

信息化时代下自然资源系统人力资源管理问题及对策研究

张君

(保定市国土资源局竞秀区分局 河北 保定 071000)

[摘要]目前我国经济水平和科技水平的快速发展,自然资源管理工作是我国的主要组成部分,也是我国经济稳定发展的重要保证。合理解决自然资源系统人力资源管理中存在的若干问题,不仅有利于实现自然资源系统人力资源的潜在价值,建设人与自然和谐共生的现代化管理系统,还可以推动社会经济快速可持续性发展。然而,伴随着信息化在人力资源管理中的不断应用,自然资源系统的人力资源管理存在的不足之处凸显,制约了自然资源管理的科学发展。将信息化建设与自然资源系统人力资源管理科学有效地结合在一起,充分发挥信息化的最大价值,是能够让人力资源管理更好更快更准确地服务自然资源系统管理工作的重要途径之一。

[关键词]自然资源系统;人力资源管理;信息化

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.286

引言

信息技术与互联网的深度应用加速了各行各业的发展与变革,社会呈现前所未有的多元化特征,新兴技术在助力行业进步以及提升行业管理质量上发挥出了无可替代的绝对优势。很显然,现代社会的竞争,归根结底是科技的竞争。人才是影响和发展科技的根本所在,也是引领企业更好、更快发展的决定性因素。因此,在信息化时代背景下,通过积极利用信息技术的优势加强人力资源管理,提升人力资源管理质量,以高效的人力资源发挥来促进行业的进步以及可持续发展已经成为人力资源管理领域的共识^[1]。

1 人力资源管理信息化在促进自然资源发展中的意义

人力资源信息化建设对加强人力资源管理水平有重要意义。第一,自然资源人力资源信息化建设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自然资源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,能够充分调动自然资源人才的潜能,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,为自然资源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,还能促进自然资源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,从而提高自然资源整体水平的发展。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,对提高自然资源服务水平有重要意义^[2]。

2 互联网时代企业人力资源管理面临的新机遇

2.1 互联网有助于促进人力资源流动

人力资源具有流动性的特点,人力资源流动能够使得人力这一生产要素在社会生产生活中得到合理配置。随着互联网技术的发展,企业人力资源管理更为方便与快捷。一方面,人才可以通过互联网提供的平台寻找工作机会;另一方面,企业可以通过互联网搜索所需要的专业人才,并且建立企业人才库,以便对人才资源进行收集与培养。通过互联网的信息传递,企业和个人可以相互促进了解,企业能够为个

人提供职业发展的平台,而个人可以借助互联网平台寻找适合自身发展的企业,进而通过为企业提供服务而获得收入与发展机会,从而实现共赢。

2.2 互联网有利于实现人力资源共享

在以往,人力资源的共享很容易受到时间和空间的限制,在这种情况下,人力资源配置的优化程度并不高,而互联网技术的出现恰好解决了这个问题。人才和企业能够通过互联网了解彼此的实际需求,同时也能打破区域限制,这在很大程度上推动了人力资源共享模式的发展,最终为实现人力资源的优化配置创造了良好的条件。

3 信息化建设在自然资源系统人力资源管理中的现状

3.1 对人力资源管理信息化的重视度不够

目前,自然资源系统对于人力资源管理信息化建设并没有做到足够的重视。没有将日常的工作内容与信息化科学有效地结合在一起,很多时候只是在浅层次面上比如数据的简单输入、汇总等方面运用到了信息技术。有些管理者特别是中高层领导,并没有意识到人力资源管理对组织战略目标的实现起着举足轻重的作用,更未注意到人力资源管理信息化建设中如职位分析、人员配置和胜任素质模型的构建等信息化技术对人力资源管理的有效促进作用,甚至还认为在当今时代,人力资源的管理者自身业务能力的高低才是高效或低效完成人力资源管理工作的唯一决定因素。但随着现在“互联网+”的发展,信息技术是管理者完成人力资源有关工作的强有力的辅助工具,在员工入职、在职培训、职位分析、聘用管理,薪酬管理和绩效管理过程中,都可以运用计算机和网络完成。所以信息技术是提高自然资源系统整体工作质量和水平的重要因素之一。

3.2 人力资源管理队伍综合素质有待提升

人力资源管理质量与人力资源管理专业的专业水平息息相关,是决定人力资源管理质量的最直接因素。虽然当前已经迈进了信息化新时代,但企业内部的大多数人力资源管理专业人员还仅仅停留在信息化软件使用的层面上,其自身的专业能力与现代信息技术及人力资源管理的高标准之间存在着一定的矛盾。一些人力资源管理专业人员长时间处于同样的岗位上,其工作热情逐渐被消磨,责任心也不断退化,再由于其主动接受人力资源管理新理念,努力学习人力资源管理新方法的意愿有限,同时也欠缺一定的信息安全防范技能,无法有效地将信息技术的优势在实际的人力资源管理工作中发挥出

来。

3.3 工作岗位分配不明确，导致管理效果无法保障

自然资源中有很多不同岗位，不同的工作岗位对人员的能力和职责都提出不同的要求，在实施人员分配的时候，要根据工作岗位的特点和工作需求，根据岗位来实施人才的调配。我国自然资源中，人才分配不合理是导致自然资源服务水平较差的主要因素，而且人才的调动也是由于某个部门闲余人员较多，从而调配一些人员到人员匮乏的部门，这种人才调配方式缺乏合理性，很难让人才将自身优势发挥出来，给自然资源人力资源管理水平带来影响。

