

事业单位人力资源管理信息化改革路径思路构架实践

吴媛媛

(汝州市人力资源和社会保障局 河南 汝州 467500)

[摘要]在社会经济的迅速发展下,信息技术的应用普及度也逐渐的增高,事业单位所面临的压力越来越大。事业单位要想可持续的发展,就要以人力资源管理为工作的重心,并对人力资源管理加强信息化改革。人力资源管理的工作开展,在事业单位的管理中有着重要作用,管理的质量会严重影响事业单位的发展。因此,事业单位就需要不断的进行人力资源管理方式的创新,充分利用发挥先进信息技术,推动人力资源管理信息化的改革。并对事业单位的人力资源管理工作开展信息化改革的研究,充分体现了现代人力资源管理科学性的优势,在事业单位整体的运行过程当中奠定基础,为我国事业单位全面发展提供了强大的动力。本文对当前事业单位人力资源管理现状的分析,探讨人力资源管理信息化改革的策略。

[关键词]人力资源管理; 信息化; 事业单位; 改革

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.1298

人力资源管理是事业单位的管理工作体系中重要的内容,其管理的质量则是重要因素。由于事业单位人力资源管理的工作重要性,管理人员要立足于发展的趋势,进行对人力资源管理的工作问题合理的优化和创新。最有效的方法就是与信息化技术发展的趋势相结合,从而促进人力资源管理工作的全方位的升级。在事业单位发展的过程当中,为了能够让事业单位发展的稳定性和持续性得到保障,就应有效的落实人力资源管理的工作。在这项人力资源管理工作中,相关管理的人员要进行信息化技术的结合,实现人力资源管理的信息化,确保事业单位人力资源管理得到较好的效果,来满足事业单位发展的要求与需求。

一、人力资源管理信息化在促进事业单位发展中的意义

人力资源信息化的建设对人力资源加强管理的水平有着非常重要的意义。首先,事业单位人力资源的信息化建设可以对开放式管理应用的促进,利用虚拟的组织结构构建能帮助事业单位可以尽快的达到人力资源管理的效果和目的。并且在人力资源的管理中应用信息技术,不仅能提高人力资源管理的水平,还能充分的调动事业单位的人才潜能,以及对其工作的积极性与责任性可以得到有效的提高,将人力资源管理优势充分的发挥出来。同时,人力资源管理信息化的建设也能激发出员工工作的热情,从而为事业单位发展贡献自己的力量,还为人力资源管理的水平提升奠定了稳固的基础。其次,人力资源管理信息化建设对人力资源管理的信息数据有效整合起着促进的作用,提高了工作的效率,在工作质量得以保证的同时为工作人员工作量进行减少。有效的应用信息技术可以保证信息的共享速率,信心技术的运用可以及时的进行信息处理,并促进事业单位的各部门之间信息的有效沟通与信息共享,有助于推动事业单位的各部门团结合作,利于事业单位的整体发展水平提高。在人力资源管理中应用信息技术,能节约人力资源的管理成本,以及提高管理的质量,从而对事业单位的服务水平提高有着重要的意义。

二、事业单位人力资源管理信息化过程中存在的问题

(一) 管理理念落后

由于社会生产力不断地发展,事业单位就需要向更高的水平发展与转变,在这一过程中事业单位极易忽视人力资源的管理。受传统管理的理念影响,事业单位只是把员工看做简单的劳动者,在大部分事业单位管理的人员当中,人力资源管理主要体现在招聘与岗前的培训内容上,更有的事业单位甚至没有独立的人力资源管理的部门,这一落后的管理理念非常不利事业单位良好的发展,在信息化的时代,人力资源管理缺少与信息化管理相融合的理念。

(二) 管理方式落后

在没有先进管理理念下,就导致了事业单位管理的方式只有简单的办法,事业单位管理的方式常常都是处罚方式,或解除劳动关系方式,这落后的管理方式很难激发员工工作的积极性,这对事业单位的发展造成了阻力。

(三) 绩效考核的机制落实不到位

在事业单位的发展当中,由于绩效考核机制落实不到位,人员存在对考核机制的认识不充分,而事业单位领导人员则认为绩效的考核目的是压榨员工劳动力,所以大多数的事业单位实施了低上限和高下限绩效的考核机制,这一机制下员工要非常努力才可以满足考核的要求,想要得到相应的报酬就必须拼尽全力,但存在付出的劳动和回报的薪酬不平衡的问题。

