

# 促进企业发展的人力资源信息化管理机制探索

赵春燕,庞京娜

(中国人民大学,北京 100014)

**摘要:**人力资源的管理对于企业来说是日常管理行为的重中之重,这是由于企业其他内容的管理最终都需要人来实施。所以,高效的信息化人力资源管理机制是企业正规化途径中必不可少的内容。本研究从学术角度对于人力资源信息化管理机制的研究情况进行了概述,同时对人力资源信息化管理系统的深层机制的原理进行了剖析与解读,最后对人力资源信息化管理的保障机制进行陈述。

**关键词:**人力资源管理;信息化管理机制;发展

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.34.058

## 前言

随着中国经济的发展,在国内产生了很多的跨行业、跨区域的大型企业,但是由于管理经验的缺乏,如何使集团在实现扩张的同时,通过不同方式实现对下属单位的管理与控制,有效地进行资源的整合,把新公司纳入集团整个管理体系中来发挥集团的优势,是摆在集团公司面前急需解决的问题。集团公司对下属单位的管理模式,不同的管控模式下,财务、人事、资金等企业资源集团需要进行有效管理与控制。本文主要讨论对“人力资源”的管理行为,并结合现实中部分企业对人力资源进行信息化管理的实际情况,提出解决这些问题的信息化手段,同时也可以作为其他同类型的大中型企业的借鉴和参考。

信息化人力管理体制是实现人力资源管理行为和企业文化建设有机结合的手段。随着网络、管理软件和硬件环境等条件的完善,企业可以将自己的人力资源战略思想,通过信息化的建设,通过基础数据的统一、关键流程的管理、权限的管理、组织架构的完善等信息化手段,加强对下属单位人力资源的管理,同时通过IT技术,及时了解到下属单位的详尽信息,并通过商业智能等分析工具,直观清楚地了解到整个集团的人力资源管理情况,为企业的相关决策提供重要的基础。近些年来,无论是学术界还是企业界,无论是政府机关还是私营业主,对于“人力资源是第一资源”的学术观点达到了空前的一致。但是关于人力资源的研究往往都局限于单一企业的研究,很少见到大型企业的普适性研究案例,特别是针对规模较大的人力资源管理实践的案例。希望通过本文的研究能够在人力资源研究领域及与大中型企业的实践结合上带来新的管理机制优化思路。同时本文认为人力资源信息化管理已经成为人力资源管理的大趋势,借助信息化工具将集团人力资源管理的战略目标分解、管理机制探索是必要的途径与手段。

## 1 人力资源信息化管理机制的研究情况概述

人力资源理论研究专家王伟强提出,目前我国的人力

资源管理信息化的建设对于企业发展来讲,既带来了有利的一面,也带来了一些不利因素。有利因素主要表现在,很多的大型企业或者中小型企业的管理者们慢慢意识到了人力资源管理信息化系统的强大作用,他们也在努力尝试建设这一系统,主要涉及金融领域、能源领域、钢铁制造领域等。还有一部分企业将人力资源管理信息化系统同企业的其他办公载体相结合,像OA、财务软件这样的办公载体。这些大胆的创新都为企业人力资源管理信息化系统的建立和改进创造了良好的环境和条件,也是企业人力资源管理信息化系统未来的发展方向。但很多企业在人力资源管理信息化系统的建设和使用中,具有较大的局限性和片面性,并没有真正意识到这个系统在企业管理中的战略地位和重要作用,仅仅将其作为一种操作模式,对系统中的功能或模块进行了部分使用,运用得最多的当属企业人员的绩效考核、企业员工的薪酬管理等,没有有效地把系统各模块串联起来,没有办法实现信息共享,导致企业数据信息在最后的统计过程中出现了较大的偏差、准确度低、不规范等问题,不仅没有对系统的核心功能加以有效利用,还让系统的使用出现误差。

