

事业单位利用信息化加强岗位设置管理的思考

李玲瑞 贺泽信

长江三峡通航管理局

DOI:10.12238/ej.v5i6.1065

[摘要] 岗位设置管理是事业单位人事管理工作的重点和关键。本文立足岗位设置管理实际问题,结合案例分析,提出通过信息化手段优化岗位设置管理,提升岗位管理工作标准化、专业化水平,对提高事业单位人事管理效能,创新事业单位人事管理模式有重要意义。

[关键词] 事业单位; 岗位设置管理; 信息化

中图分类号: F062.5 **文献标识码:** A

Thoughts on Strengthening Post Setting Management by Using Information Technology in Public Institutions

Lingrui Li Zexin He

Three Gorges Navigation Authority

[Abstract] The management of post setting is the key of personnel management in public institutions. Based on the practical problems of post setting management and combined with case analysis, this paper proposes to optimize the post setting management by means of information technology, and enhance the standardization and specialization level of post management, which is of great significance to improve the efficiency of personnel management and innovate the personnel management mode in public institutions.

[Key words] public institution; post setting management; information technology

事业单位岗位设置管理以岗位设置工作为主,涉及机构编制、人员调配、合同管理、职称评聘等多项内容,是事业单位实现分级分类管理的有效手段,也是事业单位人事管理工作的重点和关键。在“互联网+”新业态背景下,人力资源已经实现了系统化管理,即利用信息化平台实现人事档案管理、组织架构设置、合同管理、薪酬管理、社保管理等功能。事业单位如何突破传统管理模式,结合实际需求,有效运用互联网技术加强岗位设置管理,对于提升事业单位人事管理效能有重要意义。

1 事业单位人事管理平台运用情况

事业单位人事管理平台已在部分事业单位中实现运用。马志忠(2013)研究了天津市人力资源和社会保障局人事管理平台,可实现岗位设置管理、公开招聘管理、聘用合同管理、数据统计分析等功能;张继红(2015)研究了某政府部门人事工资管理平台,可实现人事与工资的整理与分析;杨莉(2020)研究了某市某区人力资源与社会保障局事业单位人事管理项目的实际应用需求,设计并实现了一个支持审批流程循环化的人事管理平台。

现有事业单位人事管理平台研究表明:

第一,事业单位人事管理平台并非遥不可及,不同行业事业单位利用人事管理平台实现人事管理目标的模式为事业单位人事管理信息化提供了有效探索。

第二,现有事业单位人事管理平台的研究均为某个事业单位的个体研究,研究内容充分结合自身需求,系统内容分散,并未形成事业单位通用的系统体系。

第三,现有事业单位人事管理平台的研究所涉及到的岗位设置管理、招聘管理、聘用合同管理、薪酬管理等内容均在事业单位岗位管理范畴内,并且可以通过信息化技术手段得以实现。

2 事业单位岗位设置管理的意义

2.1 提高岗位管理工作效能。通过进行科学合理的岗位分析和岗位设置,能够有效解决目前事业单位在人事岗位管理实际工作中存在的问题,从而进一步激发广大干部职工干事创业的热情和积极性,发挥职工工作潜能,从而提升人事管理效能。

2.2 强化内部管理规范。事业单位岗位设置管理作为内部管理中重要内容及关键环节,对组织人事工作正常开展起着至关重要的作用。科学合理的岗位设置,是做好岗位考核、岗位调配、职称评聘等工作的基础,对提升事业单位内部管理规范性有着至关重要的作用。

2.3 拓展人员职业发展路径。事业单位通过设置管理、专业技术、工勤技能三大类岗位各层级数量、任职条件及工作要求,明晰三大类岗位人员职业发展路径,形成清晰合理的人才发展

规划,促使三大类岗位人员齐头并进、共同发展,干部人才队伍结构进一步优化合理。

2.4优化收入分配体系。事业单位通过设置科学合理的岗位体系,并将其与考核结果充分结合,形成能够体现岗位贡献和个人绩效的收入分配机制,从而激发广大干部职工干事创业的热情和积极性,进一步提升岗位管理效能。

3 事业单位岗位设置管理存在的主要问题

3.1岗位设置与实际运用不协调。岗位设置管理以机构编制、人员调配、合同管理、职称评聘等工作为基础,具有较强的政策性和关联性,根据事业单位扁平化管理模式,大量数据和管理信息在部门与部门之间的流通并不通畅,实际运用中部门间常因政策执行的灵活性和实效性出现工作流程不规范、基础台账不健全、政策执行不到位的情况。

