

# 信息技术对人力资源管理模式的影响

刘攀

(河北省微生物研究所有限公司,河北保定 071000)

**摘要:**由于当前大数据分析信息技术的蓬勃发展与广泛应用,导致了各类信息化手段被广泛普及运用到了各行各业,特别是在人力资源管理方面具有更加突出的应用优势。要想真正达到对人力资本的最佳使用与发展,就必须加强对信息技术的运用,真正做到可持续发展,同样,这也在人力资源管理上反映出了现代化的特点。

**关键词:**信息技术;人力资源;管理模式影响

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2023.10.070

计算机技术的出现使社会生产的活动带来了质的提高,利用计算机技术与工业管理相结合可以有效地充分发挥计算机信息科技在管理工作中的功能,为工业的管理提供服务。人力资源是公司成长中的关键重要资源,而利用信息科技,可以为公司的人力资源成长策略提供良好的硬件保障,进而推动公司进一步成长。

## 1 信息技术与人力资源管理的相关概述

### 1.1 信息技术

信息技术指的是利用现代网络信息技术而衍生出的新兴科技产品,而伴随着现代信息技术的迅速普及,它也开始被广泛地应用于人类日常的生活与工作以及科研和教学等方面。

### 1.2 人力资源管理

企事业单位中的人力资源管理,指的是企事业单位为了实现相关社会发展要求和经济效益要求,所采取的一系列制度化和规范化与原则性的管理经营方法与技术的总体称谓。

## 2 人力资源管理模式中应用信息技术的关键点

### 2.1 提升员工在信息管理下的认同感

信息化的运用并不仅仅停留在公司管理人这一部分,而且还要利用信息化技术手段铺设人才薪酬网。在为公司的管理人员建立了人才薪酬全网格覆盖管理模式后,将公司的制度、文化等信息真正渗透到每一个员工。因此,当企业经理在员工打卡、人员外出活动监控等管理层面上工作时,都会利用信息系统技术手段进行对员工的行为监督,并结合了软件、互联网等信息技术模式,从而逐步完善了公司人才工资管理形式,并进一步优化了管理工作内涵,但这部分的模式较为刚性,使得公司员工喘不过气来,觉得自身的一举一动都被人资控制,被公司领导所监督,而公司员工本身可以接受的互联网等信息化科技模式,在企业管理工作中并没有应用,也使得公司员工的认同感大大降低,因此人员工资信息管理方式虽然要通过信息技术形式弥补传统企业管理模式的缺陷,然而也应该研究管理人员能否接受,征询公司员工的建

议,特别是防止一线工人、基础职工、技术人员、高级人才的流失。

### 2.2 融合技术与企业的发展战略理念

人员工资管理的终极指标是为公司形成核心竞争力,一切形式的人员工资管理,都必须与公司的发展策略相互契合,从宏大的视角分析,人员薪酬思维必须与公司的未来发展方向、公司的总体规划、公司的内部经营流通、公司的管理重大策略相关,从细节看,人员薪酬认知内容也必须与公司的文化、环境、人员工作形态、岗位职责等相关。利用现代技术进行人员管理,可以良好地培养员工的经营实力与综合技能,有效地增强公司市场实力,推动公司良性发展。

## 3 信息技术对人力资源管理模式的影响

### 3.1 信息技术对人力资源管理制度建设的影响

单纯地遵循人管人的模式就很容易造成其管理效率与整体管理工作质量之间存在差距,也往往产生了明显的客观性影响,因为每个人对待不同人的心态都是不同的,而客观性原因也往往会影响整体人才的管理工作效果。而通过信息化下的管理方法,不但能够改善这种个人主观意识和情感影响对整体人力资源管理产生的影响,同时也能够规范对整体人力的管理机制,对更加复杂和繁重的数据和资源进行更为有效的运算管理。

### 3.2 提升人力资源管理水平和效率

信息化的使用改变了公司管理的结构和工作方式,大大提高了公司管理人员的技术水平和经济效益。公司管理的时候,信息化可以改变传统的公司人力资源管理体制,人员的录用、考评和培训也会以信息化的手段体现出来。培育良好的管理理念、革新方法,形成创新的管理队伍,进而提升企业人力资源的水平。

### 3.3 对人力资源管理流程造成的影响

人力资源管理工作在进行时必须处理招聘、绩效管理、培训和培养等各种大大小小的工作,而这时,如果是缺乏现代信息技术的支持,这种复杂的事情便无法进行有效解决。所以,计算机技术在使用时,可以在对人力资源中

各个细节问题做出高效解决的同时,也实现了对员工压力的有效减轻。在计算机技术使用时,也可以让工作人员之间的沟通更为简单,同时,在人力资源招聘时,应聘者仅需要在网络上查看招聘职位,并提交电子简历,便可以由 HR 直接在网站完成浏览和通知面试,进而高效地解决了空间成本。

