

# 线上办公用工平台应用过程中存在问题及解决对策

方耀辉 刘颖 沈昕耀 祝晓卉 羊悦颖

(温州商学院 信息工程学院 浙江温州 325035)

**摘要:** 在互联网和信息化的发展浪潮中,线上办公用工平台应运而生。企业通过互联网线上办公,可以实现员工随时随地在线办公、数据统计等功能。近年来,在互联网+产业不断发展的背景下,网上办公用工平台在疫情防控期间发挥了积极作用,并且也在一定程度上降低了疫情对人们正常生活工作带来的影响。但是,线上办公用工平台也存在一些亟待解决的问题,本文对此展开讨论并给出解决对策,以供参考。

**关键词:** 线上办公;用工平台;问题;解决对策

Online office platform of employment problems and countermeasures in the process

Fang Yaohui becky Shen Xin yao yue ying ZhuXiaoHui sheep

(school of information engineering college in wenzhou in wenzhou, zhejiang province, 325035)

**Abstract:** in the development of Internet and information technology, in the tide of online recruitment platform arises at the historic moment. Enterprise office online via the Internet, can implement staff anytime and anywhere online office, data statistics, etc. In recent years, with the constant development of Internet + industry background, the office online recruitment platform has played a positive role during the epidemic prevention and control, and also to a certain extent, reduce the outbreak of the impact of work on people's normal life. Online office platform of employment, however, there are still some problems to be solved, this paper discuss it and give the solution, for your reference.

**Key words:** online office; Recruitment platform; Problem; countermeasures

企业可根据自身需求及用工计划,合理设置功能模块设置;通过平台的数据统计功能可对员工需求、工作效率等信息进行统计分析;同时还可实现考勤、培训、工作状态等功能模块的实时管理。为了保障平台建设顺利实施,用人单位还应加强对企业的指导检查力度和用人单位运营成本、经营状况等方面的调查研究,充分利用平台建设成果满足企业实际需求。

## 一、当前线上办公用工平台应用过程中存在的问题

一是企业与劳动者未能建立完整有效的信息沟通渠道。目前我国还没有专门的法律对网络信息及用工平台进行明确监管,加之疫情期间各行业、各企业尚未全面复工,导致线上办公用工平台难以与员工及时、有效地沟通、交流。

二是网上办公用工系统存在数据安全隐患。目前使用上“网上办公用工”,对于系统操作和人员权限等方面都存在一定的安全隐患。但由于线上办公用工平台并不是人力资源服务机构提供的网络平台,故其仅提供信息查询和发布服务。

三是互联网线上化服务发展存在一定缺陷。由于线上办公用工方式仍属于新生事物,其发展也是以部分群体用户为主导并逐步向全员覆盖转变,但这种群体只针对其中一部分群体进行使用操作和管理,而其他一部分群体用户无法直接与用人单位形成工作关系和直接联系。

### (一) 用户基础薄弱,用户粘性较低。

在众多互联网线上化服务中,用户基础较为薄弱一直是一个制约其发展的重要因素。由于用户基数小,传统线下人力资源服务机构无法将其用户群体进行有效地管理,无法实现客户从线上到线下的有效对接与交流。因此,传统线下人力资源服务机构无法提供高质量的解决方案而只能对其实行成本较高的外包服务,导致传统线下人力资源服务机构无法有效地帮助客户提升企业内部办公效率,而无法通过在线沟通提升企业内部工作效率。线上办公用工平台因其业务简单实用和易于使用,一直受到企业青睐。

目前大部分线上办公用工平台并未能够将员工信息收集清楚且有效地运用于线上办公过程中。根据数据统计分析可知,在用户分

析环节中 54.7%以上的用户主要集中在经济发达地区及高校行业;仅有 5.7%的用户主要集中在经济欠发达地区和国有企事业单位、传统行业以及网络技术发达的地区等。这说明我国线上办公用工平台用户群体比较局限,用户黏性较低。由于企业对员工信息掌握不完整,并且在获取数据、使用工具等方面存在一定限制与不足。建议各行业企业应该加强对广大劳动者信息收集和利用情况摸底梳理工作,并建立一套完善有效的数据采集机制和完善服务体系,促进线上办公用工平台在中国迅速发展并逐步成为主流员工信息获取方式。