3.4 管理模式缺乏创新性

随着市场经济的发展与交易环境的动态变化，企业的管理制度也应当相应更新，从而适应市场的发展并提升竞争力，确保在日益激烈的市场环境中保有一席之地。但是，目前企业专业管理部门在进行人力资源管理时，缺乏创新性的管理思维与方法，仍采用传统的管理模式，比如部门设置冗杂，部门职能不清晰，信息化管理水平低下等。此外，许多企业忽视了信息化管理平台的重要性，导致企业内部工作流程失范，部门之间沟通不畅，无法适应互联网背景下市场经济的实际要求。

4 提高自然资源系统人力资源管理信息化效率的策略

4.1 重视人力资源管理信息化建设

人力资源管理信息化的重视程度是影响自然资源系统整体工作质量的重要因素之一，当管理人员的信息化意识得到提高时，其实际工作效果也会有所改善。对此，自然资源系统的领导者首先应该对人力资源管理信息化建设的重要性要有清醒的认知。人力资源管理信息化建设是为组织的战略目标服务的。人才的引进和培养，人才梯队的建设，员工职业生涯规划、管理技能开发以及如何根据单位员工的工作状态和人格特征进行职位分析，合理配置到工作岗位上，最大程度地发挥他们的价值等工作都离不开人力资源管理信息化建设。其次要引导相关管理人员增强信息化管理的意识，让他们也要从思想上高度重视，让其充分意识到一切工作的开展和组织战略目标的实现都离不开信息化建设。可以召开一系列有关人力资源管理信息化发展的会议，在会议上强调信息化建设对于当前自然资源系统各项工作的重要性，展示一些信息化的技术，让管理人员清晰地认识到信息技术带给日常管理工作的便利性；

4.2 构建人力资源管理信息化平台

通过利用信息技术构建信息化人力资源管理平台，在人员的招聘上，大大地拓宽了人才选拔的渠道，比如，通过自身的门户网站面向全球招聘，或是与更多网站合作争取更多的人才，同时也可以对互联网上的求职人员进行初步的评估与筛选，通过建立人才信息库等方式，大大地提升了招聘效率与质量；在人力资源管理模式上，通过人力资源管理信息化平台，整合相关人力资源信息，构建新的人力资源应用比例，并对人力资源的利用数据进行分析，对人力资源的发展趋势进行科学的预测，为后续人才的管理、规划、利用提前做好布局，进而实现人才资源的合理管控以及配置，实现人才资源价值最大化的目标。

4.3 重视人才的培训，分析人力资源信息化建设对人才团队构建的重要性

人力资源信息化建设是一个专业度、复杂性较强的工作，当前自然资源的人力资源管理就是将传统人才管理与信息技术结合起来，信息技术是在人力资源管理中发挥辅助作用。我国自然资源管理中，实施人力资源管理的工作人员，很多人的自身专业水平很难满足工作的需求，导致自然资源管理水平无法保证。要解决人才团队建设上的问题，就必须重视信息技术的应用。要重视人才的培训，提高管理人员对信息技术的认知，聘请顶尖的人力资源管理人才到单位中进行指导，传授丰富的工作经验。

4.4 设立专项资金支持信息化建设

信息技术在人力资源管理方面的引进或更新，离不开资金的支持。自然资源系统应该结合自身信息化建设的实际情况，与财务部以及其他部门协调资金运营，预留一部分专项资金用于人力资源管理的信息构建。领导者应当制定专项计划，将专项资金合理分配，既要兼顾基本硬件设施的买入，比如购置新电脑、打印机，也要在软件、新技术方面注重投入，像统计报表的专用软件、大数据分析技术、区块链技术，并加强对防火墙的维护，确保信息的安全性。

4.5 健全人力资源管理的各项制度

遵守人事管理条例，建立相应的人事管理制度。通过制度的保障，使得档案管理的工作更加细致化。如让员工及时了解自己的晋升渠道，及时掌握职称评审等有关政策为职称评审提前做好准备工作等。这样单位员工便能根据实际情况规划自己的职业规划，提高工作积极性。从事人事管理工作的人员在建立单位员工档案信息库时档案信息的输入要做到仔细认真，不能造假。因为管理个人工作履历和学历信息证明等，是关系到员工个人的切身利益，也体现一个组织或单位在绩效管理、薪酬管理过程中是否能做到公正公平，从而提高单位员工工作满意度的一项重要工作。

结语

综上所述，人力资源管理质量的优劣关系到企业可持续发展目标的实现，在信息化时代背景下，应用信息技术加强人力资源管理过程的优化，切实提升人力资源管理质量和效率已是大势所趋。除了应用先进的信息手段之外，还要积极转变人力资源的管理思路、优化人力资源管理制度，对困扰和阻碍人力资源管理的因素进行改革和完善，不断创新人力资源管理路径，将人力资源管理的效用充分、高效地发挥出来，做好人力资源的储备、输出与利用，促进人力资源管理再上新台阶^[3-4]。

参考文献

- [1]高志刚.自然资源系统的演化及其动力机制[J].资源开发与市场,2002,18(6):14-17.
- [2]周凤红.刍议新时代自然资源系统党建工作[J].山西青年,2018(17):185,41.
- [3]杨子敬.浅谈人力资源管理[J].上海立信会计学院学报,2004,18(4):45-46,60.
- [4]贾亚坤,李志娟.论人力资源管理[J].现代商贸工业,2011,23(11):130-131.