

信息化对人力资源经济师职业的影响

庞云广

(天镇县社会保险中心,山西 大同 038200)

摘要:信息技术对各个行业均带来了一定的影响,在信息技术高速发展的背景下,与之而来的时代就是信息化时代。人力资源经济师是企事业正常运行非常重要的岗位,信息化时代对人力资源经济师职业带来了较大的影响。人力资源经济师在信息化时代下要想生存并发展,就需要不断提升自己,主动适应信息化时代的要求,不断提高人力资源经济师在市场上的竞争力,科学合理规化人力资源经济师职业生涯。针对信息化对人力资源经济师职业所带来的影响的分析,希望可以总结出一些新的思路为人力资源经济师在信息化时代下做出科学合理的职业生涯规划。

关键词:人力资源经济师;职业生涯;信息化时代

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.04.085

信息技术是时代高速发展的产物,越来越先进的信息技术为信息化时代的到来奠定了坚实的基础。人力资源经济师属于人力资源管理应用型人才,受信息时代的影响较大。在信息时代下人力资源经济师要做出科学合理的职业生涯规划,重新改造这一职业,这样才能更加适应信息化时代的发展要求,更好地发挥人力资源经济师这一职业在社会上的积极作用。

1 信息技术发展的必要性

1.1 信息技术是全球化发展的必然趋势

信息化技术的高速发展为市场经济信息全球化的发展奠定了坚实的基础。新时代下企事业要意识到人力资源管理的重要性,不断创新原有的人力资源管理模式以此提高企事业核心竞争力。信息技术极大程度推动了企事业的发展,企事业要提高对人力资源管理工作的重视程度,意识到人力资源管理在企事业发展中起到的作用,并不断完善人力资源管理体系,增强企事业在市场上的竞争力,节约更多的运营成本,推动企事业的良性发展。企事业传统的人力资源管理涉及的工作内容较多,且管理流程较为烦琐。尤其是在企事业不断发展的过程中生成的各方面资料不断增加,又进一步增大了人力资源管理的难度,使得人力资源管理的作用得不到全面体现,对企事业的可持续发展带来了一定的阻碍。而现代化信息技术的出现则为传统人力资源管理模式的创新提供了强有力的技术支撑,对此传统人力资源管理格局被打破,此时人力资源管理部门借助信息化技术可以促使各部门之间的联系更加密切,对于提高企事业各部门工作水平,最大程度实现资源共享具有重要意义。提高企事业各部门人员的工作效率,激发员工内在潜力是人力资源管理的主要目的,在人力资源管理部门的推动下可以促进企事业的可持续发展。但是人力资源管理者在实际运用信息技术时也会存在判断失误的问题,直接降低了人力资源管理水平。因此针对此种问题就需要

全面继承传统人力资源管理的优势,借助不断优化的人力资源管理模式促使现代化信息技术得到更好的应用。新时代下作为一名人力资源经济师需要严格要求自己,努力提高自身专业技能,以此满足信息化时代对人力资源经济师的高要求。

1.2 信息化时代下传统人力资源管理作用逐渐减弱

时代在不断变化的背景下,人力资源也发生着变化。不断变化的人力资源管理模式可以更好适应新时代的发展,能整体提高企事业管理水平。企事业发展中以往人力资源管理模式难以适应新时代的发展,导致人力资源管理对企事业生产经营的管理作用逐渐降低,此时企事业就需要积极探索新的人力资源管理模式,结合当前时代发展的特征创新原有的人力资源管理模式,以此提高企事业管理水平。在现代化信息技术逐渐普及的过程中,人力资源经济师也需要努力提升自己,不断强化自身的专业素养,凭借专业方面的优势高效落实人力资源经济师本职工作。此外,信息化时代下人力资源经济师要积极探索原有的职业经营理念,确保自身专业优势得到最大程度体现。人力资源经济师熟练应用信息化技术可以明显提高自身职业素养,对于促进企事业的健康有序发展具有重要意义。

