管理; 信息化

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.907

一、人力资源管理信息化

人力资源管理信息化, 就是将计算机处理技术和网络通信技术作为重要的依据, 将信息管理作为中心的内容, 把网络业务合作和流程化业务审批作为中心, 进而将某些与管理相关的理论和理念融为贯通, 将新的管理方式与实际操作过程紧密结合在一起, 使之成为更具科学、更有效的方法。人力资源管理信息化并非直接使用以往的信息资源管理系统, 而是要整合和完善, 综合统筹, 合理安排, 这样才能实现更好的效果。

随着信息技术的飞速发展, 传统的人事管理工作将逐步被现代化、信息化的人力资源管理所取代。在信息化浪潮的推动下, 为适应时代要求和社会进步, 人力资源管理建设与优化已成为人们参与竞争、迎接挑战的工作重点与研究课题。推进科研院所人力资源管理信息化建设势在必行。

科研院所的人力资源管理一直沿用传统的人事管理模式, 虽然近年来人力资源管理理论在我国企业管理中广为借鉴和应用, 但在作为事业单位的科研院所中还没得到应有的重视。科研院所人力资源管理必须按照一系列发展计划和目标, 每一项工作都要紧密地围绕信息化建设的战略定位、管理方式和中心展开, 人力资源信息化管理通常分为三个方面。

首先是实现人力资源管理业务流程化、协同化的数据电子化信息, 即需要利用电子数据来保存和整理各类与人力资源有关信息, 从而为数据的查询服务提供很大的便利, 及时、准确地为业务决策提供数据支持; 第二个环节是过程的电子化, 即利用有关软件, 将软件中与流程相关的特定过程进行保存、固定, 以效率为目标, 以流程运转为基础, 实现科学准确化的软、高层次业务管控平台; 第三个层面是管理电子化, 即采用某些数学模式、信息管理模式、电子计算机模拟模式等相关模块, 使有关的选择与决策更加全面、更加完善, 实现人力资源业务的高效和规范。

(一) 科研院所的人力资源信息化管理

人力资源是科研单位持续发展的命脉, 有效地开发和科学合理地人力资源管理是走向成功的关键。实施科研院所人力资源管理信息化建设, 首先要做的就是对管理流程的梳理, 提高各步骤程序化、规范化程度, 这是信息化建设的一个重要基础。其次必须建立一个完整的人事管理信息化平台基础数据库, 在此基础上, 使人力资源管理信息化建设按进度正常推进。信息系统并非简单地针对一个部门或一个员工, 而是涵盖全体人员。在软件开发中, 最关键的因素来自各部门的管理者和关键岗位的管理者, 以满足这些人的需要为出发点, 采用软件功能优化、界面设计和具体操作进行优化设计。

(二) 运用引导

首先对人力资源管理体系进行顶层设计, 通过权责分明的架构体系, 来指导人力资源管理工作。要统筹考虑整体和个性的业务需要, 以信息系统应用和综合管理为基础, 切实加强科研院所人力资源的科学性和实用性。传统的人事管理工作以往都是登记或运用简单的excel表格, 无法及时、有效地对变化的数据进行整理和更新, 导致人事管理人员掌握的数据信息滞后, 为科研院所战略决策提供的高质量信息不够。科研院所的人力资源管理

建设不但需要非常多的人财物力投入, 还要有关的管理基础、方法等作为重点支持, 从实际情况出发, 把理论和实际相结合, 这才可以获得更具可观的效果。

(三) 结合实际制定流程

基于科研单位的实际情况, 人力资源管理的方式和方法需符合科研单位的组织战略, 以及科研单位对于人力资源需求的改进实践, 以此为基础搭建人力资源系统。新形势下, 科研机构的人力资源管理围绕着战略方向、管理思维和分散数据的集中存储和管理开展, 构建数据的集中和共享中心, 整合人才信息库, 需要根据科研院所的战略要求进行工作。在科学化建设、引入优秀的管理方法、如何利用信息化提高数据的存储能力和共享利用水平等方面, 确保数据的唯一性和全方位、信息化建设等各方面都有相应的变化。根据科研院所普遍存在的信息化体系和标准, 提高信息化的专业化、科学化水平已经成为必然。一是通过结构的数据进行重复使用, 通过对人力资源工作进行处理, 降低工作流程, 实现对工作流程的自动化。要明确信息更新和维护工作, 降低不必要的人为干扰, 提高工作效率; 二是收集储存和利用, 结合科研院所实际对各类信息进行有序的组织, 将原本以文书、档案等形式保存的资料电子化、数字化, 进而将信息资料提炼、加工成便于检索和重复利用的结构化数据; 三要明确信息内容的输出, 明确维护更新的职责, 使人力资源管理部门在保证安全的基础上, 在充分共享信息资源的前提下, 确保信息资料的完整、准确、规范和权威。

