

Discussion on the Construction of Talent Evaluation Informatization

Rui Liu, Yi Liu, Longbo Zhang, Jingyi Du

CMA Talent Exchange Center, Beijing
Email: lorrywill@163.com

Received: Aug. 9th, 2019; accepted: Aug. 22nd, 2019; published: Aug. 29th, 2019

Abstract

With the rapid development of computer network, big data, cloud computing and other technologies, the rapid development of information technology has changed a lot of people's production and lifestyle. The informationization construction of talent evaluation promotes the modernization of talent management, and promotes talent evaluation to play a fundamental and strategic role in talent management. This paper briefly describes the shortcomings of traditional talent evaluation work, analyses the advantages of talent evaluation informatization construction, and puts forward some thoughts on promoting talent evaluation informatization construction.

Keywords

Talent Evaluation, Information Construction

浅谈人才评价信息化建设

刘蕊, 刘艺, 张龙伯, 杜净译

中国气象局人才交流中心, 北京
Email: lorrywill@163.com

收稿日期: 2019年8月9日; 录用日期: 2019年8月22日; 发布日期: 2019年8月29日

摘要

随着计算机网络、大数据、云计算等技术的飞速发展, 信息化技术日新月异, 已经改变了人们诸多生产生活方式。人才评价信息化建设推动着人才管理现代化的变革, 促进人才评价在人才管理工作中发挥基础性、战略性作用。本文简述传统人才评价工作中的不足, 分析人才评价信息化建设的诸多优势, 提出推进人才评价信息化建设的几点思考。

关键词

人才评价, 信息化建设

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》指出“人才评价是人才发展体制机制的重要组成部分,是人才资源开发管理和使用的前提。要创新人才评价机制,让人才评价发挥指挥棒作用”。随着互联网技术和计算机信息技术的快速发展,人才评价信息化建设成为转变人才评价方式的重要途径,为完善人才评价机制起到保障作用。

2. 传统人才评价工作的不足

人才评价工作是对人才的素质、工作、业绩和贡献进行价值性的衡量过程。传统人才评价工作方式以纸质材料为载体,在信息化时代显露出诸多弊端,突出体现在如下几个方面:

1) 工作流程繁琐,人力物力浪费严重。传统人才评价方式中申报者需准备大量申报材料,纸制材料的整理组织工作复杂,材料印制也增加了办公成本消耗;人才工作者将纸质材料收集转递至所属单位、主管部门进行审核,直至送往专家评审,任何环节出现材料错、漏现象,修改起来都需人工层层退回,整个材料流转审核过程存在大量重复性、事务性工作,造成人力浪费;评审环节采用纸质评价、人工统计的方式,不仅效率低下,还难以保障正确率;人才评价结束后,除少量材料需要归档,大量纸质过程材料等待销毁,造成不小的资源浪费。

2) 申报材料规范性不足,真实性难以保障。由于申报人组织材料习惯不同,常常出现材料组织不标准、不规范现象,对材料审核工作造成困扰,尤其当专家评审时难以在时间紧、任务重的工作环境下全面翻阅材料,造成专家对申报者的信息掌握不全面,在一定程度上影响评价结果的准确性。除此之外,纸质申报材料中申报信息与实际不符的情况时有发生,甚至出现故意造假行为。当对材料问题核实审查时,由于佐证材料常常以开具证明的形式报送,难以通过肉眼识别真伪。

3) 评审信息存在安全隐患。以纸质材料为载体的传统人才评价过程中,非常容易出现保管不当现象,存在信息泄露的安全隐患。如果信息泄露出现在评审环节,极易造成对整个人才评价工作的干扰,影响评价工作的顺利开展。

3. 人才评价信息化建设的优势

人才评价信息化是充分利用网络,通过计算机完成申报、审核、评审、归档等多环节、全流程的人才评价工作,实现人才数据集成和共享。人才评价信息化体现诸多方面的优势,成为人才管理现代化的新趋势。

3.1. 提高人才评价的工作效率

信息采集阶段,通过计算机完成申报信息采集,实现申报材料电子化,避免了传统纸质材料印制、运送等工作,既节省资源,又把大量的人力从事务性工作中释放出来,避免人力损耗。申报人填写信息

时,基础信息只需填写一次,即可在各类人才评价中共享使用,课题、项目、培训等佐证信息可通过对接业务系统进行数据导入,便捷的填报方式打破了以往重复填写信息的困局,并保证了数据信息的一致性。在审核阶段,申报材料可通过网络进行在线审核和意见反馈。审核人通过网络及时查阅申报人材料,且通过在线查看方式轻松审阅详细的业绩佐证材料。如有信息修改,亦可通过网络及时反馈给申报人;同时,申报人可实时了解材料申报进程和动态,及时响应审核修改意见等,整个审核过程变得高效便捷。在评审阶段,专家利用电脑或手机移动端进行电子化投票,系统进行自动计票统计,即时呈现评审结果,实现网上实时评价,极大提高了评审环节的工作效率;更重要的是,根据不同评价工作的要求通过设置通过率、限制人数等参数,帮助专家严格按照评审要求进行操作,避免了错票、废票的产生,保障人才评价工作的顺利进行。

