

基于“互联网+”的事业单位人力资源信息化建设

杨爽

(南阳市新野县人力资源和社会保障局 河南 南阳 473500)

摘要: 人力资源管理是事业单位工作的核心环节,对单位工作的正常运转和单位服务水平的有效提升具有重要的影响力。当前大多数事业单位已经初步建立起了较为基础的人力资源管理制度,但在实践的过程中,所收获的成效却事倍功半。究其原因,主要在于单位人力资源管理制度的信息化程度较低,使得人力资源管理和信息时代的发展产生割裂。本文主要基于当前事业单位人力资源建设中存在的问题,提出对应的信息化建设策略。

关键词: 互联网+; 事业单位; 人力资源

新时期我国社会经济在各行各业的迅猛发展,推动着事业单位制定出更加贴合市场环境变化的人力资源管理新模式,以更加先进且更加科学的管理方式,让员工的工作积极性得到调动,为事业单位各项工作的稳健推进提供人力支持。当前事业单位人力资源管理工作人员首先需要做到的,就是适应信息化时代的发展趋势,对管理的机制和模式进行优化升级。

一、当前事业单位人力资源信息化建设的现状

(一) 管理观念较为传统

当前大多数事业单位尽管已经认识到了信息技术的应用价值,但在实际推进信息化建设的进程中,仍旧受到主客观因素的局限,使得人力资源管理的信息化建设出现资金不足、人力有限、接受程度不高等问题。再加上部分事业单位人力资源信息化建设的实际工作推进,与预期效果之间存在偏差,即便单位引进了先进的信息设备,在应用的过程中依旧遵循传统的管理模式,导致人力资源管理成果呈现出事倍功半的问题。

(二) 设备应用不够全面

当前信息技术已经深入到了人们的日常生活,基本的学习工作、信息获取等都依赖于互联网的发展。事业单位人力资源的信息化建设也同样如此。然而当前大多数事业单位,仅仅将信息化建设等同于对先进设备的引入,忽视了对设备的更新和维护。部分员工使用的还是比较老旧的信息设备,这不仅与单位实际业务的开展和战略发展计划相违背,而且还会严重影响单位工作的效率和质量,制约单位在新时期的转型升级。

(三) 人员结构存在问题

人员结构配置的不合理,是阻碍人力资源管理效率和质提高的重要因素。现阶段我国大多数事业单位存在工作人员年龄偏大、思想观念较为保守等问题,导致他们的工作质量难以获得有效提升。其次,部分事业单位过于关注业务部门,轻视人力资源部门,使得人力资源管理的资金被一再缩减,甚至会出现人力资源工作人员身兼数职的局面[1]。年轻人才的缺乏、已有人员工作效率不高,最终导致人力资源管理在运行的过程中缺乏足够的动力支持,限制了事业单位人力资源部门价值的发挥。

二、基于互联网+的事业单位人力资源信息化建设路径

(一) 重视理念更新,做好风险预知

当前现代信息技术的逐渐成熟,要求事业单位在引进先进设备之余,更需注重对信息知识的普及和宣传,循序渐进,结合人力资源管理的基本要求进行化整为零的有序推进,最终利用信息系统实现人力资源的合理配置,以此完善事业单位的人力资源管理板块。信息化建设不仅包括软硬件技术的使用,只有掌握完备且先进的信息理念,才能确保信息技术设备的价值得到最大程度的发挥。基于此,单位首先需要从思想观念层面进行革新,从领导到员工都要学习现代化办公理念,以先进的知识储备来制定最新的管理目标。其次,事业单位需要结合自身的内部运作机制,推广现代办公技术,从而让单位内部管理更加高效,并在现代办公技术的使用过程中,逐步建立起更加符合现代管理认知的人力资源管理机制,完善相应的管理标准。单位工作人员在丰富自身的信息化认知之后,还需要提高自身的自觉性,在日常工作中主动使用信息知识、应用信息技术,以此保证所获资料的完备性和准确性,为后续数据库的系统分析提供保障。除此之外,人力资源管理部门在建设信息化管理机制的同时,还需要客观认识到影响信息系统更新升级的诸多因素,把控网络信息安全,避免在进行系统更新的时候出现数据丢失和信息泄露的问题。比如,工作人员可以在制定管理模式之余,首先借助技术优势进行初步模拟,在反复论证降低风险的基础上再进行推广使用,以此提高信息化建设的安全性,也为后续工作的正常开展提供技术保证。