(四) 软件开发格局

一方面可以灵活定制业务流程。科研院所的人力资源管理信息化系统覆盖全体人员, 能否顺利应用并取得成功, 很大程度上取决于管理层的决心和用户的使用体验。因此在软件开发过程中, 应重点分析院所各级管理者、院所人力资源管理、员工三类用户的不同需求; 并以用户的需求实现为出发点, 对软件功能、界面、操作方式等进行设计。另一方面, 可以对数据进行规范。不能将人力资源管理工作仅限于构建人力资源管理系统的原则, 即“谁负责业务、谁设置领域”。而应当是面向单位全体人员, 对于单位业务所涉及的所有数据段采用人力资源管理信息化。将全体人员和管理部门进行独立设定, 使整个院所的各级管理人员、专职管理者、全体员工都能得到全面的参与。

二、我国人力资源信息化流程

在我国, 人力资源管理信息化是实现我国人力资源信息化建设是否取得胜利的重要环节。人力资源信息化建设首先是以信息获取, 处理, 存储, 传递, 利用为基础, 并将信息管理与日常的人力资源管理业务相融合、相协调。因此首要任务就是整合人力资源信息资源。即通过建立科研院所的人力资源信息数据库, 搭建数据汇聚与共享中心, 实现对分析数据的集中存储和管理, 确保数据的唯一。将人力资源管理业务流程通过信息战略分析, 通过建立计算机仿真模型, 优化控制和实现人力资源管理电子化的业务流程平台, 为组织管理和决策提供支撑。对各级管理人员、人力资源管理业务人员、广大职工给予委托规定, 可以让人力资源管理业务在信息化建设定位范围内, 更好地运行和定位人力资

源管理。在这个过程中，也会将人力资源的业务过程和机构的战略过程淘汰，使人力资源的业务过程与机构的战略过程得到充分的整合，从而进行再优化。同时，对信息化建设的数据进行全面共享，可以使信息和业务的发展速度在各个层次上得到落实。

三、决策支撑平台

数据分析的决策支撑平台，其合理性不仅仅取决于管理人员的能力，更重要的是体系的兼容性（SystemConference）。在科研院所的人力资源管理中，大多数都要看管理者的决策是否符合充分的基础，同时利用HR系统更高效地实现人力资源管理。科研院所领导做顶层设计，内外形势分析，制定战略规划与发展目标时，通过对现有数据进行整合与综合分析，为领导战略决策提供支持，从而提升战略管理控制。

四、整合信息系统

通过对各种信息系统进行有效的整合，提高人力资源管理的附加值，使全员参与、全员流程化。在网络化的管理实践中，要正确处理管理与服务之间的关系，在构建系统建设中要以大模式为中心，人力资源信息管理系统与各种信息系统相互结合，做到全员参与。人力资源管理系统利用人力资源信息进行统一数据接口，可以让人力资源管理部门由过去的权力、岗位、人员信息为中心的组织转换成以服务为中心的连接口，从而实现员工信息的互动，扩大人才管理的内容与领域。

五、存在问题对策

人力资源是科研院所核心竞争力的关键所在，在一定程度上，决定着科研院所的研究能力和技术水平，通过信息化的手段来管理和激活现有的人力资源，发挥好人力资源信息化管理在科研院所的应用价值是迫切需要我们思考的。针对目前存在的问题，可从以下方面考虑：

（一）转变管理观念

在这个社会转型知识更新换代飞速的时代，科研院所管理人员要具备创新精神，不断加强学习新思想新理念，运用新的管理手段提升自身的知识储备和管理水平。

（二）加强意识形态建设

科研院所管理人员要充分认识到人力资源信息化管理的重要意义，加强意识形态建设，提高思想认识。对于日常管理问题的思考要有系统性、灵活性、前瞻性，思维模式应逐步从日常的事务性工作中解放出来，系统思考，站位要高，将更多的时间和精力用于对科研院所人力资源的分析与规划上。

