

大数据时代事业单位人力资源信息化管理模式的影响研究

■ 张明辉

(丰南区发展和改革委员会, 河北 唐山, 063000)

在经济发展中,人力资源是促进企业高质量生产最传统也是最灵活的因素。“互联网+”时代的到来,以及大数据等相关先进的科学技术手段的快速发展给企业人力资源管理带来了新的挑战。大数据时代,信息化成为了人力资源管理的内驱力,也是事业单位适应时代变化的必然选择。一套先进的人力资源管理信息化系统成为人力资源管理的根本,关系到人力资源能否得到科学配置,也关系到人才是否能够得到高效利用。本文结合人力资源管理信息化的概念,分析了信息化建设对事业单位人力资源管理模式的影响,并对如何推进信息化建设提出了一些个人看法。

一、人力资源管理信息化的定义

人力资源管理信息化,即电子化人力资源管理,指的是将IT技术引入人力资源管理,以软件和硬件为支撑,利用集中式信息库来对信息进行智能化处理。随着信息内容的不断加入,人力资源管理必须日渐电子化才能从根本上提高管理水平、节约管理成本和完善服务模式。随着网络和电子商务的发展,e-HR增加了“互联网”“全面人力资源管理”这些核心思想,发展为新型的人力资源管理模式。e-HR不仅仅包括招聘、培训、绩效管理这些基本功能,还集成了很多先进的IT手段与技术,例如和考勤机及其他终端设备保持一定的关联。利用该系统,人力资源业务部、业务员及各层级领导者都能够按照各自的权限,在e-HR平台上保持工作关联和互动。

二、信息化建设对事业单位人力资源管理模式的影响

(一)促进事业单位信息化水平的提高

对事业单位发展来说,管理信息化也是较为核心的内容,体现了信息化在人力资源管理板块中的应用优势。事业单位的信息化发展需要人力、财力还有物资等多个模块的优化整合。利用网络技术对单位信息进行分享,能够确保管理流程的顺畅、统一。正因如此,人力资源管理信息化才能够帮助事

业单位更快地达成信息化发展这一远期目标。

(二)提高事业单位人力资源管理效率

人力资源管理工作原本就较为烦琐,很多均属于流程事务性工作,因此要保留很多的工作记录还有台账信息。这些常规性工作,以前大多都是由工作人员进行手工记录,浪费了不少时间和人力,且信息也不十分精准。e-HR系统则体现出了信息技术的最大优势,能够迅速完成数据筛选、表格导入这系列基本的操作,也能够很短的时间精准地完成数据统计工作,并自动生成业务报表,进而节约工作时间,提高办事效率。e-HR系统提供了一种模板设置,使上下级单位可以快速地生成统一报表,对各类资料进行整合、分析,减少资料报送耗费的财力和物力,提高工作质量和水平。

(三)实现事业单位资源整合、信息共享

随着时代的发展,离退休人员也在成倍地增长,人力资源管理事务变得冗杂,以往的人力资源管理模式已无法满足离退休服务管理日常的变化要求。如果不使用信息化平台,事业单位也很难在第一时间掌握离退休人员的动态情况,很难为这一群体提供满意的服务,也无法帮助困难群体。而单单依靠人力开展信息整合工作和基础性管理工作,无疑会大大浪费事业单位人力资源,而利用e-HR系统就能快速地解决上述问题。借助网络工具、移动终端,相关人员不仅能够确保信息链的安全性,使信息得到及时地传达,还能利用网络平台促进单位、社区以及社会性养老机构三方在信息方面的共享,提高办事效率。

三、事业单位人力资源管理信息化建设存在的问题

(一)信息化系统流程与业务流程适应性差

目前,信息系统的建设流程很难与实际业务完全吻合,也无法覆盖人力资源管理的各项业务,因此,有些业务依然需要依靠线下流程来完成。信息系统的有些功能尚未集成,不少信息在共享、传输上也无法实现联动。例如,一些薪酬数据无法和财务系统进行完全共享,公积金帐管、财务报销系统

也没有做到真正的集成应用。信息系统涵盖的均为中后端人力资源业务,仅作为人力资源部门的一种管理工具,却并未考虑前端和员工的交互,因此信息数据容易变成“孤岛”,无法进行互动,自然很难提高员工的参与热情和满足感。

