

探究现代信息化在企业人力资源管理中的应用

郭瑞侠

(河北港口集团, 河北 秦皇岛 066000)

【摘要】信息化时期企业人力资源管理工作也有所突破, 信息化平台建设能够降低成本投入, 提高人力资源管理效率。文章对人力资源信息化的优势进行分析, 探讨现代信息化在企业人力资源管理中的应用。

【关键词】企业资源; 人力资源; 资源管理; 信息化

引言

信息技术的发展, 为现代企业提供了先进的生产力量。信息化就是指以信息智能化技术为代表的生产力为企业创造效益的过程。在企业的运行环节中, 人力资源管理是非常重要的工作内容之一。在企业人力资源管理中应用信息化, 就是要将人力资源数据信息化、人力资源管理流程信息化, 为企业的人力资源管理提供信息化技术支持, 运用先进的信息化技术提升企业的人力资源管理效率。

一、人力资源信息化相关概述

(一) 企业人力资源管理信息化的含义

企业信息化, 即企业借助互联网、移动终端、计算机、手机等现代化设备, 实现资源开发与利用的手段, 这种手段可以帮助企业提高决策与管理的准确度, 为生产经营带来更高的经济效益, 并以此让企业在激烈的市场竞争中占据一席之地。企业的信息化改革可以分为三个等级: 一级是手工处理的自动化, 企业的工作人员能够应用现代化设备来代替原本需要人工完成的工作内容, 且工作本身要表现出更高的质量与效率, 以此实现对处理成本的控制, 但这种信息化等级不高, 没有完全发挥信息技术的作用。二级是企业与组织流程的信息化技术再造, 企业的工作人员需要改变原有的企业组织结构与业务流程, 以适应信息技术的要求, 将原本人工操作中的不必要环节剔除; 并将新的环节串联起来, 通过云端储存与信息数据库的方式让不同部门甚至不同地区的员工能够共力协作。三级是对企业战略目标与管理模式的信息化改革。管理层要认识到应用信息技术进步对企业生产经营的影响, 并以此为依据重新制定战略目标与管理模式, 以此取得竞争优势。而企业的人力资源管理信息化改革就是指企业将现代化技术融入人力资源管理工作中, 使用效率更高的方式来管理人力资源并制定决策, 不断提高企业的人力成本控制力度。人力资源管理信息化改革主要包括两大点内容, 分别是管理内容的信息化和手段的信息化。前者更加侧重于对现有信息资源的整

合与分配, 能够帮助各个部门的负责人明确工作范围, 并向企业管理层提供战略信息; 而后者则是借助信息技术与高新设备进一步发挥管理内容的作用, 为企业的人力资源控制提供活力。

(二) 人力资源管理信息化的特点

通过信息管理系统, 我们可以将人力资源进行数据化管理。招聘、培训、绩效、薪酬、福利等都可以依据企业的实际情况和管理流程进行台账设计与管理。如招聘环节, 我们可以将系统依据招聘流程设计为选择招聘渠道、参加招聘会、宣讲会、电话邀约面试、初试、复试、试用期、转正等台账, 不仅可以找出招聘环节出现的问题, 还可以找出优质的招聘渠道与面试方法, 同时通过对员工入职后的跟踪, 也可以发现现行培训管理、部门管理及企业文化等方面的问题。通过信息管理系统, 除了可以实现员工生日管理、薪酬查询、福利挑选、充电学习等功能外, 还可以进行员工职业生涯管理、职场心理咨询、e-learning建设等, 可以更加关注到员工在企业内的成长以及与企业融合度, 以便更有针对性地为员工提供个性化的、人性化的管理与服务。

二、企业人力资源信息化管理的重要价值

(一) 提高人力资源管理工作效率, 降低人力资源管理成本

通过构建信息化管理模式, 可以采用计算机技术来有效管理相关繁琐的工作内容, 包括人员招聘、考勤及工资发放等, 使人力得到有效节省, 进一步提升工作效率。在人力资源管理部门工作开展过程当中, 需要合理减少相关的工作人员, 对一些部门人员持续增加情况加以预防。从企业角度进行分析, 通过实现人力资源的信息化管理, 可以显著提升企业的服务水平, 并使人力资源管理团队得到简化, 合理节约企业管理成本。在全新的管理模式下, 可以使企业管理人员角色得到改变, 并使人力资源服务质量得到有效提高。在传统人力资源管理过程当中, 相

关管理人员在企业发展中未能有效落实咨询与策略等参谋工作，而在日常事务处理中耗费了多数精力。在采用信息化管理方式后，可以对人力资源数据进行统一管理，从而使管理人员能够将更多精力放在提供咨询和战略考虑等方面，使企业的人力资源规划得到完善。除此之外，通过实现信息化管理可以使人力资源信息的传递速度得到加快，并对各种信息快速准确地收集，使人力资源信息得到完善，确保管理人员能够更为全面地了解与认识企业人力资源现状，为企业的决策制定提供有力依据。

