

浅析信息化背景下人力资源管理的改革和创新

康京生

(三河市人力资源和社会保障局, 河北 三河 065200)

【摘要】人力资源在企业的经营过程中发挥着关键的作用,在当前信息化的大背景下,企业应加强人力资源管理方式的改革和创新,帮助企业在激烈的市场竞争中占据有利地位,促进自身的发展。但从目前情况来看,部分企业在人力资源管理方面还存在一定的弊端,如管理方式过于单一刻板、缺乏现代化的手段等,因此企业应根据信息化的优势,改变传统的人力资源管理方式,借助信息化技术提升管理的水平和效率。对此,企业应加强对人力资源管理的重视,拓宽发展的路线,促进企业整体管理效率的提升。本文从信息化的简述、人力资源管理的概念和内涵、人力资源管理改革和创新的重要意义、目前在人力资源管理过程中所面临的困境和信息化人力资源管理改革和创新的举措五个方面加以论述,为企业提供相关的理论支持。

【关键词】信息化;人力资源管理;改革创新措施

信息化的主要组成部分包括信息化技术、设备和平台等。在如今信息化时代的大背景下,人们的生活水平和获取信息的能力都得到了很大程度上的提高,并且信息化对各个行业的发展都起到了积极的作用。因此,在人力资源管理方面,企业应注重管理手段的创新和改革,从而全面提升企业的管理水平和能力。

一、信息化的简述

(一) 信息化的含义

从信息化的基本内涵来看,可以将其分为两个方面,广义的信息化和狭义的信息化。其中广义的信息化指的是对信息资源直接进行开发和使用,提高企业的经济效益,加快企业转型的进程。从狭义上来看,信息化是指信息技术发展到目前的一种状态^[1]。但不管从哪个方面出发,信息化都是指对信息的资源进行合理的运用。并且信息化是当前社会发展过程中的重要表现形式。如,在农业的发展过程中,信息化技术起到了相当关键的作用,推动了农业科技的进步,加快了农业的现代化进程。

(二) 信息化的表现方式

信息化的发展速度相当快,随着科技的不断进步,信息技术对各个行业都起到了积极的作用,让各行业都越来越重视对信息资源的利用。如,企业信息化、产品信息化都成为信息化的主要表达方式。在当前社会发展的过程中,5G网络的出现提高了人们交流的流畅度,成为如今沟通的重要技术保障。5G网络的普及程度越来越高,这侧面表明了信息技术在

高速发展,通信产业向着信息化的方向不断变革。

(三) 信息化的影响

信息化指的是依托着信息技术,对社会的形态进行相关叙述。在这个过程中,信息技术可以推动社会的进步,并且信息化也给各行各业带来了新的机遇和发展。比如,在信息技术还未普及之前,人们的沟通一般是通过信件的方式,不仅效率低还严重影响了彼此之间的情感表达。但随着信息化技术的发展,人们可以通过远程视频和语音的方式实现沟通,大幅提升了交流的效率。并且沟通频率的逐渐提高,也促进了社会的经济发展^[2]。人类社会由之前的书信时代发展到互联网时代,经历了无数的岁月,这是人类发展史上一次重大的变革,随着信息化进程的加快,人们实现了跨洋交流,让人们的思想观念发生了转变。

二、人力资源管理的概念和内涵

人力资源管理指的是运用经济学的知识促进人价值的发挥,从而得出具体的管理措施,主要是根据企业的发展需要招聘相关的技术人才,并且对人才进行业务上的培训,制定合理的薪资待遇,激发人的工作积极性和潜力,从而促进企业的健康发展,提高企业自身的竞争能力。因此人力资源管理可以保障企业的长远发展,帮助企业实现经营的目标,人力资源管理的手段主要有人才的招聘和选拔、人才专业能力培训、工资待遇的设定等方面,人力资源管理的实质是对人才进行合理的配置,激发其自身的潜力,

从而促进企业的进步和发展,随着市场竞争愈发激烈,人力在企业中发挥的作用越来越明显^[3]。因此企业管理人员应注重对人力资源管理的优化和创新,帮助企业更好地实现目标。

