

人力资源档案管理信息化的影响因素与建设对策

贺煜栋

(内蒙古鄂尔多斯市准格尔旗人力资源和社会保障局, 内蒙古 鄂尔多斯 010300)

【摘要】文章深入探讨人力资源档案管理信息化的重要性、基本概念、影响因素、信息化建设对策、案例分析以及结论,旨在为组织的信息化管理提供全面支持和指导。在当前数字时代,信息技术的快速发展已经彻底改变了人力资源管理的方式,将传统的纸质档案管理转变为数字化档案管理,从而提高了管理效率和决策能力。

【关键词】人力资源档案管理;信息化;影响因素;建设对策

引言

在当今数字时代,信息技术的飞速发展已经改变了人民生活和工作的方方面面。特别是在人力资源管理领域,信息技术的引入和信息化管理已成为组织取得竞争优势的关键因素之一。其中,人力资源档案管理信息化作为人力资源管理的重要组成部分,不仅提高了管理效率,也增强了组织的决策能力。这一转变已经彻底改变了人力资源档案管理的方式,将传统的纸质档案转变为数字化档案,从而促进了信息的共享、利用、安全存储和快速检索。本研究旨在深入探讨人力资源档案管理信息化的重要性,并分析其影响因素和建设对策,以期组织的信息化建设提供有力支持。具体而言,本研究将通过综合性的文献综述和实证调查,剖析信息技术、组织结构、法规政策和文化等多重因素对人力资源档案管理信息化的影响,为相关决策者提供科学依据。

一、人力资源档案管理信息化的基本概念

(一) 人力资源档案管理的背景和基本概念

人力资源档案管理是组织中的一项关键任务,它涉及员工的招聘、培训、绩效评估、晋升、离职等各个方面的信息记录。在过去,这些信息通常以纸质档案的形式存储,需要大量的物理空间和人力成本来维护。然而,随着科技的不断进步,人力资源档案管理也迎来了信息化的时代。信息化的概念是将信息技术(IT)与管理相结合,以提高效率、降低成本、增加决策能力和促进组织的发展。在人力资源领域,信息化意味着将传统的纸质档案转化为数字化档案,这些数字化档案可以通过计算机系统进行存储、检索和共享。这种转变不仅使人力资源管理更加高效,还提供了更多的数据和分析工具,有助于组织更好地

了解员工、制定战略决策和提高绩效。数字化档案管理还带来了更大的信息安全性,因为可以采用加密技术和权限控制,确保敏感数据不会落入错误的手中。数字化档案可以更容易地备份和恢复,使组织更有抵御灾难性事件的能力。这些优点使得信息化管理在现代人力资源中不可或缺。

(二) 信息化的概念及其在人力资源领域的应用

信息化是一个广泛的概念,旨在将信息技术融入组织各个层面,从而提升业务流程、提高效率,并增加价值。在人力资源领域,信息化的应用领域多种多样,人力资源信息系统(HRIS)是一项关键应用。它是一个综合了信息技术和人力资源管理的系统,专门用于搜集、存储、管理以及分析与员工有关的数据。HRIS包括员工的个人信息、工作经历、绩效评估、薪资数据等。通过HRIS,组织能够获得更为全面的员工数据,有助于管理层更深入地了解员工需求,并提升组织绩效。电子档案管理是一项重要的信息化应用。传统的纸质档案管理需要大量的物理存储空间,而电子档案管理则能将所有文件数字化储存在计算机系统中。这不仅降低了存储成本,还提高了档案的可访问性和检索效率。员工档案、合同、培训记录等各种文件都能以数字形式存储,便于轻松检索和共享。信息化在人力资源分析方面发挥了关键作用。它为组织提供更多数据和工具,用于分析员工的绩效、培训成效、员工流动率等方面。通过数据分析,管理层可以制定更为战略性的决策,以优化组织的人力资源配置。

二、人力资源档案管理信息化的影响因素

(一) 技术因素

人力资源档案管理的信息化不仅仅是技术层面

的转变，它还受到各种内外部因素的影响。这些因素可以分为技术、组织、法律和文化等多个方面，它们共同塑造了信息化的成功与失败。首先探讨技术因素。技术因素在人力资源档案管理信息化中扮演着至关重要的角色。这一领域随着信息技术的迅速发展而不断演进，具体来说硬件和软件的不断升级和创新对信息化产生了深刻的影响。新一代的服务器、高效存储设备、先进的数据库系统以及信息管理软件的不断涌现，极大地提高了数据存储和检索的效率。这意味着组织能够更快速、更准确地访问和管理员工档案信息，从而提高了整体管理效率。数据安全和隐私保护在信息化中愈加凸显其重要性。随着信息化的推进，数据安全问题 and 隐私保护成为亟待解决的挑战。因此，采取技术安全措施成为不可或缺的一环。数据加密、强化身份认证机制以及访问控制成为确保敏感员工信息不受恶意访问的关键工具。