(二) 建立智能系统,制定考核指标

人力资源管理是单位运转的中轴线,是一项系统工程,涉及单位员工从录用到管理的方方面面。因此,逐步推进人力资源管理的信息化建设进程,就必须要结合本单位的实情,对人力资源的数字化管理体系进行搭建。就人力资源管理的内容而言,信息化系统主要包括了职工招聘培训、薪酬福利待遇、劳动合同关系等,单位在搭建系统工程的时候,就需要从这些方面入手,依托网络信息平台,建立数据传递机制,汇总各个环节人力资源管理的数据信息,并结合不同阶段事业单位的实际情况做出调整和完善,让人力资源信息化管理系统时时贴合单位各个时期的发展要求,让事业单位的用人机制、绩效考核、日常管理都能够有序高效地开展,让人力资源信息化管理系统更加实现智能化发展。对于人员的绩效考核模块,人力资源工作人员可以结合不同业务部门岗位的

基本职能,制定出更具针对性的考核指标,并将各环节考核的结果录入到信息数据平台上,借助云计算技术得出最终的考核成果,让考核的结果更加准确真实。对于人员的薪酬管理模块,人资部门可以以单位的薪酬标准为基础,结合不同部门的业务内容进行等级管理,并将绩效考核和员工的薪酬待遇进行融合,以此激励员工在工作的过程中保持高昂的工作热情。

(三) 优化系统运作,规范管理程序

以信息技术为要点,搭建人力资源管理体系的时候,人资部门需要突出对管理系统运作流程的优化。首先,人资部门需要对各岗位的业务定位进行明确,发现岗位职能与业绩评估之间的关系,基于此进行人员结构的配置。其次,人资管理部门的工作人员自身需要强化对信息设备的使用技能,对员工的信息进行准确的录入和及时的更新,从而建立起动态化的员工流程数据系统[2]。同时,人资部门的管理者还需要对部门内工作人员的管理模式进行优化,对内部人员的基本信息进行记录,以便在内部发生变化的时候,能够做出相应的人员管理调整,避免出现管理决策上的失误。除此之外,人资部门还需要对薪酬管理体系进行完善,主要包括有合同签订和修改、工资的确定和调整、账单的审批和支付等。人资部门只有做到各环节流程的精细化调整,才能够让人资管理工作的开展更加有序高效,让人力资源管理朝着智能且规范的方向发展。

(四) 整合投入资源,提高处理效率

在完成对人员的培养和对设备的引入之后,人资部门还需要提高自身对信息的整合能力。首先,人资工作人员需要结合工作内容选择匹配的软硬件,依托互联网的优势搭建起单位人力资源系统管理平台,以此将各类相关联的设备都整

合起来,实现设备的整合和配置。其次,人力资源部门需要明确,各项工作的开展都离不开资金的支持,因此还需要专门设置专门的资金管理系统,实现资金的合理分配和预算管理。除此之外,为了确保人力资源信息化建设的有序推进,人资部门还可以结合部门和单位实情,引进专业的信息人才,对人力资源信息化管理系统进行运行和维护,从而逐渐搭建起一支专业的、高水准的人资管理团队。而对于已有工作人员,部门则需要定期对其进行知识与技能培训。对于相关人员的管理,人资部门可以运用大数据技术,为员工建立电子人事档案,以自动化的方式让人事资料的查询和存储更为便利。这种从人力、物力、财力单方面协同推进的管理方式,能够为人力资源信息化管理体系的顺利开展奠定牢固的基础保障。

结语:

在互联网+的时代背景下,事业单位想要顺应现代化方向发展,就必须要从理念、技术、设备等多个角度进行优化完善。尽管事业单位的人力资源信息化建设还处于初级阶段,但事业单位领导及人力资源部门人员如果能够长期坚持强化自身的信息认知,提高信息化建设技能,就能够推动人力资源信息化水平的有效提升,让事业单位各部门人员都能够在自己的岗位上发挥出自身应有的价值,实现事业单位与人才的双赢。

参考文献:

- [1]龙凌云.事业单位柔性人力资源管理的实践策略[J].人才资源开发,2022(13):43-44.
- [2]李玲.大数据背景下事业单位人力资源管理改革创新路径探索[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(14):113-115.