3.2. 提升人才评价的公信度

人才评价手段信息化,有助于审核人对材料辨别真伪,审核人通过对学历、职称、发明专利等真实性查询,对发表文章的重复度查询,解决虚假评审、伪造证书、文章质量不足等问题,保障了评审材料的真实性;有助于专家利用计算机便捷的查阅对比申报人的业绩成果、论文论著、单位推荐意见等多种资料,有助于专家全方位、多角度的了解申报人情况,促使专家对申报人水平做出准确评判,提高人才评价结果的准确性。同时,评价手段信息化有助于专家管理。管理部门通过网络在专家库中随机抽取专家,避免专家受他人影响,增强评价工作公平性;还可以利用计算机技术加强监督,对专家在评审过程中的表现进行考核,保障专家认真负责履职,增强了人才评价的公正性。

3.3. 促进人才评价的信息共享

人才的发展是一个极其复杂而多面的过程,利用“云技术”、大数据等现代信息技术,实现对人才信息及评价结果的共享整合,有利于多角度、全方位的了解人才,形成较客观、真实的人才“电子画像”。通过充分挖掘人才数据资源价值,多维分析人才发展情况,有利于人才管理部门发现人才发展规律,促进其对人才发展的动态跟踪培养,为合理建设人才队伍提供科学的决策依据[1]。

3.4. 推动人才评价的模式转变

人才评价信息化建设,促进人才评价工作由传统评价模式向现代多元评价转变。《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》中明确提出“建立同行专家为基础的业内评价机制”的要求,网上同行评议成为一种有益尝试,即将申报材料通过网络直接送达评议专家手中,避免了地域的限制,为引入市场评价和社会评价提供了技术保障。同时,人才评价信息化建设,实现了人才评价工作从申报、审核、评审及结果公示各环节的网络动态管理,加强了人才评价管理部门对下级单位的监督指导模式。

4. 人才评价信息化建设的思考

4.1. 做好人才评价信息化的顶层设计

人才评价是基于人才信息集成,多角度、全方位、立体式的评价过程,包含着不同层次,不同类别的人才甄别。需进一步探索分层、分类的人才评价标准,全面考虑各类人才评价目的,构建不同的人才评价指标体系,为人才评价信息化建设提供思路。需加强平台-系统-终端的一体化设计,构建标准化、专业化、集约化的人才评价信息化建设框架,为实施人才评价信息建设提供有力的支撑。

4.2. 优化人才评价的工作方式

人才评价信息化建设是以实际业务流程为蓝本进行信息化转换,是人才评价工作从传统模式到现代

管理的转变,需进一步理顺人才评价各层次的管理关系和管理定位,对人才评价工作进行流程优化和再造,促使人才评价流程的网络化和规范化[2]。注意在评价信息化建设过程中,实现在线答辩、成果展示、业绩评估、考评结合等多种灵活的人才评价方式,满足不同类型人才评价形式多样性的要求。优化评价结果反馈机制,利用大数据分析帮助专家提出针对性改进建议,通过计算机网络直接反馈给申报人,发挥人才评价的指导性作用。

4.3. 合理搭建人才评价数据库

以“整合资源、共享数据”为特点的人才评价信息化建设,需注意数据结构标准,促使人才评价数据与科技、奖励等人才相关数据对接,实现数据交互共享,改变数据库分散建立从而形成的“信息孤岛”现象,推进人才信息资源整合。加强专家信息库建设。跟踪人才评价工作中专家的表现,筛选作风正派、认真履职的专家,逐步形成具有权威性和代表性的专家数据库。注重各数据库中信息的实时更新,保持人才信息数据的准确性和有效性,借助数据分析形成人才发展动态评价机制,有助于及时跟踪人才队伍的变化,把握好人才发展的规律和趋势。

4.4. 持续推进人才评价信息化建设

人才评价信息化进程不是一蹴而就,常常是从试点单位到全面展开逐步推进的过程,需制定详尽可行的信息化实施方案,分阶段分步骤逐步推进信息化建设。同时,人才评价工作不是一成不变的,随着评价方式的不断优化,将衍生新的需求。只有以优化评价服务为导向,不断升级人才评价信息系统,才能保障人才评价信息化的可持续发展。

4.5. 加强人才评价信息的安全保障

人才评价过程是基于互联网的数据交互,保障个人信息和评价数据安全显得极为重要。一方面需在系统建设中提高信息安全保护措施,对数据进行安全分级,设置合适的等级级别,邀请第三方机构定期进行安全检测,建立安全认证机制,对敏感信息进行加密处理。另一方面需加强人才数据应用监管,制定数据应用规章制度,与相关责任人签署数据保密协议,明确职责和责任,降低数据泄露风险;对相关管理人员根据使用范围严格设置有限的数据使用权限,并对数据访问者进行数字身份验证,降低数据泄露风险[3]。

参考文献

- [1] 贺朝霞. 信息化在电力企业人才评价工作中的运用探讨[J]. 中外企业家, 2018(25): 91-92.
- [2] 方德琳. 浅析信息化在电力企业人才评价工作中的应用与实践[J]. 中国科技信息, 2013(3): 113.
- [3] 杨漾, 刘菲. 人力资源管理信息化发展状况研究[J]. 全国流通经济, 2018(10): 50-51.

知网检索的两种方式：

1. 打开知网首页：<http://cnki.net>，点击页面中“外文资源总库 CNKI SCHOLAR”，跳转至：<http://scholar.cnki.net/new>，搜索框内直接输入文章标题，即可查询；
或点击“高级检索”，下拉列表框选择：[ISSN]，输入期刊 ISSN：2160-7311，即可查询。
2. 通过知网首页 <http://cnki.net>顶部“旧版入口”进入知网旧版：<http://www.cnki.net/old/>，左侧选择“国际文献总库”进入，搜索框直接输入文章标题，即可查询。

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：mm@hanspub.org