（二）组织因素

组织内部的因素对于人力资源档案管理信息化的成功具有至关重要的作用。领导支持和组织文化的态度直接影响着信息化的推进。高层领导的积极支持和参与对于信息化项目的成功至关重要。领导层的认可和支持可以传达信息化的重要性，鼓励员工积极参与并遵循新的信息化流程。此外，组织文化也对信息化的成功产生深远影响。如果组织文化鼓励开放的数据共享和协作，信息化的实施将更为顺利。然而，如果文化更加强调数据隐私和个人权利，可能会对信息化的推进构成一定的阻碍。培训和变革管理计划对于员工的适应至关重要。员工需要掌握新的信息化系统和工作流程，因此有效的培训计划至关重要。培训应当覆盖系统的使用方法、数据输入和提取，以及数据安全和隐私保护的最佳实践。信息流程和数据质量对于信息化的有效性起着关键作用。组织内部的信息流程应当清晰、高效，以确保数据能够迅速、准确地流通。

（三）法律和法规因素

法律和法规因素在人力资源档案管理信息化中扮演着至关重要的角色。数据保护法规在信息化中具有极大的重要性。许多国家都制定了数据保护法规，用于规定个人数据的收集、使用和保护。这些法规旨在确保个人数据的隐私得到充分尊重，并要求组织采取适当的措施来保护员工的个人信息。因此，信息化项目必须严格遵守这些法规，包括规范数据的收集和

存储方式，以确保数据的合法性和隐私性。雇佣法和劳工法对信息化系统也产生深刻影响。这些法律规定了员工的权利和雇主的义务，包括薪酬、工时、休假、劳动合同等方面。信息化系统必须遵守这些法律，以确保员工的权益得到维护。例如，信息化系统需要能够准确记录员工的工作时间和薪资信息，以确保遵守工时法规和支付法规。电子数据保存法规也是一个重要的法律因素。一些法规要求组织保存特定的电子数据，包括员工档案。这些法规通常规定了数据保存的期限和要求，以确保数据的可追溯性和合规性。信息化系统必须能够满足这些法规的要求，包括将数据安全地保存在指定的时间段内，以便将来的审计和法律要求。

三、信息化建设对策

（一）信息化建设的总体思路

在进行人力资源档案管理信息化建设时，一个明确的总体思路是确保项目成功的关键。以下是一些关键的总体思路，以确保信息化建设在有序推进的同时能够实现既定目标。客户需求的优先性。信息化建设的首要任务是满足组织内外客户的需求。这包括员工对档案信息的访问和管理需求，管理层对数据分析和决策支持的需求，以及法规和法律对数据保护的要求。因此，总体思路应以客户需求为中心，确保信息化系统能够实现高度个性化和可定制的档案管理。数据安全和隐私保护的关键性。数据安全和隐私保护是信息化建设的重中之重。总体思路应包括严格的数据加密、权限管理和网络安全措施，以确保员工的个人信息不受未经授权的访问。合规性是信息化系统设计的关键，必须满足国际、国家和行业的相关法规和法律，以保障数据的安全和合法性。高效流程和数据质量的追求。性能高效和数据质量良好的信息化系统是成功的关键。总体思路应包括清晰、高效的信息流程，以确保数据能够快速、准确地流通。

（二）信息化建设的策略和步骤

信息化建设的成功依赖于明智的策略和有序的步骤。首先，项目的规划和需求分析阶段至关重要。在这个阶段，明确定义信息化系统的目标和范围，并进行详尽的需求分析，考虑员工和管理层的需求、法规和法律的要求，以及现有信息管理过程的评估。这一初步工作确保了信息化系统将能够满足组织的实际需求。接下来是系统的设计和开发，这是在需求分析的基础上进行的。系统设计阶段包括数据模