(二) 信息化系统应用与优化提升的动力不足

人力资源开发管理工作的专业性,导致人力资源信息系统的建设很难受到领导重视。有些单位仅考虑如何实现业务流程,主观意识上并未积极加入系统建设,也未做好优化提升。有些业务人员满足于线下手工操作的随意性,觉得信息系统建设反而会增加数据维护的难度和工作量,因此在心理上十分的抵触。另外,信息质量始终都是电子信息系统应用的瓶颈,有些单位在数据维护上的效率和质量十分有限,甚至出现变更不及时、导入不全面及校验不达标等情况,降低了人力资源信息数据的整体质量,令系统编制的表单数据严重失真。

(三) 单位信息化建设战略转型定位不准

人力资源信息系统建设面向人力资源管理部门进行开放,是一个单项业务系统,它着眼于利用信息化技术来解决人手少、易出错等系列难题。不过,该系统未考虑单位其他部门的共建性和参与性,很难对人员进行综合考评,在福利分配上也无法做到智能化、人性化,对人力资源难以产生有效的激励效果。此外,信息化建设与单位自身的战略转型也并未进行有效结合,信息化建设很难得到单位战略方面的支撑。

四、人力资源管理信息化建设存在问题的原因分析

(一) 系统信息集成和共享程度低

事业单位本身有强大的职能体系,若信息化系统建设缺乏统一的标准,则各部门、下级单位也会各自开发自己的信息系统,最终出现各自为营的情况。考虑到数据的时效性和数据源差异,其数据的准确性很难得到保障,因此上下级单位在统计和上报的数据上也有很大的差异。基于多种程序语言研发出来的系统,在操作流程和使用功能上也存在显著差别。信息系统开发人员自身的能力和水平有高低之分,这就会给数据集成带来不小的压力。“信息孤岛”的产生,除维护频率的大幅增长给人力资源从业者带来更多的工作外,还将增加通用信息实际的共享难度和共享成本。

(二) 管理标准化与系统业务流程不匹配

事业单位内部有多个机构层级,其用工类型多,上下级单位在制度方面存在很大的地域差异,

审批流程和业务操作也不一样。当前的信息系统业务模块大多属于统一定制,不够灵活,很难适应单位多变的管理方式。如e-HR系统未做好在线申报、评审等工作,仅仅是对职称评审的最终结果进行记录,因此前期仍然需要依靠线下评审等一系列烦琐的流程。

(三) 人力资源业务人员信息化意识不足

有些人力资源管理人员并未认识到信息化建设的意义,不清楚信息化建设对事业单位的必要性,只是简单地将信息系统建设当作是人力资源管理的一种工具,并未和单位的发展进行联动。有些单位仍沿用自研发的旧系统,或者直接采用手工统计,对上级研发的信息系统既不看好也不主动适应。另外,部分从业人员本身存在“事业单位就是铁饭碗”的思想,认为即便层层审批、效率不高也不会引起从业危机,没有半点改变的动力。

五、事业单位人力资源管理信息化建设的举措

(一) 全员参与,增强信息化意识

新时代,作为行业高质量发展必不可少的优势,人力资源的地位异常突出。如何利用好电子信息系统这一宝贵的资源,增加人力资源的功能和价值,满足行业的发展大局,创造更多的经济、社会效益,是事业单位人力资源管理工作面临的当务之急。在实践中,由于系统开发没有做到位,有些领导本身不重视人力资源管理工作。人力资源信息化建设对于事业单位发展的意义重大,绝非仅是人力资源一个部门的工作,因此各级领导应当积极参与其中。另外,e-HR项目在执行阶段,需要考虑跨部门系统建设。e-HR项目的实施不能仅依靠某个部门的努力。项目实施中,事业单位应鼓励其他部门和相关人员加入其中,争取项目得到全员的认同和配合。e-HR项目建设实质上也是体系优化、流程再造的整合过程,即借助信息技术来优化人力资源管理体系、传承人力资源管理业务。事业单位工作人员也要认识到e-HR系统并非只是人力资源管理工作的一个载体,还是发展战略、人力资源管理及信息技术融合到一定程度的产物。