3.2岗位设置管理信息化水平不高。当前,事业单位岗位设置管理多依赖传统人力模式实现数据的管理、维护和更新,给数据的连贯性、准确性和系统性造成一定影响,导致信息化基础薄弱。同时出于保密工作要求,需按照权限进行数据存储、管理和使用,无法实现基础数据的交流共享,导致数据信息化水平难以得到较大提升。

3.3无法为科学决策提供有力支撑。岗位设置管理数据是人事管理基础数据库主要来源,由于子项目多、数据量大,为方便管理,常采用分散管理模式。但实际工作中,分散管理提升了管理效率,却同样带来信息无法有效集中以及信息利用率低,数据统计分析不准确的问题,难以形成对岗位设置管理平台的认知,不利于管理者科学决策。

4 事业单位岗位设置管理存在问题原因分析

4.1岗位设置管理模式与实际需求不符。岗位设置管理工作具有较强的政策性和业务关联性,同时涉及到职工职业生涯发展的方方面面,是不同类别职工密切关注的人事重点工作内容。但目前相关数据在单位(部门)和个人之间的流通并不通畅,数据的连贯性、准确性和时效性较差。同时,出于人事保密工作要求,相关数据需按权限进行信息存储、管理,无法直接实现基础数据的交流共享,不能满足不同类别人员数据查询、管理、使用需求。

4.2岗位设置管理信息有效利用率较低。人事岗位管理基础数据库是人事管理工作的关键核心。当前事业单位岗位设置管理的数据分析处理主要借助办公软件自带的编辑、查询、筛选功能或以人工手动方式进行信息数据的统计、更新和分类汇总。但由于相关数据库子项目多、数据量大,实际工作中常按照管理权限,采用分散存储模式进行数据的管理、维护和使用。该种管理方式虽在一定程度上提升了人事岗位管理的专业化水平,但也导致信息无法有效集中分析,使得信息利用率较低。

4.3岗位设置管理信息化管理手段运用程度较低。受多种因素影响,目前绝大多数事业单位尚未建立独立的岗位信息化管理平台。部分单位虽已初步建成,但在系统运用过程中,未及时对系统运行发现的问题进行总结归纳,导致系统适配性不强,应用

效果不理想;相关岗位数据统计分析功能,虽在一定程度上提高了组织人事部门工作效率,但无法精准满足组织人事部门工作需求,不能有效指导实践工作,为科学决策提供有效数据支撑。

4.4岗位设置管理重视程度不够。受事业单位传统管理模式影响,部分职工对岗位设置管理的重要性认识不够深入,对相关政策理解不够到位;部分岗位设置管理人员仅关注岗位本身,未将其与单位人力资源规划、人才队伍建设等重点工作进行有效衔接,导致岗位设置管理质量有待提高。

5 加强事业单位岗位设置管理的建议

5.1搭建信息化岗位管理平台。通过搭建信息化岗位管理平台,不仅能方便职工自主查询个人相关资料,帮助职工建立个人信息台账,清晰职业生涯发展路径;更能为组织人事部门提供系统、全面、准确的数据分析,帮助管理者深入了解人员情况,掌握人员动态,为岗位晋升、人员交流轮岗、人力资源规划、人才队伍建设等重点工作提供决策依据,保证人事岗位管理工作又好又快推进。

5.2健全岗位设置动态管理机制。根据《关于深化人才发展体制机制改革的意见》(中发〔2016〕9号)要求,要“改进事业单位岗位管理模式,建立动态调整机制”。因此,需进一步明确调整周期及审批流程,建立常态化岗位设置管理机制,将岗位设置与人事管理各项工作有机结合,统筹使用岗位职数,促使岗位管理工作始终贴合实际,适应发展形势和要求。

5.3加强政策宣贯提升管理能力。岗位设置管理工作涉及整个单位的运行发展,更关系到每一名职工的切身利益。组织人事部门要做好政策的宣贯和解释工作,充分调动广大职工的积极性和主动性,与此同时,进一步提升岗位设置管理人员的政策理解能力和执行能力,以智能信息化推动管理精细化,将岗位管理由传统的“被动管理型”转化为“主动服务型”,进而改善目前存在的管理专业化程度低、管理效率低下等问题,为人事工作有序开展提供坚实保障。

