

网络环境下人力资源的数字化管理

常水芳,齐淑娟,丁琪

(内蒙古电力经济技术研究院,内蒙古 呼和浩特 010000)

摘要:科学技术的不断创新提升,推动了不同领域的创新和发展,随着信息技术的广泛普及与应用网络技术得到了充分的发展。在企业的人力资源管理工作当中,应充分应用网络环境下的发展优势,高效实现人力资源管理工作的数字化管理模式。人力资源管理作为企业管理工作中的核心内容,对企业开展经营活动贡献着重要力量,建立完整的人力资源管理工作,不仅能够实现现代化的管理方式,更是信息化建设和规范性建设的核心标志,现阶段人力资源管理工作尚未与网络环境进行充分融合,企业的相关部门应逐渐提升重视力度,抓住信息时代的发展优势,全面实行数字化管理。本文主要就人力资源数字化管理的意义、管理数字化实现进行分析。

关键词:网络环境;人力资源;数字化管理;策略分析

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.22.101

人力资源管理作为企业管理工作的核心部分,对企业的生产经营贡献着重要力量,从企业的组织建设到劳动合同管理,以及成员和社保管理都与人力资源管理息息相关。因此进一步实现企业的人力资源管理数字化、信息化的建设,是现代化背景下企业发展的主要方向。在网络环境背景下的企业的人力资源管理工作,正处于初步管理阶段,尚未全面融入信息化建设,数字化管理无从体现,导致人力资源管理工作效率较低,无法满足现代化信息建设的需求。因此企业应紧跟时代发展潮流,将信息化建设当作企业发展的核心因素,逐渐实现网络化的管理方式。

1 人力资源实现数字化管理的优势

1.1 辅助企业实现信息化建设

企业的人力资源管理工作,充分融入现代化信息建设因素,是现阶段企业发展的核心环节,也是新社会背景下企业发展的重要条件。现阶段企业数字化建设是一种新兴趋势,企业信息化建设主要是将企业的布局网络化,并在先进的科学技术支持下充分实现信息化建设,并将信息化手段、网络技术手段、通讯技术手段与企业的发展进行融合,实现企业的现代化信息建设,并将与企业有关的经营、科研、管理工作进行充分的融合,形成企业的虚拟空间实现超越性。

1.2 实现人力资源管理的安全性

对于人力资源管理工作的数字化管理当中,人力资源的资料能够在信息技术中实现永久的保存,即便原件由于种种原因出现丢失和破损,也不会影响人力资源的完整性。人力资源信息包含着企业的重要信息具有十分重要的意义,因此利用网络信息技术将资料进行充分地保存,在一定程度上减轻了企业人力资源保存的风险,也大大降低了原始资料的破坏性,为资源管理相对安全的空间。另外,网络信息化建设工作能够方便企业对资料进行查看,在以往条件下需要管理人员对信息进行翻看,但当信息进入电脑之后,能够摆脱时空的限制随时完成资料信息的查看。

1.3 有利于提升工作效率和管理水平

人力资源的数字化管理模式改变了企业的传统管理模式,不仅提升了企业人力资源管理的标准化、规范化的模式,也在一定程度上提升了企业管理方面的工作效率。人力资源数字化管理为的储存和信息查询提供了重要帮助。在对白资料建立管理模式的同时,也保障了企业快速稳定的发展,并在企业稳定发展的同时营造进行更高层次的提升。在以往的管理工作当中,为翻阅需要办理复杂繁琐的信息,并且管理人员在人力资源信息查找方面需要耗费更多的经历,并且无法保障管理工作的效率。并且对于人力资源信息借取环

节存在着遗失、丢弃、忘记归还的现象,以及经过多次借阅导致纸质版信息的磨损现象十分严重。在进行数字化的管理工作当中,可以随时随地在网络环境下进行全面的查询,在一定程度上缓解了人力资源资料丢失的现象,有效地保护人力资源工作的完整性。同时也减轻了管理人员的工作压力与负担,为管理人员提供了充足的创新时间,以至于更全面地投入到其他领域当中。