### 3.4 信息技术对人力资源管理模式的影响

传统的劳动力资源管理工作都是采用纸质形态的记事与备注完成的,虽说这些管理工作方法确实产生了良好的效益,不过在现实的管理工作流程中却往往出现了诸多不便。一方面纸质文档很容易遭到损毁甚至遗忘,同时还必须占用大量的空间加以存放,因此管理质量并不高。部分保密文件往往会花费更多的人员和物力进行管理,整个管理程序也相当重复和枯燥。但如果利用现代信息技术和网络等计算机技术可能将会改善这些烦琐而低效率的管理,进而提升了人力资源管理工作效率和服务质量,也有利于企业的人力资源管理工作顺利地展开。

### 3.5 新的人力资源渠道开发

在现代公司人力资源管理的工作流程中,信息可以突破时间与空间的限制,通过增加网络、远程考试等新形式与途径,从而提升人才招聘与培养的有效性,让其工作过程更为科学。

### 3.6 降本增效目标的达成

利用信息化对人力资源的科学管理,以实现降本增效的目的,而这里的增效加益指的是效率与效益两个方面。运用现代计算机技术建立完善的信息管理档案系统大大减少了工程量,在人员配备上也做到了减员的目的,不但节省了时间,还减少了内部管理成本。

### 3.7 有利于吸引、留住人才

公司要想实现长期稳健的发展,怎样吸纳、留住人才是公司必须思考的重大问题。随着社会经济法规制度的逐步健全,世界各国都更加注重于维护劳工利益,市场的竞争机制和人员流动制度也使得公司雇员在面临工作机遇时能够有更多的选择。因此公司就需要针对当前求职者的实际需要丰富招聘的宣传内容,并对公司内部的竞争机制做出了调整,从而使得公司员工能够在平等公正的环境下进行工作。

### 3.8 转变传统人力资源管理理念

以往的人力资源管理模式相对较简单,形式的控制性目的在于限制和影响他们的操作活动。他们必须执行,使操作显得更为容易。而且传统的人力资源管理观念仍然陈旧不变,因为传统的管理理念更偏向于对人员的管理,使人员被动地在公司进行管理工作,而这样传统的管理模式在很大程度上对公司的发展是非常不利的,不但降低了公司全体员工的工作积极性,还降低了员工开展业务的能力,公司的整体生产力根本就无法得以提高。很显然,传统的、陈旧的人力资源管理理念已经变成了当下

公司的阻碍,既无法适应当下公司的步伐和发展速度,也不符合现代企业管理文化的变化,对公司的长远可持续发展产生了极大的制约。不过,有一些问题,限制了他们开发的意识,忽略了他们工作时的主体能力。现在,利用信息化实施以人为本的管理工作就为他们技能的开发指明了道路,推动了开发任务的实现。

## 4 信息技术在事业单位人力资源管理模式应用中存在的问题

### 4.1 人力资源创新活动受限

整个企业的人力资源活动一直是许多企业部门需要创新的一个部门,但是,由于目前的技术,发展速度太快,人力资源已经开始使用一种技术来控制 and 解决问题,很快就出现在其他形式的科学技术、人力资源、技术的应用,整合所有与人力资源相关的问题,建立综合管理体系适应信息技术,但是这个过程是非常困难的,过程很长。在管理方面,人力资源可以不断调整管理方式和管理方法一些人力资源应该是基于软件化的,虽然管理内容很全面,但员工们很反感,很容易激动。基于此,人力资源只能在技术模块上构建新的人力资源空间,而不能从各种形式的信息技术结合,建设属于人力资源管理的途径。

### 4.2 使用信息技术的途径单一

中国信息技术的发展已经在一些方面大大超越了部分西方发达国家,走在了世界前列。不过,目前信息技术的普及与推广程度还不足。基础信息技术早已成为了人类日常生活与生产中的重要组成部分,而相对较高端的信息技术则仍然超越了人类的能力范围。在人力资源管理方面,人们大多还停留在基于信息技术上,没有信息处理与运用资源的能力。其实,这也是管理者们对人力资源管理关注不足的主要原因所在。人力资源不能用精确的数据分析为公司活动提供依据,传统的人力已经无法保证公司的运作,这导致部分公司领袖相信人力可以维持现状。员工不需向领袖提意见,只需部署决策部下的人员。而在人员调动和组织流程中,各部分领导往往进行协调,跳过人力资源环节,最后,只有人力资源部门被动地调整员工的薪酬表现。

### 4.3 尚未给予高度重视

部分企业内部的领导者与相关工作人员习惯性将工作的重点放在生产方面,忽略人力资源管理工作的开展情况,也没有意识到人力资源管理在促进企业发展历程中所发挥的重要作用。因企业领导者并没有意识到人力资源信息化建设的意义,在思想层面上尚未给予重视,直接影响人力资源管理信息化建设工作的顺利开展。与此同时,还会降低其他员工工作的主动性,甚至消极对待人力资源管理工作,不利于人力资源建设工作的顺利开展。