聂宜军教授提出了自己的观点,认为中国到目前为止已经距离引入人力资源管理信息化概念有20余年的时间,人力资源管理信息系统在国内逐渐发展的过程中展现出三大特点:其一,该系统应用的行业范围逐渐拓宽;其二,该系统的功能持续完善;其三,对于不同的企业因为对于系统选型、运行环境以及实施团队的选择层面上表现出较大的区别,促使人力资源管理信息系统应用在实际中产生的效果也是不同的,从整体而言并没有获得理想的效果。张瑞明教授全面研究了应用人力资源管理信息系统的企业,针对表现的效果和利好进行进一步的分析,同时对e-HR、HRIS、ERP三者之间的联系和差别进行分析。最终结果表明人力资源的信息化同人力资源管理业务的电脑化确实是存在差别的。中国电力科学研究所的刘欣对此提出自己的观点,如今激烈的市场竞争为企业

带来了前所未有的压力,对于企业采取的管理方式务必要进行深化改革。张大波教授对于人力资源管理信息化实施的理解是:该系统的核心目标就是为了全面支持企业战略目标的达成,所以实施人力资源管理信息化不只是使用功能,而是在本质上对企业进行全面的改革。

## 2 人力资源管理信息化管理机制的概念剖析

**信息化的概念。**信息化的定义为发展以计算机为主的智能化工具为代表的新生产力,并使之造福于社会的历史过程。而信息化的生产工具又叫作智能化工具。对于智能化工具的要求就是通常需要具有信息获取、信息传递、信息处理、信息再生以及信息利用等功能。智能化生产工具同传统的生产工具有很大区别的,它属于一种具有大规模的、自上而下的、有组织的信息网络体系。其目标是改变人们传统的生产方式、工作方式、交往方式、生活方式以及思维方式等。

**信息化管理的概念。**信息化管理指的是以信息化去带动整个工业化的发展,将现代信息技术同全新的先进管理理念进行巧妙地融合,改变企业传统的生产方式、经营方式、业务流程、管理方式以及组织方式,对企业内外资源进行全面的整合,进而有效地提升企业的效率和效益的过程。企业信息化管理的核心就是信息集成,主要的工作包含的是数据平台的建设以及数据的深度挖掘,利用信息管理系统将企业的设计、采购、生产、制造、财务、营销、管理等多个环节进行连接整合,对信息和资源实现共享,并且利用如今先进的技术去筛选出企业潜在的客户,为企业的决策系统提供强大的支持。

**信息化系统的概念。**信息化系统是运用信息和通信技术对机构进行全方位的改造过程。信息化系统由办公自动化(OA)、数字档案(DFS)、人力资源(HR)、企业信息门户(EIP)、决策支持系统(DSS)、财务管理(FPS)组成。与之相区别的是信息系统。信息系统(Informationssystem)是由计算机硬件、网络和通信设备、计算机软件、信息资源、信息用户和规章制度组成的以处理信息流为目的的人机一体化系统。由上可知,信息化系统是一种改造过程,而信息系统是一种系统,两种从本质上来说属于两个不同的领域。

**信息化系统的建设。**一般来讲信息化系统的建设就是说企业创建的品牌采用现代化的信息技术手段来对该品牌进行管理的全过程。计算机先进技术、互联网技术、现代通信技术等高科技的不断涌现和运用,企业的信息化建设慢慢成为其品牌持续、健康发展、提高企业竞争实力的关键手段。企业的信息化建设一般要做好以下几个方面的工作,如企业的规模设计、企业在通信领域、互联网领域、电子商务领域等方面的投入、对客户资源的管理情况、企业产品质量管理体系的建设情况等。企业的信息化建设贯穿于产品的生产、销售、售后等每一个环节,同时现代信息技术的运用在企业管理中已经占据越来越核心的位置,今后还有更多的企业会重视信息化的建设。

