

信息技术在企业人力资源管理中的应用研究

刘晶

(国能长岭生物发电有限公司,吉林 长岭 131500)

摘要:本文分析了企业人力资源管理工作的特点,企业人力资源管理工作内容较杂,但往往直接涉及到职工的切身利益,涉及到舆论影响、纠纷和法律责任,因此人事部门的工作人员工作压力较大。笔者举例将信息技术在企业人力资源管理中的应用分为信息化办公、大数据管理两个阶段。最后从信息化办公、大数据管理两个角度分别论述了信息技术在企业人力资源管理中应用的现存主要问题,并结合工作实际经验提出了应对措施。

关键词:信息技术;企业人力资源管理;问题;建议

1 企业人力资源管理工作的特点

企业人力资源管理工作内容较杂,涉及到职工招聘、人事任命、离退休管理、离职管理、考勤管理、绩效管理、职称评聘、职工培训、人事档案管理等,对于国有企业来说还承担着各种人事数据统计和上报工作。传统的企业人力资源管理大量的依靠人工,往往人事部门的工作人员被人事管理的各项琐碎工作内容和工作流程缠绕,而这些人事管理工作又往往直接涉及到职工的切身利益,另外数据统计工作还有一定的统计责任,各个工作环节一旦出现问题,可能会造成不利的舆论影响、纠纷和法律责任,因此人事部门的工作人员工作压力较大。

2 企业人力资源信息化管理的应用发展

传统的企业人力资源管理工作,以人力为主,工作量大,程序繁琐,管理成效低,与现代企业管理早已不匹配。在企业人力资源管理工作中早已经应用了信息技术,笔者将信息技术在企业人力资源管理中的应用分为两个阶段:

第一个阶段:信息化办公。信息技术在企业人力资源管理中的应用最早是信息化办公,也就是无纸化办公。信息化办公可以省去以往的人力填表、人力登记、四处找领导签字审批审核等环节,依靠电脑或手机微端就可以完成办公。因此,信息化办公能够简化工作流程,提高管理效率。

第二个阶段:大数据管理。近年来,随着大数据分析的推广,大数据分析模型和管理平台在企业人力资源管理中的应用越来越多。应用大数据分析,能够提高管理水平,对人力资源管理各项工作和各类人员进行科学画像,为管理决策、资源分配、管理考核、绩效分配提供精准依据。

3 企业人力资源信息化管理现存主要问题

3.1 企业领导不够重视,投入不足

前文所述的企业人力资源信息化管理的应用发展第一个阶段“信息化办公”,在当前已经在企业中有了不同水平的应用。企业人力资源管理部门早已经普及了电脑办公,基本都应用了信息化的管理软件。

但是,往往信息化的管理软件采购时间过早,功能有限,更新升级慢。因为不同企业的管理架构、管理流程不同,往往在具体业务上更需要定制化开发专用的办公系统。但是,定制化开发专用的办公系统建设成本高,企业更注重生产设备的投入,往往领导容易忽视管理上的软件建设。

3.2 理念落后,建不适用,建而不用

前文所述的企业人力资源信息化管理的应用发展第二个阶段“大数据管理”,在当前一些大型企业已经进行了建设应用。通过调查反馈,很多企业人力资源管理部门的领导和工作人员对现代化管理的理念更新慢,对大数据分析的理念更新慢,企业的人力资源管理部门不论是在大数据分析平台的招标文件制定以及过程开发中都很实际参与,使得大数据分析平台变成了中标商的“独角戏”,如此花大价钱建设的大数据分析模型和大数据分析平台必然与企业的实际管理需要不相符,往往最终就出现了“建不适用,建而不

用”的花架子。

4 加强企业人力资源信息化管理的建议

4.1 转变观念,增加投入

对于信息化办公,企业领导必须转变观念,高度重视。企业领导必须认识到信息化办公对节约劳动精力,提高管理效率和管理质量的重要意义,在专项资金预算上能够保证信息化办公建设的需要。

例如,一些企业使用微信群或QQ群来作为信息化办公的手段,造成企业员工党建一个群、工会一个群、班组一个群、交通一个群、后勤服务一个群等等,群数量过多,使得职工疲于翻看手机不同群的通知和聊天记录,管理混乱低效。

再加上工资系统APP、考勤管理APP、会议APP、协同办公软件、人事管理系统等软件,职工需要下载安装和关注的软件过多,不同软件的账号密码又可能复杂不一致,给人事管理工作带来诸多不便,需要投入专项资金建立统一的门户管理,集成在一个管理平台。

4.2 提升理念,加强学习

大数据管理模型开发和大数据管理平台建设是一个系统工程,建设周期长,建设投入大,技术含量高,且不可跟风的盲目上马。企业人力资源管理部门的领导和工作人员必须提升理念,包括现代化管理的理念和大数据分析的理念。要组织企业人力资源管理部门的领导和工作人员参加企业外的相关培训班,并支持企业人力资源管理部门的领导和工作人员到大数据管理经验丰富的同类企业走访调研,学习好的经验,尤其要重视对大数据分析模型和大数据管理平台在应用的缺点、不足的调查,在本单位开发的过程中可以借鉴。只有提升了理念,有了充分调查经验,结合本单位的人力资源管理实际才能够设计出接地气的大数据分析模型和开发出大数据管理平台用户需求,才能够在实际开发过程中配合中标厂家并占据主导地位,才能够最终开发出有效实用的管理大数据分析模型和大数据管理平台。

参考文献

- [1]万燕.企业信息化人力资源管理系统的设计与实施[J].市场观察,2015(S1).
- [2]张钰.大数据在企业人力资源管理中的应用[J].产业与科技论坛,2016(14).

作者简介:刘晶(1988-),女,籍贯:吉林省松原市,大学学历,助理工程师,研究方向:人力资源管理。