6 基于上述建议的案例浅析

以交通运输系统某单位为例,该单位采用信息化技术手段整合现有人事岗位管理资源,建立人事岗位管理信息化平台。该信息化平台依托单位内网,以大数据、云存储技术为支撑,实现了人事岗位管理信息数据的集中存贮和分层分级分类动态管理;通过网络分散采集、分类查询、动态审批、模型分析、综合研判,为单位队伍建设提供了内容丰富、信息准确、高效便捷、全面可靠的数据服务。

该单位的人事岗位管理信息化平台涵盖了机构编制、岗位设置、人员调配、合同管理、职称评聘、劳动保护、教育培训、考勤考核管理等多项功能模块,能够实现相关数据的信息共享、动态更新、自助查询。单位职工可借助平台及时了解相关个人信息、获得重点工作事项提醒、有效存储工作台账。

与此同时,该信息化平台根据不同人群使用需求,明确管理权限,相关管理人员可在权限范围内进行人员数据的统计、筛查及动态数据分析,也可依托信息化系统实现线上流程管理,岗位

管理的精准性、实时性、规范性得到进一步提高,为管理者科学决策提供了准确可靠的数据支撑。

7 利用信息化加强岗位设置管理的意义

7.1有效提升岗位设置管理质量。专业、高效的岗位设置管理能为单位干部队伍建设、人才发展规划提供强有力的技术支撑。利用信息化平台将岗位设置管理与单位人力资源规划、人才队伍建设、人才梯队培养等重点工作进行有效衔接和统筹考虑,进而有效提升岗位设置管理质量,为进一步建立健全岗位需求分析机制、高层次人才培养机制,加速构建人力资源竞争优势提供了有力保障。

7.2有效满足各类人员使用需求。将信息化平台与事业单位人事岗位设置管理深度融合,不仅能同时满足不同层次职工使用需求,促使职工通过自主查询个人相关资料,建立个人信息台账,做好个人职业发展规划,清晰职业生涯发展路径;更能为组织人事部门提供系统、全面、准确的数据分析,帮助管理者深入了解人员情况,掌握人员动态,为岗位晋升、人员交流轮岗、人力资源规划、人才队伍建设等重点工作提供决策依据。

7.3规范岗位管理工作流程。在建立规范、完善的内部管理制度基础上,将信息化平台与人事岗位设置管理有机结合,明确了人员调配、考勤考核、教育培训等工作的具体操作流程,并借助信息化技术手段,实现线上申请、审批、查询、统计等相关功能,及时归档人事岗位管理数据能够得到,工作台账更加清晰规范,使得人事管理工作流程进一步规范清晰。

7.4提升岗位设置管理精细化水平。通过以智能信息化推动人事岗位管理标准化、专业化、精细化,能够帮助管理者及人事岗位管理工作人员实现岗位设置管理全流程掌控,并通过实时数据反馈进行工作计划部署、过程监督及效果评估,为建立健全岗位需求分析机制提供扎实有效的管理基础。

8 结语

党的十八大以来,党中央作出人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动战略的重大判断,作出全方位培养、引进、使用人才的重大部署,要求我们必须做好人才发展顶层设计。而岗位管理作为事业单位人力资源管理工作的关键点,是科学进行人才培养建设的基础和依据。利用信息化系统加强事业单位岗位设置管理,不仅能有效提升人事岗位管理工作效率和工作质量,同时也为培养好、使用好人才提供科学依据,从而有效推进人事管理工作全面协调高质量发展。

[参考文献]

- [1]马志忠.天津市事业单位人事管理平台的设计与实现[D].山东大学,2013.
- [2]张继红.某事业单位人事工资管理平台的设计与实现[D].电子科技大学,2015.
- [3]张庆龙.行政事业单位内部控制建设原理与操作实务[M].北京:电子工业出版社,2017.
- [4]杨莉.基于工作流的事业单位人事管理平台的研究与实现[D].湖南师范大学,2020.
- [5]姜娜.行政事业单位利用信息化平台加强经济合同内部控制管理的思考[J].质量与市场,2021,(13):76-78+81.
- [6]王安吉.信息化系统在Y烟草公司薪酬管理中的应用研究[D].扬州大学,2021.
- [7]孔曼.事业单位优化岗位设置管理办法[J].人力资源,2022,(08):146-148.

作者简介:

李玲瑞(1988--),女,土家族,湖北宜昌人,硕士研究生,经济师,长江三峡通航管理局,人力资源管理方向。

贺泽信(1994--),女,汉族,湖北十堰人,硕士研究生,经济师,长江三峡通航管理局,人力资源管理方向。