

# 企业信息化条件下,人力资源管理优化研究

崔红燕

(深圳市深汕特别合作区开发建设有限公司,广东 深圳 518000)

**摘要:**本文将在企业信息化条件的背景下,首先对人力资源管理优化的价值进行详细分析,其次对企业信息化条件下,人力资源管理出现的问题进行全面分析,最后对在企业人力资源管理的优化措施方面进行了深入研究。

**关键词:**企业信息化;人力资源管理;人力资源管理优化

**[DOI]**10.12231/j.issn.1000-8772.2020.32.172

在网络信息技术的普及应用背景下,信息化在企业的资源管理方面也做出了有效调整。人力资源的优化管理对企业的后期发展具有重要影响,因此,企业要加大人力资源信息化优化建设,通过不断的加强企业信息化管理,从根本上实现企业人力资源管理的优化发展。

## 1 企业人力资源信息化优化管理价值分析

企业员工在生活需求得到保障之后,在信息化生活的影响之下,能够使其在完成日常工作的基础上,实现自我的创新和优化,能够最大限度的发挥自己的岗位价值。因此要想使员工对企业内部的人力资源情况有全面的了解,就需要有专门的信息化资源管理系统为员工提供服务。通过信息化的管理系统,让员工对企业的组织结构、人员信息以及个人发展情况有充分的了解。这对提高员工的工作效率,促进员工自身的发展具有重要作用。

## 2 企业信息化条件下人力资源管理问题分析

### 2.1 信息平台稳定性差,业务数据无法进行分集约化管理

现阶段,在一些企业中存在不同业务信息体系与人力资源管理共存的问题,并且对于重复性基础模块的控制还在初级阶段,这使得一些业务体系需要借助不同的接口才能达到数据集成管理的目的。由于信息平台的稳定性较差、数据管理不规范,维护工作复杂,使得各系统之间的应用衔接性较差,无法对各类信息数据进行统一处理<sup>①</sup>。在企业人力资源的集约化管理前提下,信息平台需要对各单位的控股、全资、代管等进行全面覆盖,人力资源中的所有业务功能需要通过管理功能对其进行全面覆盖。但是当前的 ERP-HR 信息平台由于培训、管控系统功能单一,使得其覆盖目标并没有达到预期的实现效果。

### 2.2 信息化管理效率与质量存在差异

在企业发展战略的影响下,一些企业在人力资源的管理方面仍然处于人力资源配置和传统人事管理的发展阶段,在人力资源管理的信息化管理方面只有少数企业完成了人力资源的信息化建设目标,实际建设效果并不理想。

### 2.3 人才队伍建设不完善

随着企业信息化发展水平的提高,使企业在实际的发展中需要大量的高素质人才。但是有部分企业在人才招聘方面,由于前期招聘条件较高,但是薪资待遇水平较低,使得社会人员和应届毕业生望而却步。而且在企业人力资源的后期培训上,企业对员工并没有进行专门的培训,往往都是采取“以老带新”的培训模式,这种模式使员工在工作经验和职业技能方面都有很大的缺失,对企业的后期发展与业务办理也会造成不利影响。如在数据系统的操作方面,由于工作人员的专业素质水平较低,使得其在数据录入、整合分析方面,存在较大缺陷,无法满足企业对人力资源数据分析的需要。

## 3 企业信息化条件下,人力资源管理优化策略

### 3.1 完善信息化平台建设,增强其集成、统一性

部分企业虽然在企业信息系统的平台建设上投入了大量的资金,以期使企业对不同信息管理的需求得到满足。但是在企业的人力资源管理中,如果将人力资源管理的子专业管理进行整合,将企业整体的管理活动进行集成融合,就能够更加有效的提高企业的人力资源管理水平。为了增强部分企业信息数据的共享,增强其数据统一管理,需要企业在人力资源集约化管理的基础上,建设集成、统一的信息化人力资源管理平台,优化人力资源管理措施。

首先,在企业集成信息化平台的建设上,需要规范信息收集、获取、整合的标准,然后通过对各个系统的集成完成企业信息平台的底层建设。在规范信息标准时,企业需要制定一套专门的、具有针对性的、规范标准的基础信息数据,以此作为信息平台配置的建设标准,为后期数据的集成以及共享提供庞大的发展空间。另外,应该将唯一的、具有权威性的数据源作为支撑来完善基础信息系统的构建。

