

社保中心人力资源信息化管理的创新路径探讨

■ 姜 平

(昌邑市社会保险事业中心, 山东 昌邑, 261300)

一、引言

随着我国社会主义建设的不断繁荣,在整个社保中心人力资源管理工作加强信息化建设具有十分重要的意义,能全面提高社保中心人力资源管理工作质量和效率。人力资源信息化管理是一种复杂的系统管理方法,它不仅需要引进支持服务的现代设备,还需要软件支持和专业技术人员操作来实现效率管理目标。提高社保单位人力资源信息化效率,可以有效激发社保中心工作人员积极性,既有利于人力资源信息化水平的提高,又有利于社会保障事业的发展。

在现代科学技术飞速发展的条件下,信息技术作为一种强大的交流工具和手段,不断地改变着人们学习、生活和工作的方方面面。这不仅让学习和工作更加舒适高效,也让生活更加轻松便捷,同时,企事业单位中的信息化建设也发挥着非常重要的作用。通过信息化建设,不仅可以有效改变这些单位的管理方式,还可以为它们创造不可估量的社会和经济价值,尤其是在我国社保中心人力资源工作中,通过全面加强信息化建设,不仅可以有效提高整个人力资源管理的有效性,而且可以充分发挥各种岗位或职能优势,全面促进相关地区的经济繁荣和社会进步。笔者将结合自身的专业经验,对社会保障机构人力资源管理信息化发展的有效路径和方法进行探讨,以期对相关从业人员提供有价值的参考。

二、信息化在社保中心人力资源管理中的作用

随着科学技术的不断发展,信息化建设在社保中心人力资源管理中发挥着越来越重要的作用,主要表现在以下几个方面。

第一,建设信息化可以有效降低人力资源风险安全中心的资源管理技术困难和经济成本,特别是随着计算机信息技术的深入运用,人力资源管理方式发生了巨大变化。例如,在社会保障中心的人力资源统计工作中,有效利用信息技术不仅可以简化工作流程,还可以显著降低人工和时间成本。

第二,通过信息化建设,各方社会保障中心人力资源可以得到有效利用和共享。在以往的运作模

式中,由于缺乏信息获取渠道,各区域社保中心的人力资源处于相对孤立封闭的状态,但通过网络技术和信息化的发展,这些资源得到了进一步的整合和利用。

第三,得益于信息化建设,社保中心人力资源管理领域的工作更加透明化。随着时代的发展,人们需要一种更全面、更系统的工作处理方式,而信息技术的应用可以满足这一要求,其不仅可以规划人力资源管理的每一个细节,还可以获得准确的信息。

三、社会保障机构人力资源管理信息化建设现状分析

得益于信息的综合运用,我国各地社会保障中心人力资源管理工作取得了较为理想的成绩。人力资源管理是社会保障工作中一个特别重要的环节,提高资源管理水平,要紧跟时代发展步伐,引进先进技术和信息技术,根据实际情况优化管理工作。但是,由于我国社保中心人力资源管理信息化建设起步较晚,在建设信息化阶段出现了各种问题,一定程度上制约了社保中心人力资源管理的发展。社会保障机构人力资源管理信息化建设的现状如下。

(一)管理系统不够科学规范

社保中心人力资源管理是一项涉及面广、内容多样的工作,我国各地社保中心人力资源管理信息化系统建设还存在一些问题,有待进一步规范和完善。

(二)信息化水平低

虽然我国高度重视信息化建设,但技术还不成熟,相关规范标准亟待完善,较难充分发挥信息技术的作用。缺乏足够的研究数据,数据管理不规范,加上相关软件的兼容性有限,无法很好地推广应用,这会阻碍信息库的建设。由于在社会保障机构人力资源管理中引入信息化的时间比较短,信息化还处于起步阶段,相关研究相对较少,缺乏理论支撑。社保人力资源管理目前还没有统一的标准,互联网上IT建设过程中的很多程序由于兼容性问题无法在全国推广,也较难建立相应的数据库。