型、数据库设计和用户界面设计，而开发阶段则包括软件编码、数据库构建和用户界面开发。这两个步骤共同构建了信息化系统的基本框架和功能，以确保系统能够满足组织需求。随后，进行测试和验证，确保信息化系统的稳定性和可靠性。这包括功能测试、性能测试、安全测试和用户验收测试，通过这些测试来验证系统的正常运行，以满足组织的要求。一旦通过验证，信息化系统准备好部署和实施。这包括安装系统、配置服务器、进行数据迁移和培训员工。部署过程需要按照有序的计划执行，以确保系统在实际操作中正常运行。运营和维护是信息化系统的长期过程，包括系统性能监测、故障排除、数据备份和安全更新。这些工作确保了系统的稳定性和可用性。最后，信息化系统的持续改进是一个关键步骤。通过根据用户反馈和系统性能评估，不断优化系统功能、性能和用户体验，确保系统能够适应变化的需求和技术进步。

（三）信息化建设可能遇到的挑战和应对措施

在信息化建设过程中，组织可能会遇到多种挑战，每一项都需要特定的应对措施。技术挑战是一个常见的问题。快速变化的技术环境可能导致信息化系统过时，因此，组织可以采取定期技术升级的策略，确保系统始终保持最新状态。这包括软件和硬件的升级，以适应新的技术趋势，提高系统性能和安全性。成本管理是信息化建设中的重要挑战。这些项目通常需要大量的资金，因此组织需要制定清晰的预算和成本控制策略，以确保项目不会超出可承受的范围。另外，可以考虑采用云计算和开源软件等成本效益高的解决方案，以降低项目成本。用户接受度是另一个关键挑战。员工可能担心新系统会增加他们的工作负担或需要学习新技能，因此组织可以提供定制的培训计划，以减轻员工的担忧。

四、案例分析

在当今信息化时代，众多组织已经成功实施了人力资源档案管理信息化项目，其中 IBM 的案例是一个引人瞩目的成功故事。IBM，作为一家跨国科技公司，面对全球范围内分布的大规模员工队伍，成功的信息化案例为其他组织提供了宝贵的经验和启示。IBM 在信息化建设中将客户需求置于首位。他们深入了解员工、管理层和合规性部门的需求，确保新系统能够满足各方的期望。这一重点有助于员工更轻松地访问和管理他们的档案，同时也满足了管理层对数据分析和决策支持的需求，使信息化系统真正实

现了客户需求的优先级。数据安全和隐私保护在 IBM 的信息化项目中被视为关键优先事项。通过采用高级的数据加密技术、严格的身份认证和访问控制措施，IBM 确保敏感员工信息不会受到未经授权的访问。此外，IBM 严格遵守全球范围内的数据隐私法规，为员工个人数据隐私提供了强有力的保护，在维护信任和合规性方面取得了显著成就。IBM 采用了模块化的信息化建设方式，使得系统具备了高度的可扩展性。这一策略降低了项目的风险，允许 IBM 逐步实施信息化，适应新技术和新需求，同时也更容易进行系统的升级和维护。

从 IBM 的案例中可以得出以下教训和启示。客户需求是任何信息化项目成功的关键。组织在开始信息化建设前，应深入了解员工和管理层的需求，确保新系统能够为组织创造实际价值，而不仅仅是技术上的创新。数据安全和隐私保护是信息化建设不可或缺的部分。组织需要采取最先进的安全措施，确保敏感数据不受未经授权的访问。同时，合规性也是必要的，尤其是在涉及跨国业务的情况下。采用模块化的信息化建设方式有助于降低风险，并使系统能够适应未来的变化。这种方法为组织提供了更灵活的部署和升级选择，确保项目的成功并支持未来的需求。

五、结论

总体而言，信息化建设在人力资源档案管理中具有重要的潜在影响，可以提高数据的可访问性和管理效率，同时确保数据的隐私和安全。未来的研究可以更深入地探讨信息化在不同组织和文化背景下的实施情况，以及技术的快速发展如何影响信息化项目的长期维护和更新。研究还可以关注员工对信息化系统的使用体验和满意度，以不断改进系统的用户友好性。

参考文献：

- [1] 倪芳. 人力资源档案管理信息化的影响因素与建设对策 [J]. 卷宗, 2021:2(98-99).
- [2] 唐彦. 人力资源档案管理信息化的影响因素与建设对策 [J]. 装饰装修天地, 2019:130.
- [3] 王丽秋. 人力资源档案管理信息化的影响因素与建设对策分析 [J]. 文渊 (中学版), 2020:122-123.
- [4] 陈奕;. 人力资源档案管理信息化的影响因素与建设对策研究 [J]. 中国管理信息化, 2019:179-180.
- [5] 单永新. 人力资源档案管理信息化的影响因素与建设对策研究 [J]. 黑龙江档案, 2020:2.