(四) 岗位工作的分配不明确,管理的效果不能保障

在事业单位中有着很多不同的岗位,工作岗位的不同对员工的职责和能力都有不同的要求,所以在进行人员分配时需要根据工作的需求与工作的岗位特点实施人员分配。人才的分配不合理是直接导致事业单位服务水平低下的主要原因,而对人员的调动也是在人员较多的部门进行调配到人员缺少的部门,这一调配的方法由于缺少合理性,就导致人才不容易发挥自身的优势,因此给事业单位人力资源管理的水平造成了影响。

(五) 人才的选聘与信息化脱节

由于大部分事业单位在进行对专业人才的选聘方面过多的强调高学历,而这种不合理、不科学的选聘方式导致大部分的专业人员虽然拥有高学历,但是综合素质都普遍的较低。在事业单位人力资源管理开展信息化改革中,对专业人员的综合能力和信息技术能力要求越来越高。大部分的专业人员对人力资源管理信息化的了解不够、认知度也不够,并且不愿意对新技术进行学习。

(六) 急于求成,追求完美

一些事业单位在人力资源信息化进行的过程当中,对合适软件的挑选基本都交给了人力资源部门负责,但人力资源部门想要在短期之内找到合适、完美的软件,这就有可能会损伤员工的利益,而造成信息化失败,人才流失。

(七) 重视力度不够

事业单位的管理人员对人力资源管理信息化的建设重视力度不够,这是主要阻碍事业单位人力资源管理信息化的因素。在开展工作中,管理人员没将人力资源管理信息化的建设放在关键位置,而是在日常的业务开展中投入了较多的时间,使人力资源管理信息化缺少了助力。并且大多数事业单位的管理人员对人力资源管理信息化的认知、了解甚少,甚至有的管理人员人为走个过场形式,发挥不出重要价值,这

些错误观念对人力资源管理信息化正常的开展与落实造成了限制。

三、事业单位人力资源管理信息化策略

(一) 完善人力资源信息规划

当今时代不断地发展,企业发展也受到了社会与国家的重视,企业的人力资源管理是提高企业工作效率和企业人员合理分配的重要关键,引起了企业高度的重视。而在事业单位中,传统人力资源管理的理念已经不能顺应时代发展的需求,事业单位如果还运用这种管理的模式,将会对单位发展造成严重的影响,现阶段,对人力资源管理加强信息化建设是事业单位的发展必经之路。首先要进行相应人力资源信息规划的完善,以及建立科学的信息结构体系,实现人力资源管理系统更好的对业务处理、信息管理和决策的分析。特别是小型的事业单位,进行开展人力资源管理信息化的建设,可以对管理人员工作有效的简化,提升工作的效率。而大型的事业单位,内部是由很多分公司组成,地域分布较广,人数也比较多,因此人力资源管理信息化的开展就非常重要。就需要事业单位对内部的人力资源管理发展的方向进行充分考虑,再结合企业的战略目标,标准、规范的制定符合企业发展的人力资源信息制度,提高事业单位人力资源管理的效率,从而实现企业长远化的发展。

(二) 提高对人力资源管理信息化的认识

信息化不仅是计算机技术方面的问题,重要的是对信息化的观念理解,所以加强事业单位人力资源管理信息化建设就要提高对人力资源管理信息化的认识,这是一项重要的措施。在这一过程当中,首先企业要在管理、经营、作业等各环节中运用计算机网络的技术,逐渐实现企业运行管理自动化,从而为企业现代化的建设做基础。其次在事业单位信息系统在监理的工程当中,需要明确企业需求和技术间的关系,充分对信息化主动权进行掌握。还要具备相应风险的意识。人力资源管理信息化的建设过程中,事业单位的管理领导主要对企业经济的效益关注,忽视了人力资源管理信息化的建设中所存在的风险。因此,要不断的进行对企业实施方案反复的论证,预防盲目的投资现象发生,较大程度的降低在信息化建设中存在的风险。事业单位的员工和领导人员都需要加强学习,来改变传统的人力资源管理观念与习惯,逐渐的适应人力资源管理信息化的工作需求。