（二）丰富人力资源管理方法

在传统的企业内部开展人力资源管理工作的过程中，由于工作方法落后，对工作效率产生了影响。所以，在信息化背景之下，可以利用信息化的技术以及信息化的平台，对人力资源管理方法进行丰富，这也是信息化背景下人力资源改革的意义所在。企业在开展人力资源管理工作的过程中，需要以人力资源管理方法为依托，实现人力资源管理的目标。如果管理方法过于单一，必将对管理制度的落实造成影响，人力资源管理工作的效率也会受到严重影响。多样化的人力资源管理方法，可以针对不同的员工采用不同的管理方法，这样，就可以在尊重员工个性的基础上，开展人力资源管理工作，这是人力资源管理效率快速提高的重要方法。

（三）促进企业人力资源管理质量的全面提升

在市场竞争环境下，许多优质的企业层出不穷，企业都会在竞争中显示出自己的优势，来吸引高质量的员工，提升企业的人力资源管理质量，是留住人才方法手段之一。在激烈的市场竞争中，需要大量的优质人才，来帮助企业实现在市场中的竞争优势，发挥出企业最大的潜能，而留住人才一个重要的环节就是实现人力资源管理的优质化服务，人力资源管理不仅仅只限于传统的人事方面，为适应市场需求，人力资源管理的管理模式也进行了革新，加入了许多的新元素，新要求，可以很好地让人才在企业中发挥出自身的潜能，创造出更大的价值，因此，人力资源管理的质量贯穿整个企业的服务质量，是企业发展的潜力所在，也是员工最主要的认同感之一，想要获得员工的认同感，需要优质的人力资源管理来实现。

三、信息技术下人力资源管理面临的问题

（一）信息技术影响人力资源管理效率

在传统人力资源管理中，人工管理方式面对的人力资源管理工作内容繁杂且效率低下。比如，在企业薪酬管理过程中，人力资源部门需要让员工填表签字，再发放薪酬，如果企业规模较大，这项工作就会非常繁杂、效率低下，耗费大量时间和人力成本。

如果应用现代化信息技术开展薪酬发放工作，人力资源管理人員可以利用网上银行转账发放员工薪酬，这样不但可以使发放薪酬的效率显著提高，还可以防止在薪酬发放之时出现人工操作失误的问题。此外，如果企业员工希望变更信息，可以登录企业网址自行处理，从而防止人力资源管理工作人員在信息整合时出现误差；还可以应用信息技术来创建企业内部考核制度，通过互联网进行线上打卡，这样可以使出勤记录工作变得更加便利和公正，有效提升考勤的信息整合能力，从而在整体上提升企业运行效率。

（二）缺乏信息化政策支持

人力资源管理信息化建设离不开政府的政策支持，但是目前我国政府缺乏信息化建设相关的政策、法律法规支持，例如企业普遍缺乏人力资源管理信息化建设所需的资金和技术支持，政府忽视了对企业信息化建设的资金支持和技术支持，使得企业信息化建设举步维艰。再例如政府没有为人力资源管理信息化建设提供良好的法律环境，没有出台完善的法律来净化网络环境，黑客、网络病毒等入侵人力资源管理系统的案件频发，却很难寻根溯源找到犯罪嫌疑人，使得人力资源管理系统存在巨大的安全隐患。同时政府部门自身为了提高政务工作效率，也应该进行人力资源管理信息化建设，通过电子政务和网络政务的方式来为人民服务，但是目前我国各地政府的人力资源管理信息化建设比较迟缓，没有起到表率作用，难以形成建设人力资源管理信息化激励机制。

（三）人力资源管理工作人员的整体素质有待提升

人力资源管理整体的信息化进程，在我国发展的历程是不够长的，如果想要企业更好地利用起信息化进行人力资源管理，就必须加强对人力资源管理人員的培养，提升其专业化水平，以满足于日常工作需要。由于现如今，人力资源管理水平仍处于发展中的阶段，尚不够成熟，对于工作的需要是不够的，无法满足高强度的工作。在人力资源管理信息化方面的人才也比较稀缺，长时间的传统化管理，管理人員很难直接进入信息化状态，这就需要进行专业化的培训，来帮助人力资源管理人員早日进入工作状态，来满足于企业的日常需要，提高人力资源管理工作的整体水平。

四、信息化背景下人力资源改革的策略

（一）应用信息化资源，健全人力资源管理制度

信息化对人类的进步和发展产生了积极的促进作用，在信息化的过程中，信息化技术以及信息化产品，是最为耀眼的两颗明星。在信息化背景下开展人力资源管理改革创新，应该重点关注信息化资源，以此来不断健全人力资源管理制度。例如，在实际工作