然后,要对前端信息化平台的访问方式进行规范,在前端平台的基础上,完善各个系统的集成工作,构建统一性的信息化系统,为不同的系统提供统一的登录入口<sup>②</sup>。同时,在该系统的构建中,需要使其具有强大的查询功能,能够对企业内部的人力资源工作的提交、审核、审批、流转等进行查询,使用户能够对人力资源的管理进度进行实时了解。

如我国大规模多种经营的中粮集团,该企业经营需要大量的人力资源支持,而大量的人力资源就需要有系统的管理方案对其进行管理,为了实现集团人力资源的体系化、现代化和规范化,该集团开发出 E-HR 项目,建立了专门的 HR 数据中心,并在开发人力资源管理核心模块的基础上,对岗位管理、薪酬管理、员工管理、档案管理以及员工调查、报表管理、系统管理和用户权限管理、总部自助管理等内容进行了统一建设规划,并实现了培训管理以及绩效管理的有效业务运作管理模块的建设,在后期的管理中对企业的组织评价系统、成本分析系统以及人力资本管理等进行了逐一完善,并取得了积极的应用效果,为中粮集团的进一步发展奠定了良好的基础。

### 3.2 优化人力资源管理模式,减少企业管理差异

科学合理的人力资源服务模式对企业的自助服务模式的开展和管理模式的转变具有重要影响,因此要优化人力资源管理模式,增强人力资源服务模式,提高信息化管理效率,提高企业管理质量。从企业管理与人力资源的角度对人力资源服务进行分析,能够降低企业发展成本、提高信息处理质量、优化服务模式。并且它还能够环节人力资源部门员工的工作压力,能够使员工将更多的奖励放到员

工服务当中。根据以往数据分析,人力部门在行政事务方面投入的工作精力占全天的70%左右。而企业通过对人力资源信息化平台建设的大力投入,能够使人力资源管理人员在员工的薪酬计算、信息统计、员工打卡记录、薪资发放等实现自动化的处理。

从员工的角度来说,优化人力资源管理模式,提供科学合理的人力资源服务模式能够帮助企业对员工进行全周期的管理,并能够为员工提供实质性的帮助,同时通过优化人力资源服务模式还能够增强基层员工对企业服务的满意度,减少部门矛盾的产生。

### 3.3 加强企业人力资源综合管理,建设高素质人才队伍

当前,人力资源对于不同职能的管理情况正在进行不断融合尝试,借助信息化的管理平台,在企业的人事管理、薪资管理、绩效管理、时间管理等方面取得了较为理想的综合管理效果。在人力资源的综合管理中,人事管理能够使员工的薪级、工龄信息的准确性在薪酬管理中得到有效保证,并能够对员工的薪酬标准进行有效核定。在人力资源综合管理中,时间管理能够对员工的请假信息、考勤信息、加班信息、年假定额等信息的准确性提供有效保障。绩效管理能够为薪酬管理中考核信息提的准确性提供保障,使员工的工作业绩通过薪酬充分表现出来,这对激励员工的工作积极性具有较大影响。

在高素质人才队伍的建设方面,在人才招聘方面,企业应该根据人才市场发展情况,结合契合对人才的需求情况,合理制定招聘“广告”,对所需人才的能力、素质、技能等要有明确的规定。此外,在薪酬待遇方面,也要根据工作岗位、性质的不同设定不同的薪资水

平,以此来提高招聘质量和招聘效率。在企业人员的绩效考核方面,企业要根据岗位的不同制定不同的考核要求,借助对员工绩效测评的方式来分析员工的工作专业程度,并合理调整固定薪酬。对于新招人员来说,鉴于新招人员对公司生产、办公情况的不了解,为了提高新招人员的工作效率,企业领导可以设立专门的内部培训机构,对新员工展开合理培训。

### 4 结束语

通过以上内容可知,在大数据背景的影响下,企业要想获得全面的发展,在市场竞争中占有一席之地,就需要对企业的人力资源管理采取信息化的管理方式,通过优化人力资源的信息化管理水平、完善信息化平台建设,增强其集成、统一性建设,增强企业的高素质人才队伍引入建设来提高企业的市场竞争能力,促进企业的稳定发展。

### 参考文献

- [1]张金清.网络经济下企业人力资源管理模式的优化——信息化人力资源管理项目建设探究[J].消费导刊,2019,(35):230.
- [2]孙静.企业人力资源管理信息化建设及创新的探讨[J].中国集体经济,2019,(35):99-100.