2 信息化对人力资源经济师职业的影响

2.1 信息化时代下传统人力资源经济师逐渐减少

人力资源管理模式是不断变化的,时代的发展为人力资源管理模式的改变创造了有利的条件。只有不断调整和优化的人力资源管理模式才能适应新时代的发展特点。人力资源管理是企事业发展不可缺少的内容,如今我国更多企事业纷纷落实了电子商务运营管理模式,此种运营管理模式显著减少了人力资源、物力资源等的投入,提高了运营管理效率,促使企事业获取了更多的经济效益。电子商务管理模式的落实使得企事业各部门彼此之间的关系更加密切,将烦琐的工作流程进一步简化开来可以提高各部

门工作效率。但是在信息化电子商务管理模式逐渐落实的过程中,传统的人力资源经济师职业也逐渐被新型人力资源管理模式所取代。人力资源管理部门借助现代化信息技术可以明显提高该部门工作效率,在严格控制管理成本的基础上,促使每位员工效能得到全面激发。传统人力资源经济师如果在信息化时代下不注意提升自己,一味按照自己以往的工作经验对某个事物进行判断,这样落后的管理模式很难紧跟时代的发展。因此信息化时代下传统人力资源经济师逐渐减少,为了更加适应时代的发展越来越多的人力资源经济师转变为新型的人力资源经济师,并进一步完善了人力资源经济师职业生涯规划。

2.2 信息化时代对新型人力资源管理者提出了更高的要求

信息化时代对新型人力资源管理者提出了更高的要求。信息化时代下电子商务模式逐渐应用开来。传统人力资源经济师也逐渐被时代所抛弃。信息化时代下传统人力资源经济师职位也发生了一定改变,此时传统人力资源经济师要想顺应信息化时代的发展就需要进一步优化自身岗位职能,不断提高人力资源经济师综合素养和职业技能。因此企事业要结合信息化时代的发展特征为人力资源经济师制定科学合理的培训方案,不断提高人力资源经济师职业技能。此外,针对人力资源经济师职业特点也需要完善相关的法律法规,在法律法规要求范围内落实人力资源管理方案,确保每位人力资源管理者内在潜力得到最大程度体现。由此可见,信息化时代下人力资源经济师只有掌握更多的知识和技能,具备与时俱进的理念,才能不被时代所抛弃。

2.3 信息化时代改变了人力资源经济师职业管理模式

人力资源管理所使用的工具和工作系统受信息化时代的影响较大。人力资源管理所使用的工具和工作系统的改变会引起人力资源管理理念和思想的改变,并间接影响人力资源管理模式和工作流程。人力资源经济师职业管理模式的信息化又加快了人力资源管理和信息化技术二者之间的融合程度,人力资源经济师借助现代化信息技术可以高效完成人力资源管理工作,节省下更多的时间和精力,提高了人力资源管理工作效率。人力资源经济师借助信息化技术可以确保在规定时间内完成任务,能避免意外情况的发生。另外,信息化技术的使用明显拓宽了人力资源经济师未来发展空间,为人力资源经济师向现代化和信息化发展创造了良好的条件,使得人力资源经济师与国民经济发展更好结合在一起,加上信息化技术的使用进一步降低了人力资源管理中物力、人力以及财力等各方面资源的投入,降低了人力资源管理所耗费的成本。此外,人力资源经济师管理数据库在信息化技术和信息化平台的支撑下变得更加完善,促使人力资源管理职业特色与人力资源经济师管理数据库可以紧密贴合在一起。人力资源经济师借助信息化技术和专业化的软件可以高效完

成数据收集、数据分析以及数据处理工作,能进一步确保人力资源经济师数据分析结果的可靠性和专业性。信息化时代下的人力资源经济师和传统的人力资源经济师相比,前者工作流程更加简洁,实现了无纸化办公。可见信息化时代下人力资源经济师可以借助专业化的分析软件完成数据收集、分析和处理工作,并将最终得到的结果传递给他人,明显简化了人力资源经济师工作流程,为构建现代化的人力资源经济师工作体系奠定了基础。