(二) 加强培训,打造复合型人才队伍

e-HR系统是和人力资源管理相伴相生的,并非单纯的一项信息技术,也不是单纯将信息技术引入到人力资源管理事业中。相反,它是共同融合、彼此促进的全过程。人力资源管理者应当树立全局性管理理念,还应当有娴熟的信息技术应用能力。该系统的研发应用象征着人力资源管理工作已上

升至一个较高的层次,事业单位人力资源管理想要上升到相应的高度,就要培养优秀的复合型技术人才。但目前的情况是,这类人才大多流入那些薪酬高的IT行业,不愿留在事业单位进行工作。因此,事业单位要想研发一个新系统,就要从外部借鉴最新的信息技术。这样做尽管在短期内可以适应单位自身对人才的变化之需,但长期来讲要支付比较多的维护成本。从长远的视角分析,事业单位将富足的资金投入到信息化人才培养上来,培育一批复合型人才队伍,可以帮助单位快速地解决人才短缺的现实难题,也能促进人力资源管理工作逐步迈入信息化建设。

(三) 基于互联网的大数据平台,建立集成的信息化体系架构

大数据时代带来的改变已经渗透到人们工作和生活方方面面,数据信息背后的价值必定会引发爆发式的产业创新并推动管理变革,这对社会变革、个人生活和企事业发展都会有深远的意义。人力资源管理是事业单位工作的核心内容,事业单位要直面不同的难关与挑战。在人力资源管理方面,很多事业单位储备了充足的基础数据,但该类数据都是分类给各个层级和人员进行保存。虽然有了人力资源信息系统后,有些结构化数据基本实现了集成,但部分数据并未得到完全的开发。唯有建立以收集、传输、利用等功能为一体的数据平台,人力资源、生产活动及网络数据才能得到真正的结合,进而为单位发展打下牢固的基础。通过分析事业单位行业规范及特点而研发的e-HR系统,能够和工作系统及大数据平台进行集成共享,提高人力资源数据的利用率。人力资源部门应主动和其他部门进行协调与联动,从不同渠道搜集财务、经营和绩效等方面的最新数据,并对各部门推出的自建业务系统进行高效集成,用以支撑单位后期的战略决策。另外,开发和人才招聘网站、在线平台及职称评审系统等相关的通用接口工具,能够确保数据的精准性,消除信息“孤岛”现象,逐步构建标准一致、相互集成的人力资源信息化服务体系。例如,在招聘环节企业可以增加校园招聘的内容。e-HR系统相关的集成信息项,能够降低用户补充简历的工作量。对于离退休服务管理,相关单位可考虑利用e-HR来建立社区服务管理体系。单位应坚持谁办理、谁维护的基本准则,由业务部门对各类信息进行维护,并在e-HR系统中进行集成,供平台共享。

(四) 长远谋划,加大事业单位信息化建设投资力度

事业单位应当客观地认识到,人力资源信息化建设是一项周期长、成本高的超级工程,少了长期的资金投入,就无法实现真正意义上的信息化建设。事业单位需考虑自身的结构和实力,确定好信息化建设模型,对必要环节中的资金进行妥善安排。在信息化建设中,事业单位需结合内部人力资源规模的大小,对信息化机构作出调整,增加投入,夯实信息化能力,加快信息化步伐,在变革中稳中求进。另外,信息化建设不是面子工程,关键要以实用为基准,构建一套多功能、反应灵敏的信息资源网络系统,并在资金可靠的基础上,认真花好每一分钱。在推进信息化的这项事业中,除了稳定而持续的资金投入,事业单位还应当认真抓好人力及资源方面的保障措施,保证信息化建设安全落地。事业单位也要认清自己的经济实力,有计划分步骤地推进人力资源信息化,不可操之过急更不能半途而废。

六、结语

人力资源管理信息化建设属于长期、冗杂的综合工程,需应对各种突发问题。不过,人力资源管理信息化建设是大势所趋,也是事业单位发展进程中不能回避的问题。事业单位在进行人力资源管理信息化建设时,应当考虑自身的行业特性、阶段现状及现实需求,制订可行性较高的目标和策略,定好思路、打牢基础,加快信息化进程。

【作者简介】张明辉(1985—),女,河北唐山人,本科,中级经济师,丰南区发展和改革局,研究方向为人力资源。