三、人力资源管理改革和创新的重要意义

(一) 能为企业选拔更优秀的人才

传统的人力选拔方式是通过大型招聘会进行人才的引进,这种方法有很强的局限性,而随着信息技术的快速发展,人力资源管理方式也有了很大的改变,拓宽了人才选拔的途径,企业可以根据自身的发展需要选择更合适的人才,提升了选拔人才的质量和效益,从而加强了企业人才的储备量。

(二) 激发人自身的潜能

在信息化的大背景下,通过对人力资源管理的改革和创新,可以更好地激发员工的工作积极性,管理人员通过提升工资待遇或者增加其他福利,来促进员工的自我能动性,从而激发人力资源的潜力,让员工的内在价值得以发挥^[4]。

(三) 促进企业经营目标的实现

企业经营的最终目标是保证企业的长远发展,这就需要企业将各种要素进行结合,并且将其融合到企业发展的过程中,尤其是在人力资源管理方面,要加强改革和创新,激发员工的潜在价值,才能促进企业经营目标的实现,让人力资源的作用最大程度的发挥。

四、目前在人力资源管理过程中所面临的困境

(一) 对人力资源管理工作不够重视

目前来看,企业的经营模式正在不断的进步和发展,在这个过程中,企业的管理方式和企业的结构也在不断的完善。在这个过程中,由于企业正处在过渡的时期,一般都过于注重对经济效益的提升,而忽略了对人力资源管理的重视。尤其是在私营企业,管理人员大多认为人才资源管理工作只是简单的人员招聘和发放工资。这导致企业在发展的过程中,缺乏专业的培训业务和绩效奖励等内容,这很容易造成内部员工出现工作不积极、态度不认真的现象,严重阻碍了人力资源管理工作顺利开展,不利于企业的长远发展^[5]。

(二) 人力资源管理制度不完善

在企业开展人力资源管理工作的过程中,管理人员首先要完善人力资源的管理制度。但是目前来看,大部分企业在发展的过程中,人力资源管理制

度都不健全,不利于调动员工的工作积极性。比如,企业在进行人力资源管理时,应该以人才管理制度作为依据,但大部分企业只是对工资和福利待遇的内容进行了相关调整,但是忽略了员工的专业知识培训和人力资源的目标规划等,这导致企业在开展工作时,缺乏基本的制度保障^[6]。很容易造成企业内部的人力成本高,但员工的工作效率和水平偏低,对企业的文化和发展理念不了解,企业的发展受到阻碍。

(三) 人力资源管理方法过于单一

通过对大部分企业的调查中发现,很多企业在进行人力资源管理的过程中,还是使用传统的管理方法,这种方式不仅效率低,而且不利于人才资源管理工作的开展。比如,很多企业在进行人员的招聘时,还会使用直接,面谈的方式,对应聘人员的工作能力进行初步分析,但是这种方式过于片面,只是通过几分钟的只言片语对人员进行评估,如果企业规模逐渐扩大或者应聘人员较多时,这种方式会导致人力资源管理的效率不高^[7]。这种情况也会发生在公司内部员工之中,如果使用同一问题对公司全体员工进行面谈,那么会导致后期员工的心理出现落差,长此以往会让其失去工作积极性,不利于公司的长期稳定发展。

(四) 人力资源管理效率低下

人力资源管理的效率受到多方面的制约,如管理方式、管理制度、管理内容等。如今的大部分企业在进行人力资源管理的过程中,还是沿用以前的管理路线,但由于制度不合理、管理方法不先进等原因导致人才的大量流失,让人力资源管理的效率低下。比如,通过对大部分企业进行调研发现,有很多员工在工作岗位上玩手机,对工作的积极性普遍不高,甚至还有很多员工在工作时间就擅自离开岗位,不和领导沟通就去干自己的私事,其根本的原因还是由于人力资源管理制度存在一定问题导致的^[8]。由于这些问题的存在,企业的人力资源管理效率低,企业的发展速度受限。

五、信息化人力资源管理改革和创新的举措

(一) 要提高对人才的重视

在如今的大环境下,企业之间的竞争说白了就是人才之间的竞争,人才可以推动企业的进步和发展,因此,企业管理人员必须提高对人才的重视,坚持以人为本,应根据企业人才的需求开展工作,人才作为