（三）信息数据部门与行业的共享和交流不足

各地社保人力资源尚未实现跨行业的资源配置，各平台各具特色，人力资源信息化管理难以实现。社保中心管理信息化专业素质普遍较低，在我国西部一些地区，由于IT人才极度短缺，一些单位只能招收大学学历以下的人员从事相关工作，这不仅会降低人力资源管理领域各项工作的效率，也使得一些技术问题难以在短时间内得到有效解决，而且西部地区社保中心人力资源管理的软件和IT硬件相对落后，降低了其服务质量。

（四）缺乏专业人才

在建设信息化的过程中，专业人员的支持是必不可少的，社保中心不仅要提高技术人员工作的效率和质量，还要有足够数量的系统维护人员，只有这样才能保证信息管理的正常进行，及时解决问题。从资源管理的现状来看，专业人才的缺乏导致信息化管理水平低，不利于信息化管理的发展。

四、提高社保中心人力资源信息管理的有效途径

提高信息化管理效率不是一个简单的工程，它需要随着时间的推移不断改进和调整，不断提高计划的可行性，适时采取适当的行动。社保中心应从社会保障工作入手，根据国情建设，通过选拔技术人员，重视前期培训工作，确保人力资源信息化管理工作顺利开展。

（一）转变观念，全面构建社保中心人力资源信息化创新思路

在我国社会主义经济快速转型的背景下，全面迈向人力资源管理信息化，深化社保中心人力资源管理信息化不仅是人才服务整个工作的重点内容，也是我国社保中心实现人力资源管理信息化的必由之路。因此，广大人力资源管理工作者只有转变传统的思想观念，才能在思维方式上对人力资源管理信息化的设计进行创新突破。

一方面，针对我国当前社保中心人力资源管理工作的新形势，各级人力资源部门要调整工作理念，最大限度地改变传统工作方式。另一方面，要全面推进社会保障中心人力资源管理工作，始终坚持政务公开的运作原则。为满足不同人才服务群体的需求，人力资源部门应充分利用现有的通信设备和信息工具，积极与专业人员合作，开发移动终端应用或移动办公设备。

（二）加大资金投入，创建和完善社保中心人力资源管理系统的软硬件设施

在社保中心人力资源管理信息化建设过程中，

各机构应将内部管理系统与远程管理服务系统结合起来，实现各地社保中心信息的通用和共享。例如，为有效提高社保中心人事档案处理质量和效率，信息化档案管理系统应添置远程共享和开发功能。此外，为使社会保险中心的人力资源管理更加安全有效，全国各事业单位应不遗余力地配备满足实际需要的软硬件设施。

（三）完善组织架构

完善组织架构是社保中心的首要任务，管理层必须了解全员情况，及时进行整改，强调信息化管理的重要性，提升整个运营的有效性，潜心研究和建设管理体系，不仅要提供资金支持，还要促进人才目标的实现。在完善组织架构的过程中，要分工合作，明确各部门各自的职责，引导和鼓励相关部门并行工作，加强部门之间的交流合作，相互了解工作过程中遇到的问题并及时解决。在构建IT系统的过程中，需要不断优化系统以保证信息安全，同时提高系统的兼容性，实现信息共享。

（四）明确各自的职责

在传统的信息化管理模式中，不同部门容易推卸责任，导致生产力降低。因此，在建设信息化的过程中，要明确各自的义务，避免相互推卸责任的现象发生，并将建设程度纳入工作考核，提高员工的积极性，落实责任制管理模式，确保信息化管理流程规范化、系统化，严格监督每一步的执行情况。

（五）加强监督管理

在管理信息化建设过程中，有统一的标准，为提高工作效率，应要求专门的员工对相关数据和信息进行监督和收集。此外，相关工作人员要对自下而上的工作进行随机抽查，及时发现并解决问题。

五、结语

全面加强信息化建设，在社保中心人力资源管理中发挥着关键作用，它不仅可以使人力资源更具创造性，而且可以有效地促进整个国家或地区的社会发展。因此，社保中心的工作人员必须认识到信息化在社保中心人力资源管理中的重要性，能运用信息化技术和手段灵活解决各种实际问题，使人力资源管理走向更健康、更高效的发展道路。

【作者简介】姜平（1975—），男，山东昌邑人，硕士研究生，经济师，昌邑市社会保险事业中心，研究方向为人力资源和社会保障。