### (二) 信息安全存在隐患。

当前我国网络信息安全问题突出。一些单位、个人通过在网络上发布的信息,并不能做到完全保密。同时,这些信息安全问题导致无法及时得到解决。

例如,一些单位采用网上办公用工方式的目的是节省用人单位人力资源成本,另外,互联网信息服务机构对个人信息的收集使用与共享不规范也可能会给企业造成信息泄露和利益损失。再如,有的企业采用网上办公用工平台来解决部分人力资源难题,但是这些企业自身又不具备专业的人力资源管理能力和信息安全技术人员,对信息安全方面的管理也比较粗放和随意。同时,一些企业对个人信息安全保护意识薄弱并没有及时落实到位,使许多个人信息可能被泄露并被不法分子利用来从事违法犯罪活动。

(三) 劳动者的社会保险缴纳情况较差,不能及时有效地为劳动者提供社会保险。

目前,我国实行的是以职工工资收入作为社会保险缴费基数,以“五险一金”为基础,在工资总额中全部提取出来作为缴费基数,并且采取灵活安排社保缴费方式。虽然社保费用由用人单位和个人共同缴纳,但因为存在缴纳情况不透明的情况,劳动者对社保缴纳没有进行及时有效地掌握和缴纳。由于我国企业文化和法律制度不完善以及劳动者自身利益相关性等原因,导致这一问题比较严重。在线上办公用工平台工作中还存在一些无法解决和改进的问题。在工作中,不能及时有效地发现社保缴纳问题,导致社保缴纳

不能及时有效实施,不能有效为劳动者提供社会保险。企业无法与员工及时进行沟通交流。这些都对企业的正常发展带来了不利影响。

目前,线上办公用工平台主要是通过企业员工的自愿选择,完成不同职位的工作,进行工时的明确规定,进而对平台中员工进行统一管理。但是,在实际操作过程中,企业由于对平台中不同职位需要的工作时间和工作内容没有明确规定,这就导致员工无法很好地按照约定完成各项工作任务,导致工作效率低下。企业为员工支付薪资福利情况不透明,员工支付薪资后并不能很好地对企业付出回报做出判断。

线上办公用工平台中大部分员工来自不同地方,且很多都是外地务工人员,在异地工作后通常薪酬水平不高。有的企业为员工购买五险一金,但这只是缴纳方式中相对简单的一种方式。还有一些企业则对员工实行计件工资,根据员工在各个时段完成工作进行计酬。在线上平台中员工工作时间并没有明确定义,在没有明确规定的情况下其劳动报酬往往并不明确,从而导致员工出现工资无法支付情况。所以,企业应对线上办公用工平台中员工工作时提供工作性质的明确规定并给予合理的薪资待遇,使其能够更加安心地完成手头的任务并能够得到相应报酬。

(四)线上办公用工平台中存在员工无法进行有效沟通,企业与员工缺乏信任度而导致工作效果差等问题。

线上办公用工平台的优势之一就是能够打破了传统的人际沟通方式,能够实现“面对面”的沟通,也能够通过与员工建立长期且稳定的沟通关系,让双方形成有效的沟通。然而这也导致了员工在使用过程中,无法充分地了解自己所要使用的办公用工平台是怎样的,对自己在工作中所面临的一些困难以及解决方案缺乏有效的了解从而导致沟通效果不佳等问题。因此企业需要加强对员工实际工作情况分析,及时了解员工工作表现并对员工进行心理疏导。

应该注重对于员工工作技能、工作能力水平以及工作态度定期对其进行考核评估,对于表现优秀、发展潜力较大的员工应及时给予表彰奖励与物质奖励等方式来激发其工作积极性以及提升其工作业绩。而对于工作态度差、工作表现差的员工应及时调整工作态度,让其有足够时间来进行调整并提高其工作能力并完善工作方式,提高其工作效率。员工应当及时将自己的想法、需求以及工作进展等方面与企业进行沟通、反馈并积极进行交流。

## 二、解决策略

### (一)加强企业信息化人才队伍建设

人才是企业的核心竞争力,人才队伍建设是提升信息化应用水平的重要保证。线上办公用工平台对技术开发人才、管理人员等综合能力素质要求较高。在企业对技术人才、财务人才以及管理人员进行定期培训后,人才队伍的整体素质与专业能力得到较大提升,企业能够快速适应新的办公方式,提高业务开展效率。