(三) 将人力资源管理的制度和信息技术充分的结合

由于我国事业单位人力资源管理制度的建立时间较晚,人力资源管理的人员对信息化的建设认识度不够,因此对管理的制度建立力度低。从而事业单位人力资源管理信息化建设另一措施就是需要进行信息技术和人力资源管理的制度充分结合,这样才能促进人力资源管理信息化更好的实现。同时要实现人力资源信息化的管理,既要运用互联网和计算机的应用,还要采取技术的手段。比如:在公司自身的管理系统建设中,系统开发、设计及优化的技术都灵活运用计算机和互联网的信息技术,才可以在真正的意义上实现人力资源管理的信息化,使人力资源管理信息化为管理者、事业单位未来的发展服务。

(四) 培养专业信息化的管理人才

人力资源是重要的资源内容,事业单位要正确的看待以及采取有效管理的手段,在这一过程中,首先需要培养专业的信息化人才,对管理人员的要求是不仅能掌握信息技术的操作能力,还要有良好职业素养,为人力资源信息安全性起到保障,同时还需要要求管理的人员对事业单位人力资源

的规章制度明确,严格遵守规章制度,并制定相应管理的措施,因此,管理人员必须严格的要求自身工作,具有良好的职业操守。

(五) 建立专门项目优化的信息管理

在人力资源管理信息化中,可以建立专门的项目,保证人力资源管理信息化在开展之前就有详细的工作规划与工作流程,并不不断的对信息系统进行完善,提高信息化的管理水平。但实际中,大部分事业单位的措施手段陈旧,没有考虑事业单位工作的性质与实际情况。所以,针对人力资源管理的信息化时,要规范信息的管理,使事业单位的内部员工可以分工明确、各司其职,以及明确人力资源管理信息化的重要,形成规范的工作流程,让事业单位员工可以保持积极工作的心态,严格的按照工作流程以及规章的制度进行工作。

(六) 以调动员工积极性为主制定科学的绩效考核机制

事业单位的发展中对绩效的考核理解有着很大的偏差,事业单位的领导层会利用这项考核压榨员工劳动力,这一思维完全的本末倒置,使员工失去了工作的积极性,而绩效考核的主要工作目的是提高员工的工作积极性与工作的效率,让员工可以保持工作热情,并更好的投入工作当中。较多的企业在发展中为了调动员工的积极性,从而定制了完善的考核机制,但事业单位受到了体制的影响,造成员工的工作热情不易被调动。事业单位的薪酬比较固定,如果提高薪资的话只会给国家提高经济的负担,政府部门也严格的把控事业单位的薪资,其优势就是薪资不会出现减少的问题。事业单位要制定有效的绩效考核,以及加强对绩效考核的管理措施和对策,要具有公平公正的原则,才可以提高人才的管理效果,使员工感受到一个公平的工作环境,从而积极的投入到工作当中。

四、结语

随着社会经济不断的迅速发展与进步,带动了事业单位全面的发展。在事业单位的发展过程当中,人力资源管理的重要性不断凸显出来。而在科技时代的到来,事业单位人力资源管理中,进行信息化的开展就有着非常重大的意义。一面可以完善传统人力资源管理的弊端,从而提高人力资源管理的效率;另一面可以为事业单位的良好发展奠定了稳固的基础。要想促进事业单位的长期、稳定以及健康的发展,既要业务部门管理重视,还需要重视人力资源管理信息化的渗透,但人力资源管理的信息化还存在较多问题,因此要针对问题进行合体制改善的对策,给事业单位的发展提供保障。

参考文献

- [1]朱争艳.机关事业单位人力资源管理现状分析及改进建议[J].人才资源开发,2020(05):37-39.
- [2]张耘辅.事业单位人力资源管理信息化改革路径[J].人才资源开发,2020(04):43-44.
- [3]柯慧慧.事业单位人力资源管理信息化建设模式构建探讨[J].商讯,2021(24):183-185.
- [4]王嘉杰.大数据时代基层事业单位人力资源管理信息化建设探讨[J].环渤海经济瞭望,2021(08):174-176.
- [5]王志丽,孙艳秋.基于事业单位管理视角的人力资源管理信息系统建设与应用[J].全国流通经济,2020(34):99-101.
- [6]郭存红.新形势下行政事业单位人力资源管理信息化探讨[J].环渤海经济瞭望,2020(05):96-97.