

事业单位人力资源管理信息化建设的模式初探

左云云

莱西经济开发区管理委员会, 山东 青岛 266600

[摘要] 随着社会不断发展速度的不断加快和事业单位管理体制改革的推进, 事业单位人力资源管理面临着越来越大的压力。我国当前很多事业单位的人力资源管理水平有限, 信息化水平不足, 难以很好的满足现阶段事业单位的发展要求。因此, 应当基于信息化技术, 在事业单位中开展人力资源管理信息化建设, 提升事业单位人力资源管理的整体水平。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 信息化建设; 模式

DOI: 10.33142/mem.v1i1.1405

中图分类号: D630.3

文献标识码: A

Discussion on Mode of Informatization Construction of Human Resource Management in Public Institutions

ZUO Yunyun

Laixi Economic Development Zone Management Committee, Qingdao, Shandong, 266600, China

Abstract: With development of society and reform of management system in public institutions, human resource management in public institutions is facing more and more pressure. At present, human resource management level of many institutions is limited and informatization level is insufficient in China, so it is difficult to meet development requirements of institutions at this stage. Therefore, based on information technology, we should carry out information construction of human resource management in public institutions and improve overall level of human resource management in public institutions.

Keywords: public institutions; human resource management; information construction; mode

引言

事业单位是国家的重要组成部分, 多分布于科研、教育、卫生等领域, 其管理质量在推进政府职能转变、提高服务水平、推动各项事业发展上意义重大。就当前事业单位内部人力资源管理模式实际情况来说, 由于存在诸多的问题, 所以在事业单位发展方面起到了一定的阻碍, 为了有效的解决上述问题, 需要充分的结合事业单位现实情况, 运用有效的方法对人力资源管理实施信息化建设, 促进工作效率和质量的不断提升, 为事业单位的稳定健康发展创造良好的基础。

1 事业单位人力资源管理信息化的必要性

全面落实体制改革工作, 打破以往管理理念的限制, 这是事业单位内部实施人力资源管理信息化建设的核心目标。运用信息化建设工作可以为事业单位提供全面的信息资料, 从而为人才的合理配置提供参考^[1]。在社会经济快速发展的推动下, 人力资源管理信息化管理模式与陈旧的管理模式相对比来说具有良好的优越性, 主要体现在信息化管理可以借助信息技术的合理运用来促进管理效率的不断提升, 有效的规避工作失误的情况发生。人力资源信息可以借助信息技术编制成电子档案, 这样能够为信息的查找和利用创造更多的便利。

2 事业单位人力资源管理信息化的应用现状

2.1 对信息化管理认识不足

管理人员缺乏对信息技术的认识, 导致信息技术的采购和引入受到阻碍, 严重限制着人力资源管理水平的提升, 不利于事业单位发展。另外, 在使用信息技术时过于片面, 虽然都将计算机作为常用设施, 但是仅用于个别工作, 多数工作仍使用传统方法, 导致人力资源管理期间频繁出错, 降低工作质量^[2]。

2.2 信息化产品少

和发达国家相比, 我国事业单位的人力资源管理信息化产品数量、类型相对较少, 而且还缺乏一定的品牌效应。数据显示, 我国 2013 年尚不存在 HPSM 供应品牌, 市场占有率不足 10%。同时, 事业单位的自主开发程度大, 未形成属于自己的、有效的品牌效应。也就是说, HPSM 产品体系的应用和研发未建立统一体系, 需要进一步创新和实践。

2.3 整体水平有待提高

我国沿海城市的人力资源信息化管理水平较高, 但是整个国家的整体管理水平仍有待提高。尤其是西部的中心城市, 小型企业并未建立健全的人力资源管理体系, 同时还存在着信息化普及率不高的现象, 不利于人力资源管理工作的开展。

3 事业单位人力资源管理信息化建设模式优化

3.1 保持数据源一致

第一,要严格遵守统一标准对人力资源信息化管理工作进行管控和规划,保证各项信息数据的准确性,从根本上确保管理数据能够达到良好的标准,带动整个信息化建设工作的水平不断提高。