2.4 信息化时代提高了人力资源经济师职业素养和综合技能

人力资源管理借助现代化信息技术可以创新原有的工作方式,确保人力资源管理更具针对性和现代性,对于加快人力资源管理改革的速度具有重要意义。人力资源经济师职业生涯规划与现代化信息技术结合在一起,可以促使职业规划建设更具标准化和现代化特征,能调动起人力资源经济师主动学习信息化技术的意识,对于提升他们的职业素养具有重要意义。各个企事业要根据人力资源经济师职业规划信息化建设要求完善职业体系,促使人力资源经济师队伍更具年轻化特征。企事业在招聘人力资源经济师时要适当提高入职门槛,严格按照招聘要求选拔出高素质、专业能力较强的人力资源经济师。此外,入职后的人力资源经济师要具备主动学习意识,企事业要制定完善的培训制度,借助定期培训的方式不断激发忍耐力资源经济师内在潜力,增强他们的工作能力。企事业也可以借助优胜劣汰的机制增强人力资源经济师危机感,促使他们不断提升自己应对新时代带来的挑战。

2.5 信息化时代创新了人力资源经济师沟通和交流方式

信息化技术的应用进一步优化并调整了人力资源经济师职业组织机构。信息化建设将传统人力资源经济师之间在区域和时空上的限制打破,使得人力资源经济师彼此之间的交流渠道更加多样,人力资源经济师可以借助信息化技术线上交流,进一步提高了人力资源经济师网络化交流特点,促使人力资源经济师之间的互动更加高效便捷。实时化的沟通方式可以避免传统人力资源经济师因惧怕上级而产生的错误判断和错误表达,能最大程度提高人力资源经济师彼此之间主动交流的公平性和有效性,进而确保了人力资源经济师工作的高效性和精准性。人力资源经济师借助信息化技术可以减轻对中介机构的依赖,能进一步简化人力资源经济师管理机构,用于中介组织机构上的费用明显减少,可以充分发挥人力资源管理工作效率。

2.6 信息化时代创新了人力资源经济师职业培养模式

人力资源经济师与其他专业人才存在较大的区别,人力资源经济师更具专业化和系统化特点,对于培训活动有较高的需求。因此人力资源经济师要积极参加相关的培训活动不断提升自己,企事业要积极引入现代化的软件,借助专业化软件准确分析人力资源经济师专业水准和综合

能力,并将分析结果录入系统中,根据分析结果实现对人力资源经济师的科学合理分组。随后根据不同小组的人力资源经济师制定针对性的培训方案,确保培训方案的针对性和有效性。人力资源经济师的培训要秉持线上和线下培训结合的方式,二者结合可以确保人力资源经济师培训的全面性,在强大技术支撑下可以明显简化人力资源经济师培训流程,节省下更多的培训成本。

3 积极将信息技术纳入人力资源经济师职业规划中的必要性

人才体系中人力资源经济师扮演着非常重要的角色,人力资源经济师可以明显提高企事业管理水平,对企事业生产效率有着很强的促进作用。人力资源经济师主要负责与人力资源管理相关的内容,将现代化和信息化人力资源管理模式全面普及开来可以为人力资源经济师工作创造良好的条件,对于促进人力资源管理工作 and 行政部门改革之间的有效融合具有重要作用。信息化时代下人力资源经济师可以主动应对外部环节的变化,能根据内外环境相关因素收集与人力资源管理相关的更多信息,汇总信息并分析,将分析得出的结果向人力资源管理部门反馈,加快人力资源管理模式创新的步伐。信息化时代下人力资源经济师要善于借助网络化信息技术,依托互联网这一平台收集整理相关的信息,最大程度实现人力资源管理不同信息的共享性。人力资源经济师可以科学性、合理性分析这些庞大的数据信息,能从中获得有价值的资料,并将其应用到人力资源管理工作,促使人力资源管理更具现代化和科学化特点。人力资源管理对企事业的发展非常重要,企事业用人需求和人才体系的建设均离不开人力资源管理的作用。人力资源管理有着较强的统一性,新时代下落实对人力资源经济师信息化建设,促使每位人力资源经济师熟练应用信息化技术可以明显提高人力资源管理水平。