系统在企业人力资源管理过程中的重要作用。企业的人力资源管理信息化系统通过利用现代化的信息技术手段,把计算机技术与互联网技术有机结合在一起,再融入现代化的管理理论和方法,帮助企业人力资源管理机构顺利实现信息的科学管理、进一步对各管理职能进行完善和优化。不过我们可以看到,企业人力资源管理信息化系统的关键是数据库,依靠互联网技术或者是企业内部的局域网,安装企业人力资源管理相关软件,共同来帮助企业的人力资源管理工作得以顺利完成,它所包含的内容有企业人才的引进、员工薪酬管理、劳务关系的管理、员工的培训等,还包括员工的绩效考核、职业规划等内容。

企业内的任何一位员工都可以进入到这个平台里面,在自己的权限范围内对系统内的各项信息进行查询。企业的人力资源管理信息化系统让人力资源管理在企业的战略管理里面的作用和地位得到明显的提升,也为管理层做出正确的决策提供了有力的依据和参考,还使企业的人力资源管理效率得到进一步的提高。可以说企业人力资源管理信息化系统是将来人力资源管理发展的趋势,也是新出现的一种管理模式。企业人力资源管理信息化系统通过不断的改进,它具有的现实意义也在发生着巨大的改变,具体体现在两个方面:一方面,企业的人力资源管理信息化系统把原本分散的信息汇总、收集在一起,还可以对这些信息进行分析和处理,对企业的操作流程进行改善,让人力资源管理实现了自动化的管理模式。另外,该系统还让企业财务机构、OA、生产部门等与人力资源管理信息化系统得以顺利对接,让企业的管理者可以及时的了解企业的人力资源情况,科学的制定人才决策,还拉近了企业各部门之间的距离,让企业各项流程更加优化,不仅提高了工作效率,还让企业的管理成本得到降低。第二方面,企业人力资源管理信息化系统的建设,可以使企业里面的每一个员工都积极参与到人力资源管理工作中来,企业可以采取对员工授权的形式,让企业中的每一位员工都可以在权限范围内检索他们需要的信息,例如说员工的学习培训情况、员工的薪酬待遇等内容。企业员工还可以在人力资源管理系统中对自己的信息进行完善,或者进行简单的手续办理,例如转正申请手续办理、请销假手续的办理等。

企业人力资源管理信息系统的运用应该达到企业与员工沟通更顺畅、更快捷的目标,以提高企业员工对企业的满意度。综合上述各种观点和理论,企业的人力资源管理信息化系统主要目的是为了给企业创建一个很好的人力资源管理和服务平台,把最新的互联网信息技术同现代化的企业人力资源管理相结合,对企业现行的人力资源管理模式进行完善和优化,提高人力资源管理工作效率,简化流程,提高服务质量,规范各项手续的办理,将事务性的工作实行打包式的集中管理。再就是为企业人力

资源管理部门提供合理的工作处理方案,不是单纯的提供员工的人力资源信息。这一系统平台还是一个实实在在的数据库,它将企业工作里面的信息和经验都进行了存储,为企业管理层进行科学的决策提供了支撑,为企业的人力资源管理工作起到了促进作用。

“人力资源管理信息化”源自英文“eHR”一词。eHR在西方国家的出现要追溯到二十世纪九十年代,那个时候电子商务的出现(e-Commerce)风靡了整个企业界,为企业的经营模式带来了创新式的革命。电子商务的其中一个分支是人力资源管理信息化,它的出现为日常的人力资源管理工作提供了便利,随后伴随着人力资源管理信息化的持续发展,学术界对其含义进行了多次的丰富。