企业发展的内生动力，管理人员要抓住人才的特点，激发其潜能，在促进企业良好发展的同时，要做好对人才的培训，从企业健康长远发展的角度来看，要建立合理的人才招聘体系，发挥人才的能力，给企业带来更高的经济收益。与此同时，要定期对企业人才进行心理疏导，提升他们的地位，掌握人才的内心动态和具体需求，最大程度地发挥他们的闪光点，为他们提供更广阔的发展空间，这样不仅满足了人才的自我实现，还大大促进了企业的发展和进步。

（二）创建科学的管理体系

人力资源管理的改革和创新需要时间，不能只注重速度而忽略了质量，这需要企业管理人员制定长远的目标，做出科学的规划，这样才能达到事半功倍的效果，同时应根据企业地方发展需要，提供更充足的资源，保证人力资源管理体系能更好的完善。在如今信息化的大背景下，创建科学的管理体系应从如下几方面入手：（1）企业管理人员首先要找出当前人力资源管理体系中的不健全之处，然后有针对性地做出整改建议，将人力资源管理工作细化，让每个部门和个人都负起责任，并对各部门的工作情况进行调查，掌握各部门对人才的实际需求。（2）由相关人员对调查的最终结果进行汇总，然后提出合理化的建议，并将其应用在构建人力资源管理体系的创建中。（3）求助专业的资源管理专家对企业管理人员确定的几个方案进行预估，从可行性、科学性和持久性三方面分析，给出更合理的判断。

（三）提升管理人员的综合水平

企业管理人员也要注重自身的能力培养，定期进行学习和交流，提升自身的管理水平，从而为企业的长远发展提供支持。对此，企业应根据自身的发展水平增加对人才资源管理方面的资金投入，可以定期开展培训，让管理层的人员参加，更新其管理的理念和学习先进管理经验，同时要让他们重视起对信息技术的利用，在人力资源管理的过程中，做到更高效化。比如，可以使用信息技术对公司内各员工的基本信息进行统计，并要保证信息的真实性和有效性。同时，企业管理人员要发挥带头作用，坚持以人为本的原则，在实际工作的过程中提高对员工的关注度，有问题及时解决，进一步优化人力资源管理的方式。

（四）丰富人力资源的管理手段

随着信息技术的不断发展，为企业在人才资源

管理方面提供了更广阔的发展空间，企业管理人员应合理运用信息技术促进人才资源管理的改革和创新，以满足当前企业发展的目标。例如，可以建立人才管理系统，利用这个系统实现对员工基本信息的管理和工资福利的发放，企业管理者可以通过该系统掌握当前员工的基本情况，此外还可以根据员工的岗位设置相关权限，保障该系统的安全性。员工还可以通过这个系统完成请假申请或者申请岗位调动等，企业管理人员能在系统中查看员工的工作完成情况，为管理工作提供了极大的便利性，还营造出了公开透明的工作环境。与此同时，企业管理人员依靠这个系统可以对单位员工进行更科学合理的分析，考虑其是否合适在这个岗位工作，为今后的管理提供更科学化的建议，从而形成新的人力资源管理方式。

结语：

综上所述，大部分企业在人力资源管理方面还存在很多问题，如对人力资源管理工作不够重视、人力资源管理制度不完善、人力资源管理方法过于单一、人力资源管理效率低下等。因此，企业应在信息化的背景下合理开展人力资源管理方面的改革和创新，致力于提高人力资源管理的效率和水平。同时，企业管理人员要充分发挥信息化的优势，促进企业的健康可持续发展。

参考文献：

- [1] 魏雪.论信息化发展在企业人力资源管理中的有效运用[J].中国市场,2023(15):89-92.
- [2] 马小燕.信息化视域下特殊教育学校人力资源管理工作研究[J].中国信息化,2023(05):85-86.
- [3] 朱恒媛.企业人力资源信息化建设的问题与对策[J].人才资源开发,2023(09):91-93.
- [4] 朱麟,董昕昕.教育信息化背景下高校人力资源管理实践研究[J].就业与保障,2023(04):169-171.
- [5] 魏晓玲.新形势下事业单位人力资源管理信息化探索核心探究[J].人才资源开发,2023(08):63-65.
- [6] 余沿橙,李婉君.信息化人力资源管理在企业中的应用困境研究[J].科技风,2023(11):157-159.
- [7] 葛忠.信息化技术在民政人力资源管理中的应用[J].中国新通信,2023,25(08):80-82.
- [8] 林珂.新时代事业单位人力资源管理信息化建设的有效途径[J].今日财富,2023(08):146-148.