（三）创新管理体制

大部分科研院所过于关注科研项目的管理，却忽略了人力资源管理。实际上，科研项目的管理带来眼前的经济效益，这并不能促进科研院所的发展稳健持久，而人力资源作为科研院所最大的资源，建设高水平科研院所需要较高水平的科研人员，可确保科研院所核心竞争力，促其长久发展。同时，科研院所应结合自身业务特色，将先进的管理理念与信息化相结合，发挥人力资源信息化的优势，提高人力资源管理工作的效率和管理水平。

六、结束语

人力资源作为科研院所最大的战略资源，建设高水平科研院所需要较高水平的科研人员，而高水平的科研人员是保证科研院所核心竞争力的关键所在。因此，充分认识到人力资源信息化管理的重要性，建立与科研院所组织架构业务运作相适应的人力资源管理模式，充分利用信息化的优势，控制好人员成本，提高科研院所的管理能力和人力资源效能，才能最大限度发挥好人力资源信息化管理事业的实际应用价值。科研院所人力资源信息化管理建设不是一蹴即成的事情，不仅仅是理论方法、技术的创新和统一，更需要结合实际统筹安排，在推进院所信息化建设的过程中积极不断探索。

参考文献：

- [1] 梁洪源. 基于大数据，企业人力资源管理待变革[J]. 人力资源, 2019(20)
- [2] 李宇辰. 大数据企业人力资源管理的思考创新[J]. 经贸实践, 2018(01)
- [3] 和云, 安星, 薛竞. 大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J]. 经济研究参考, 2014(63)

（上接第1801页）

对于国有企业而言，开展财务工作时必须要建立起合理的财务管理体制，并对税收征管和税务明细实行严格管控；对于国有企业税收征管部门而言，其工作人员在实现严格征税管理的前提下，需及时征收税款；对于我国财政税收体制而言，大型国有企业就是主要的纳税单位。因此，国有企业必须科学地管理自身的税务征收工作，以适应我国财政税收体制改革的要求。一般情况下，国有企业每一年都要将较大征缴基数的税金上缴国家，所以更要建立起一套行之有效的税务管理信息化流程，对税务工作不同的环节，进行严格的审查与测算，理清与税收有关的工作详情，对于财务信息方面的工作进行动态的管理，深入贯彻国家颁布的相关税收管理政策及法律法规，以达到切实减轻国有企业自身税务负担的目的。

同时，为健全财务管理制度和提升财务管理水平，国有企业应积极深化税务管理制度上的改革，这将有利于国有企业财务管理综合管理水平的提升。通过构建规范、科学的财务管理体系，能够切实提升国有企业财务管理信息的真实性与准确性。此外，在国有企业财务管理中运用动态的管理方法，结合新情况和新要求定期对财务管理制度进行修正和完善，并对国有企业财务指标进行有效的战略纠偏，能够进一步促进国有企业财务管理目标的实现，最终服务于企业战略经营目标的实现，有利于辅助国有企业更健康稳定发展，为国家治理体系和治理能力现代化发展提供了有力支撑。

（四）适时调整政府和市场对国有企业财务管理的干预程度
在大型国有企业财务管理工作中，政府与市场具有重要的

干预作用。因此，企业应适时调整政府与市场对财务管理工作的干预程度，力求以政府政策为导向，发挥市场辅助功能，并不断协调二者之间的关系。同时，对于新兴及创新企业，政府应对精准施策、持续发力，深入落实高新技术企业所得税税率优惠等一系列支持科技创新的政策，对其相关税收政策进行适时适度地调整，给予一定的税务减免，给新兴行业及创新企业以充分地成长空间，进而有力推动市场经济的高质量发展。

结束语：

综上所述，当前我国经济发展正面临着多种复杂因素的影响。国有企业应全面贯彻落实财务体制改革的部署，强化企业财务管理，掌握以目标为导向的政策提前量与冗余度，以更好地发挥财政管理在宏观经济中的调控作用，稳住国有企业经济发展，并深化财务预算管理制度改革，以激发国有企业的发展活力，持续深入财政转移支付制度改革，以做到责权明确，财力统筹，充分落实国有企业财务工作中审计监督的责任，从而为国有企业高质量发展提供有力保障。

参考文献：

- [1] 王宜峰. 基于财政税收体制改革的国有企业财务工作研究[J]. 现代商业, 2018(04).
- [2] 丁瑞芳. 基于财政税收体制改革环境下的国有企业财务工作[J]. 今日财富, 2017(24).

作者简介：宋铜（1968.02—），男，河南辉县市人，专科，经济师，研究方向：财税与企业财务。