### 3 企业发展的人力资源信息化管理的保障机制

#### 3.1 管理方法保障

选择了恰当的项目开发方式,一个能真正付诸行动的有策略性、针对性、计划性的实施策略、实施方法与实施步骤的制定也是至关重要的。大型企业的项目所涉及的人员、成员单位数量众多,是一个全员参与的范围,并且项目最终要达成一个“战略—管控—流程—人事”多层级的管理目标,因此“总体规划,分步实施,重点突出,快速见效”的稳步实施策略是大型企业所需要的。a.总体规划。通过全面、整体的系统规划和集成设计,避免“信息孤岛”的产生,必须兼顾与其他业务系统(如财务系统等)的集成关联应用,实现各系统与人力资源管理信息系统的全面集成分析与流程优化,最大限度地提升系统应用价值,增强系统的实用性。b.分步实施。企业人力资源系统的建设,不仅仅只是把系统作为一种工具,作为实现业务自动化的辅助手段,更重要的是要把软件中体现的先进管理思想和管理方法同企业自身的管理思想和管理现状有机地结合起来,融为一体,并切实贯彻落实企业今后的人力资源管理实践中去。在后续的软件实施将为每一个阶段确定明确的实施范围、实施目标、项目进度、资金预算及人力资源计划。分步实施不仅使整个企业在人力资源管理水平上有一个质的提升,而且使项目过程有清晰的里程碑,使得项目在可控的周期内保质保量地完成。c.重点突出。在整体规划、分步实施的前提下,需要重点树立一些实施的标杆企业作前期实施重点投入,在实施过程上对这些标杆企业的人力资源应用做一个先突破,以取得阶段性实施效果;重点突破关键应用需求,如组织、人员、薪酬、绩效等,再推动外围,从而将实施风险控制到最小。d.快速见效。人力资源产品具有较低的总体使用成本(TCO)和极低的应用风险。结合上述的实施策略,在重点突破的基础上,不断总结实施的经验和教训,并将成功的经验快速复制应用到其他的实施单位,从而使各阶层可以直接快速地看到最终的应用效益。

#### 3.2 企业制度保障

企业的人力资源管理系统提供的不仅是一个人力资

源信息化平台,更重要的是一个蕴含现代人力资源管理理念的管理工具。因此,对企业的高、中、低层相关人员均要进行相关培训,使其在思想观念上有一个新的认识和转变,形成全员参与企业人力资源改革的共同意识。企业由于历史原因而形成的不适应集中管理的规定、制度、报表和流程,要有“削足适履”的勇气,而不是一味以灵活性来要求系统供应商必须做出更改。逐步完成建立人力资源系统平台—优化人力资源管理业务流程,实现人力资源工作协同管理的稳步建设思路。在系统建设的过程中,在新的制度和流程的规范约束下,会有许多人习惯于,甚至产生某些抵触情绪,包括员工及部分直线经理等,因此要制定一些相应的过渡性奖惩制度,来进行激励和硬性约束。为了逐步使 e-HR 系统的使用者慢慢适应新的应用环境,在新的制度和规范流程下,要预先将 e-HR 系统中的某些功能及方案设置好,利用系统“推”的功能,将其“推到”决策层及个别管理者“面前”,尽量减轻其工作操作的复杂度。因为企业及其人力资源管理是不断发展和变化的,因此,e-HR 统不仅要解决当前问题,更要有适当的前瞻性。e-HR 系统不仅能适应企业现在特定时期的管理制度和流程规范要求,还能基于其自身的先进管理思想和优秀的产品架构设计,来不断适应企业未来的新的应用需求变化。

#### 结束语

在不同的管控模式下,财务、人事和资金等企业资源集团需要进行有效管理与控制。人力资源管理行为是复杂的,结合现实中部分企业对人力资源进行信息化管理的实际情况,提出解决这些问题的信息化手段,也可以作为其他同类型的大中型企业的借鉴和参考。

#### 参考文献

- [1]Dawei Yang. Research on the Reform Strategy of Enterprise Human Resource Management in the Era of Big Data [J]. International Journal of Education and Economics,2022,5(2).
- [2]李浩.网络经济环境下的人力资源保障研究[J].中国市场,2022(12):188-190.
- [3]韩喜平,郝婧智.人力资源优化与新发展格局构建[J].重庆理工大学学报(社会科学),2022,36(03):22-29.

作者简介:赵春燕(1983.12-),女,汉,籍贯:河北张家口,研究方向:人力资源。

庞京娜(1988.5-),女,汉,籍贯:河北保定,研究方向:人力资源。