2 人力资源数字化管理需注意的问题

2.1 保障计算机网络化与原件保存之间的关系

人力资源的数字化管理的实现,并不代表企业应全权抛弃传统的管理模式,尤其是在原件保存方面反而更应该注重原件保存与管理的模式。比如对于入党申请书等重要的资料,管理人员应借助更加科学的技术,对相关资料进行专业的保存才能向上级进行管理。同时也应该借助现代科学技术的手段与信息技术进行融合,将资料转换成电子资料。在进行人力资源数字化管理的同时,应严格对计算机网络化与原件之间的协调关系,才能确保管理工作的稳定进行。

2.2 人力资源信息化的标准化

现阶段人资源信息的管理模式,主要是通过主机向电脑推送数据,并将数据、文字、图片等相关资料进行格式标准化处理。为尽快实现人力资源信息化工作的充分信息共享,应充分实现人力资源的标准化管理。因此重视电子人力资源的信息化建设,应实现电子人力资源的标准化工作,才能为网络人力资源提供充足的服务条件。应充分体现在电子人力资源的标准化形成与电子人力资源之间的互相交换。并在严格的制定标准的要求下,应借助国外的先进发展技术,充分融入到人力资源的著录项目当中,体现出数据的类型与长度,形成主题词库并对其进行正确的分类,建立基本的表格内容。

3 人力资源数字化管理的意义内涵分析

人力资源工作主要包括企业内部的所有员工的相关信息整合,其中包括学历、职位以及薪资标准和工作经历,也包括家庭成员背景等信息。数字化管理方式是将传统的纸质版资料通过计算机信息的方式加以保存,实现数据的信息化管理,便于进入程序之后的查看与搜集。以往的人力资源不仅信息量丰富,并且不易储存更容易出现信息遗漏的安全问题。而数字化管理模式具有十分突出的优势,不仅能够清晰地展示员工信息,同时也能给为工作人员提供便利的查阅条件,充分地保护了信息的安全同时也节约了储存空间。人力资源数字化管理是未来的发展方向,因此企业更应该紧跟时代

发展的潮流,顺应时代发展的趋势,并确保信息化管理工作更加快速稳定,为企业管理者提供充足的动力,便于管理者开展管理任务,不仅能够改善现有的环境同时也为企业的发展奠定良好的基础,逐渐提升工作效率与时代发展的脚步互相适应。

4 人力资源数字化管理中存在的问题

4.1 以往的纸质版人力资源信息较多

在对人事人力资源进行管理时,需要将以往的纸质人力资源信息进行统一的查看,并将信息进行全面的整合处理,随后再依次录入信息库当中,但由于传统的纸质版信息数量巨大,长期堆积在一起造成了信息混乱,导致人事管理的信息化工作进程变慢,阻碍人事人力资源信息管理的数字化,同时也阻碍了数字化管理的融入程度,严重阻碍了企业人力资源部门的整体发展。

4.2 人力资源资料的安全问题

人力资源在录入计算机之后,则需要通过网络信息技术就能够轻松地查阅信息,在一定程度上提升了便捷性。但同时随着网络技术的不断创新,形成一种良莠不齐的网络环境,其中也给一些不法分子带来了更多的机会,增加了网络黑客盗取信息的概率。新闻需要企业在进行人力资源的数字化管理任务时,则需要提升安全意识,并设立具有企业特殊意义的密码,降低网络黑客的破译难度,才能全面的保障人力资源的安全性。

4.3 设备设置配置较低

企业的人力资源管理方面的工作,包含着企业不同层次员工的全部信息,具有较高的保护意义,不仅影响着企业的发展也影响着企业员工的生存与发展,同时人事管理工作也具有一定的机密性。因此在进行人力资源信息化工作的同时应充分考虑到这一点,但由于不同企业的经济实力不同导致在人力资源数字化管理上的资金投入力度出现偏差,使人力资源管理工作缺乏资金投入力度,并且相关的配套设施并不完全,不仅会影响管理效率,也会加剧管理人员的工作负担。