中,随着企业的进步和发展,企业所面临的经济情况以及实际内部情况都会发生改变。在这个过程中,人力资源管理效率要想得到快速提高,必须对管理制度的内容进行不断完善。但是,并不是所有企业都有丰富的制度编撰经验,也不是所有的制度编撰人员,都能对企业的发展现状以及企业的发展前景,甚至是行业内的竞争情况有全面了解。在这一背景下,想要健全人力资源管理制度,就要应用信息化的资源优势,通过海量信息化资源的搜集实现管理制度的优化。

(二) 充分研发人力资源管理软件产品

想要进一步保证信息化在企业人力资源管理中的充分融合,需要结合企业的实际生产管理现状,合理构建信息化管理系统,并运用相关软件。在实际开发企业人力资源信息化管理系统时,需要严格按照以下原则,具体包括核心业务、先进性、可实施性、务实性及经验性等。在对人力资源信息化管理系统进行规划时,需要对信息化管理策略加以制定,并对企业信息化管理水平和工作性质进行充分考虑。除此之外,还需要合理构建企业管理门户网站,使信息化系统的建设工作得到优化,充分研发人力资源管理软件产品。相关管理人员应对系统的功能加以规划,并对企业的系统运行环境进行全面考察,合理运用相关管理软件产品,以此来全面完善人力资源的信息化管理系统,确保其具有易学易用、多功能、高效率等优势。相关企业在对管理软件产品进行选择时,需要结合系统集成性、完整性、开放性、智能性、灵活性及易用性等特征展开评判,从而有效保证软件系统的稳定运行。

(三) 加强信息化政策支持

一方面要制定切实可行的信息化发展规划,参考西方发达国家信息化建设为人力资源管理系统建设,提供政策支持和经验指导,确定人力资源管理信息化建设的大方向,使其能够按部就班的建设完成。另一方面就是加强信息化建设示范效应。政府有关部门做好带头作用和示范效应,有关部门先进行人力资源管理信息化建设,并总结信息化建设中的经验教训,将这些经验教训公布出来,让其他政府部门或企业在人力资源管理信息化建设中参考借鉴,以激励加快人力资源管理信息化建设。同时也要推进政务工作信息化,通过建立政务网站或政务系统来解决政务问题,提高政务工作效率,通过政府部门的身体力行来推广和宣传信息化的优势和意义。

(四) 构建科学的人力资源管理体系并进行顶层设计

人力资源管理的信息化是一个长期的过程而不是短期的改善措施,这就需要企业的人力资源管理部

门制定与之相匹配的人力资源管理制度。相应的人力资源管理制度需要满足企业发展和长期建设的需要,企业也需要给予相应的资源来实施人力资源制度。在此背景下,企业的人力资源管理体系应从以下几个方面进行设计。首先,企业管理者需要研究现有的人力资源管理体系,充分发掘其不足之处。管理者可以组成几个人力资源管理部门负责人小组,深入其他部门进行调研,掌握其他部门的需求。其次,总结各部门对人力资源管理信息化的需求,为企业构建人力资源管理信息化体系和顶层设计提供参考。最后,组成专家团队对完成的人力资源管理信息化方案进行评估,主要从可持续性、可实施性、科学性三个方面进行评估,得出判断结论。

(五) 引进信息化人才,开展信息化管理

在人力资源改革和创新的过程中,专业的人力资源管理人才,对人力资源改革创新效率有重要影响。所以,在信息化背景下,一定要引进信息化的人力资源管理人才,以此来不断提高人力资源管理的信息化水平,这也是人力资源管理改革和创新的主要策略之一。在信息化时代背景下,人们对信息化的关注程度越来越高。我国已经有专门的信息化教育机构,这些教育机构会针对信息化知识以及信息化技术和信息化方法,进行专业的技术培训。在企业内部开展人力资源改革和创新的过程中,可以对这些人才进行引进,这也是开展信息化人力资源管理的重要方式。

结语

综上所述,在互联网环境下,信息流通速度更快,信息传递的精准性更高,为企业高质、高效地开展人力资源管理提供了极大便利。企业必须从自身生产经营管理实际需求出发,充分利用这种便利与优势,搭建基于信息化的人力资源管理平台,转变传统人力资源管理存在的不足,加强这方面制度建设、资金投入与人才培养,充分发挥人力资源管理优势,为企业发展奠定基础。

参考文献:

- [1] 王薛晶.探究现代信息化在企业人力资源管理中的应用[J].商场现代化,2022(14):67-69.
- [2] 郭馨宇.新时期信息化在企业人力资源管理中的应用分析[J].现代商贸工业,2021,42(8):103-104.
- [3] 王榕.信息化在企业人力资源管理中的实践分析[J].广西质量监督导报,2020(7):65-66.
- [4] 冯俊玉.信息化在企业人力资源管理中的应用[J].企业改革与管理,2020(9):108-109.