在员工信息化平台中各方面人员专业技能的提高很大程度上提升了员工个人素质、增加了企业员工工作效率。企业应当对信息化人员进行科学而全面的培训,以提高信息化开发人员所具备的技术能力,保证企业员工信息化平台能顺利使用。对于人力资源人员本身而言,要具备熟练使用信息化平台专业技能,了解系统操作流程与数据统计等内容,为系统功能使用及数据分析做好充分准备之后方可用于实际工作;对于企业来说,要能够有效利用企业平台资源,运用更多技术手段增强企业发展软实力。

### (二)强化员工信息系统培训

对于企业员工信息系统来说,平台的使用不仅要完成工作任务还需要学习相关知识,因此,必须要有一支高素质、高水平的平台管理队伍。由于企业员工信息系统采用的是员工自主管理模式,企业应该加强对使用人员的培训力度,让其能够正确运用平台完成工

作任务。例如,可以采用线上学习以及现场培训等方式加强员工信息系统的的使用能力。

不断完善培训体系,通过开展系列主题和专项培训活动,提高人力资源管理业务的业务能力和技术水平,更好地为企业人力资源管理提供支持和帮助。总之,需要通过多种形式加强对系统使用人员的培训力度,让其能够正确运用系统开展工作,同时,能够将“互联网+”等新技术与企业自身管理紧密结合起来。只有这样,才能够让员工信息系统更好地发挥其价值并为企业带来更多积极影响。

### (三)积极开展业务咨询服务

在人才大数据系统建设过程中,要为企业开展各类人才信息咨询、业务办理等提供全方位服务。利用大数据系统为企业提供专业、准确、便捷、全面的人才信息库服务。通过智能分析手段对企业内部和外部员工情况、个人需求进行综合分析,制定个性化人力资源发展战略方针和策略,为企业人才管理及人才流动提供科学的决策依据;通过员工综合评价管理系统为企业提供全生命周期人力资源分析与服务,根据员工需求制定相应的招聘方案,充分发挥薪酬激励作用。通过员工综合评价系统为企业制定灵活、便捷、高效的员工激励政策措施,使企业更好地实现利益最大化;通过专业的绩效评价系统为企业提供绩效评价,促进员工业绩实现;通过智能化推荐系统打造人才生态圈,使企业人才管理更具科学性和实用性。通过这些项目,实现企业与岗位、人员信息共享,为员工提供更专业、更高效的人才服务;同时还可以根据企业自身业务特点,为企业提供“一人多岗”等灵活多样的员工招聘方式,真正做到让员工们在最短时间内找到最合适自己的岗位;最后帮助企业建立科学严谨的人才档案管理系统。

### (四)建立完善制度规范操作

人力资源管理工作的信息化在不断推进中,为了让其能够更好地适应现代办公模式,更好地维护企业与员工双方利益,就必须建立一套完善的规章制度。通过对相关制度和规范的制定和完善使其能够真正为企业所用,也能够更好地保护企业的合法权益不受侵犯。而制度的制定与建立不仅要求企业管理者具有足够的责任心和使命感而更重要的是有良好的责任心和使命感才能够更好地保障企业双方所享有同等权益。因此,在构建起完善的线上办公用工平台管理制度后,还需要建立健全相应的规章制度来规范操作,明确责任部门、责任人、责任落实等内容,以此来保障员工自身权益不受侵害。同时,企业还应结合具体的企业实际情况来制定具体管理制度与规范,使其能够更好地在企业内部发挥作用和取得成效。

### 参考文献:

- [1]井景文.对在线办公业态下秘书职业能力发展的新思考[J].秘书之友,2022(07):25-28.DOI:10.12313/j.cnki.kjycx.2022.07.014.
  - [2]黄馨萍.疫情防控常态化背景下员工远程线上办公意愿的影响因素研究[J].科技与创新,2022(01):148-151.DOI:10.15913/j.cnki.kjycx.2022.01.046.
  - [3]黄振华.企业办公管理信息化系统的应用与创新——以企业管理办公应用协同管理系统为例[J].企业改革与管理,2021(19):15-16.DOI:10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2021.1911.
  - [4]邓鑫,吴双,董石羽.情境体验下的联合办公类APP交互设计研究[J].设计,2021,34(01):31-33.
  - [5]陈雪梅,周斌.云办公视角下高校线上管理体系构建研究[J].淮南职业技术学院学报,2020,20(05):85-87.
  - [6]付文伟,刘秀忠.疫情期间如何通过线上开展档案工作[J].档案天地,2020(07):60-62.
- 本论文为温州商学院大学生创新训练项目(编号:GJDC20220023)的成果