5 网络环境下企业人力资源数字化管理的创新方式

5.1 依托大数据实现智能化管理

在网络环境背景下,各个领域已经渗透数字化的管理模式,对于企业的人力资源管理工作而言,不能只依靠人力资源入库、电子版信息储存的浅层次数字化管理模式,虽然提升了人力资源管理的工作效率但由于缺少一定的灵活性,加剧了信息泄露的风险,容易对企业产生严重的负面影响。随着大数据时代的来临,也是网络环境下的再一次突破,相对于传统的计算机处理器而言,大数据能够更加智能地进行信息管理,同时也具备对海量信息的高效处理能力。人力资源管理工作不仅具有准确的信息捕捉能力,也存在着海量的储存空间能够对复杂的数据信息进行有序的管理,也在一定程度上为人事管理工作提供了充足的技术条件,为企业的发展在一次次奠定了良好的基础。在大数据背景下企业的人力资源管理工作能够实现多元化,同时也确保了人事管理工作的安全性,摆脱了传统纸质版信息的束缚,充分体现人力资源管理的数字化。

5.2 建立数字防火墙确保人力资源信息的安全性

信息丢失和遗漏现象已成为人事管理工作中最容易出现的问题,因此更应该重视人事人力资源的安全性。网络环境下科学技术的不断发展,虽然在一定程度上保障了信息的安全,但企业仍然需要建立信息管理防火墙,确保信息人力资源信息化的安全性的同时也能够净化网络空气,为企业发展提供良好的空间。通常情况下数字化的人力资源储存在硬盘当中,依次作为信息传输的载体。为减

少丢失和遗漏的现象出现,更应该建立数字防火墙密码,能够减少网络黑客的简单侵袭,同时也能够减少载体丢失的可能防止人力资源信息被他人盗取,对企业的人力资源信息化工作造成不必要的损失。数字防火墙的建立也是对网络环境的一种预防方式,及时的防范风险主要是为了给人力资源信息化管理工作提供更加完善的环境,有了完整性的安全保障系统,人力资源才能实现数字化管理充分体现人力资源信息化工作的价值。同时防火墙的建立应与大数据进行融合,提升企业人力资源数字化管理的进程,也能够抵挡人力资源的不良侵袭,保障人力资源管理工作在良好的空间下进行,网络环境下的科学技术优势为人事管理工作保驾护航。

5.3 制定完善制度提升技术设备质量

企业在进行人力资源管理工作之前,需要确保人力资源数字化管理的合理性,因此应建立完善的管理制度,对人力资源信息化人员进行约束减少不称职的现象发生,同时管理制度应简明扼要便于管理人员查看,确保人事管理工作的威严力度。企业应提升人力资源管理工作的资金投入力度,确保人力资源信息化的技术设备能够保持最优化的状态,才能保障人力资源的安全性。人力资源管理具有严谨性,其安全问题作为最主要的问题之一,也是企业着重需要解决的问题。因此人事人力资源数字化管理对技术设备的要求较高,企业加大资金投入力度投入到技术设备上,才能充分的保障认识人力资源信息化工作的效率,为企业赢得良好的发展空间,同时也保护了企业全体员工的信息安全。

结束语

人力资源为人力资源工作的开展提供充足的数据作为参考,在网络环境背景下,企业的人力资源管理工作,应紧跟时代发展的步伐,充分实现数字化的管理模式,才能全面推动企业在市场中的竞争能力,同时也提升了企业发展的效率。人力资源信息化是人力资源部门创新发展的关键因素,也是维护企业顺利发展的核心因素,不仅关乎着企业的发展方向,也决定了企业工作人员的信息安全。因此更应该注重人事人力资源数字化管理,全面促进企业的稳定发展。

参考文献

- [1]周文广.数字化环境下事业单位人力资源管理的策略思考[J].商讯,2021(09):193-194.
- [2]傅永珍.网络环境下人力资源数字化管理的现状探析[J].城建人力资源,2019(04):12-13.
- [3]宣士艳,李增庆,高恩忠.网络环境下人力资源的数字化管理[J].数字石油和化工,2019(21):54-55.