4 进一步推动人力资源经济师职业发展的策略分析

4.1 努力提高人力资源经济师专业技术水平

信息化时代下要想进一步推动人力资源经济师职业发展就需要努力提高人力资源经济师专业技术水平。人力资源管理在企事业发展中起到了至关重要的作用,尤其是信息化时代下企事业对人力资源管理的要求越来越高,与此同时人力资源经济师只有不断提高自身专业技能,才能满足企事业对人力资源管理工作的要求。新形势下人力资源经济师要具备较强的胜任力,努力需要专业知识,不断增强自身的专业素养,依靠自身较高的专业技能落实人力资源经济师这一职业所履行的职责。信息化时代下企事业的发展更是离不开人力资源经济师,企事业对人力资源经济师的要求具有多元化和多样化的特征,要求人力资源经济师要具备较强的新环境适应能力和协调管理的能力,这样才能高效处理工作中遇到的问题。

4.2 进一步提高人力资源管理质量

企事业要落实对人力资源经济师的质量管理,定期开

展对人力资源经济师的职业化培训,构建科学合理的制度,按照规章制度落实对人力资源经济师的全方位管理。企事业在制定培训方案时要根据每位人力资源经济师的特点,确保培训方案的针对性和有效性,明确人力资源经济师的培训方向,确保培训工作的实效性,不断增强人力资源经济师工作能力。

4.3 为人力资源经济师职业发展提供充足的资金支撑

充足的资金是人力资源经济师职业发展规划的必要条件。人力资源经济师职业发展规划需要得到政府部门的强力支持,借助完善的方针政策为人力资源经济师职业发展创造有利的条件。企事业要将充足的资金放在人力资源经济师培训上,为企事业培养出高素质多面化的人力资源经济师。

5 结束语

综上所述,信息化技术对人力资源经济师职业发展影响较大。人力资源经济师要想顺应时代的发展就需要熟练应用现代化信息技术,主动适应信息化时代的发展,不断提高人力资源经济师专业技能,凭借较高的技能服务于企事业发展。

参考文献

- [1]赵献娜.信息化对人力资源经济师职业的影响[J].财经界,2021(7):175-176.
- [2]陈靖宇.信息化对人力资源经济师职业的影响与思考[J].中国商论,2019(23):240-241.
- [3]全立权.信息化对人力资源经济师职业的影响[J].内蒙古煤炭经济,2019(17):108.
- [4]林秋雨.信息化对人力资源经济师职业的影响与对策分析[J].商品与质量,2019(7):188.
- [5]王中莹.信息化对人力资源经济师职业的影响[J].化工管理,2019(2):163.
- [6]王艳静,张博业.信息化对人力资源经济师职业的影响[J].魅力中国,2019(23):23-24.
- [7]肖锋.信息化对人力资源经济师职业的影响与思考[J].财讯,2021(11):54.
- [8]孙勇.信息化对人力资源经济师职业的影响分析[J].全国流通经济,2019(9):70-71.
- [9]周硕年.信息化对人力资源经济师职业的影响与思考[J].现代商贸工业,2019(30):78-79.
- [10]吴齐.论信息化对人力资源经济师职业的影响与思考[J].财讯,2020(16):72.
- [11]李玉萍.信息化对人力资源经济师职业的影响研究[J].科技经济市场,2018(3):186-187.
- [12]梁庆.信息化对人力资源经济师职业的影响[J].商情,2018(27):286.

作者简介:庞云广(1981-),男,汉族,山西天镇人,本科,中级经济师,研究方向:人力资源管理。