第二,事业单位内部人力资源信息需要进行前期的筛选,这样才能保证管理方式能够满足实际需要,为事业单位开展综合管理工作创造良好基础^[3]。

第三,因为信息需要进行维护工作,所以信息化管理工作务必要确保良好的稳定性和安全性。

第四,为了能够从根本上提升信息的使用效率,事业单位务必要加大力度针对数据信息管理工作以及网络化管理作用进行研究创新,促进各项信息资源的利用效率能够不断的提升。

3.2 建设合适的软件

第一,需要由专业人员针对工作实际情况,研发出适合使用在人力资源信息化管理工作中的办公软件,并利用专业技术来对网络进行切实的管控,带动整体管理工作水平的提升。

第二,要不断结合实际需求,针对软件的各项性能进行完善核创新,促进信息数据的准确性的不断提高,并保证信息化管理工作能够得到全面的落实。

第三,加大力度全面推进组织结构,行政事物,薪酬福利等多项工作的管控,促进人力资源信息化管理模式的全面运用。带动管理工作整体水平的不断提升^[4]。

第四,针对各个领域创建完善的管理制度,优化控制管理各项工作流程,编制详尽的管理规范标准。

综合以上阐述我们总结出,针对信息化管理工作流程进行全面的完善,能够有效的对人力资源管理工作的整体水平和效率加以提升,从而协助事业单位按部就班的开展各项工作。推进信息化管理基础模式的全面实施,有利于事业单位对自身的人力资源管理工作的情况加以准确度的了解,推动战略管理与数据信息化实现既定的目标。其次,人力资源管理信息化模式的全面实施,可以对事业单位的成本进行全面的综合评价,有效的节省单位的各项开支,从而促进信息数据的完善,带动综合管理工作效率的提升。

3.3 数据集中化处理

在针对数据信息化实施管理工作的时候,往往会遇到数据不准确的问题,所以我们务必要充分的结合实际情况和需求来对管理办法进行不断的优化和创新,利用高效的管理软件,提升数据的管理效果和水平。其次,数据处理需要从多个角度同时开展,确保数据信息的全面性,这样才能为信息化管理工作的全面开展创造良好的基础。事业单位内的人力资源管理工作人员需要拥有各类管理软件的操作技能,这样才能针对所有的数据信息进行集中管控,更好的落实人力资源数据的完善工作,为信息化管理工作的落实给予协助。在全面实施信息化管理工作的时候,往往需要利用到部分涉及到人力资源方面的信息数据,并且要采用专业的方法对所有工作环节加以切实的管控^[5]。

3.4 信息化管理的立项实施

第一,因为事业单位内部人力资源管理工作人员缺少对信息化管理工作的正确认识,导致信息化管理工作没有得到全面的落实,最终导致信息化管理效果较差。所以我们务必要将信息化管理工作列入到工作计划之中,确保这项工程能够有完整的执行方案。

第二,软件性能水平与信息化管理工作实施的效果存在密切的关联,所以务必要对软件的实用性加以根本保障,并不断的对软件的灵活性进行不断优化,促进信息数据管理整体水平的提高。

第三,人力资源信息化管理工作并非是一件短时间的工作,其实质是存在于软件设计的所有工序之中的,务必要从多个角度入手来对软件项目实施管理工作。

第四,因为人力资源管理工作牵涉到大量的信息数据,怎样针对这些数据实时高效的管理工作,是当前我们需要侧重关注的问题,之后结合各方面情况,针对数据进行优化控制,才能切实的提升管理效果。

4 结束语

总的来说,人力资源是事业单位能够保证稳定健康发展的关键基础,管理模式以及管理效率都与事业单位的经济效益以及社会效益存在密切的关联。在信息技术快发展的通视,我们需要充分的结合实际情况,对人力资源管理工作制定发展规划,并将信息化技术引用到人力资源管理体系之中,促进人力资源管理效果和质量的不断提升。

[参考文献]

[1]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.

[2]朱端军.事业单位人力资源管理信息化建设模式初探[J].中外企业家,2019(32):86.

[3]罗筱筱.事业单位人力资源管理信息化建设模式初探[J].中国管理信息化,2016,19(08):54.

[4]王晓芳.事业单位人力资源管理信息化建设模式初探[J].人才资源开发,2018(20):16-17.

[5]黄蔚平,何友珍,王青.当代事业单位人力资源管理研究初探[J].人力资源管理,2014(12):74-77.

作者简介:左云云(1979.2-),女,毕业院校:国家开放大学;所学专业:农业经济管理,当前就职单位:莱西经济开发区管理委员会,职务:职员,职称级别:中级经济师。