### 4.4 共享性有待提高

纵观现阶段的实际发展情况,人力资源管理系统的

开发程度相对较为缓慢,对开发商所设计的人力资源信息系统进行分析,系统间数据的同步性共享性较差,各模块的工作数据无法同步共享,且系统流程烦琐、操作复杂,并未真正意义上起到提高工作效率的作用,系统的实用性和贴切度还难以满足企业人力资源管理信息化建设工作的实际需求。另外,人力资源信息系统还难以抵抗蓄意的网络攻击,存在信息泄露的风险,无法在短期内有效解决系统的安全性。

## 5 信息技术在人力资源管理应用中的策略

### 5.1 建立科学的聘任机制

事业单位应在人力资源规划中建立科学的任用制度,即实施严格的竞争性任用机制,根据劳动标准和需要建立道德、人才、能力、绩效等评价指标,实行多种评价方法,尊重最适合生存的原则,选拔优秀人才。同时,在提名过程中,有关的程序和次序亦会划一,以确保提名制度的公平、公正和公开。

### 5.2 从信息技术应用的角度完善现有的管理制度

此外,根据当前信息技术应用的需求过程中人力资源管理的发展,事业单位人事管理改革还存在一些历史性问题,如部门冗员、人员结构不合理等,要完善人事过渡制度,以“改进前和改进后的实施”为目标,合理调整现有员工结构,并结合单位的有效运作进行改进,公共机构可为超过既定组成结构比例的工作人员确定三年的保留期,以便实施连续工作法,实现过渡。在员工频繁流动的情况下,确保及时提供人才,实现人必须结合现有管理体系的调整,使其充分发挥信息技术的应用优势,并实现有效的简化人力资源管理的全过程,充分发挥信息技术的潜在价值和意义,开发出一套完整的人力资源管理系统应用手段和模式。在具体的调整过程中,需要从业务特点出发,制定科学合理的标准根据不同的业务需求,从而有效地促进应用程序和转换整个信息技术的影响。管理体系的建立能够有效地推动构建科学合理的人力资源管理体系,从而从根本上提高人力资源管理的效率和质量。

### 5.3 加强企业人才队伍建设

企业要实现稳定、可持续发展,人才队伍是基础。负责管理企业人力资源的人员无法理解计算机化和对信息技术的掌握。因此,企业应培训相关员工,加强对IT技术管理人员的了解,提高他们的计算机应用技能,开展思想工作,使人力资源管理认识到人力资源信息管理的重要性及其在企业未来发展中的重要作用。此外,企业可以积极引进相关专业人员,降低培训成本,提高工作效率和公司人力资源信息管理质量。

### 5.4 融合技术与企业的发展战略理念

人才管理的终极指标是帮助公司形成核心竞争力,所有类型的人才工资管理都必须与公司的经营策略相契合,从宏观的视角考虑,人才薪酬认知应该与公司的战略、未来方向、公司的总体战略规划、公司的内部文化流

通、公司的管理重大政策相关,从细节看,人才薪酬认知也还必须与公司的文化、环境、人员工作方式、岗位职责等相关。

### 5.5 提升员工在信息管理下的认同感

信息化的运用并不是停留在企业管理人资独个部门,而是要通过信息化手段铺设人资网络,在企业的管理层形成人资全网格覆盖模式,使企业的管理制度、文化等信息真实渗入每一名工作人员。具体来说,当前的企业管理在人员打卡、人员外出活动监控等管理层面上,会运用信息系统手段实现人员的行动监管,并结合软件、网络等技术模式进一步改善了人员工资管理形式,优化了管理工作内涵,但这部分的模式太过于刚性,使得公司员工喘不过气来,觉得自身的一举一动都被人资控制,被公司领导所监督,而公司员工本身可以接受的互联网等信息化科技模式在企业管理工作中并没有应用,也使得公司员工的认同感大大降低,因此人员工资信息管理方式虽然要通过信息技术形式弥补传统企业管理模式的缺陷,但是也应该研究管理人员能否接受,征询公司员工的建议,特别是防止一线工人、基础职工、技术人员和高级人才的流失。

## 6 结束语

总的来说,通过信息技术来实现人力资源管理的升级,这样可以保证企业人力资源的相关内容都被清晰地录入计算机之中,确保计算机能够对企业员工的资源进行有效的汇总。因此我国的发展需要引进相应的信息技术手段,以更好地增加人力资源的有效运用和管理,充分提高人力资源管理的效率;加强各类人才的有效开发和利用,减少人力资源的浪费,提高运营效率,不断走向可持续发展。

### 参考文献

- [1]曹丽芳.信息技术对人力资源管理模式的影响[J].中小企业管理与科技,2016(15):2.
- [2]刘琼芳.信息技术对人力资源管理模式的影响分析[J].行政事业资产与财务,2016(10):2.
- [3]李学坤.信息技术对人力资源管理模式的影响探析[J].现代经济信息,2013(5X):1.
- [4]梁进朝.信息技术对人力资源管理模式的影响研究[C]//教师教学能力发展研究科研成果集(第十一卷),2017.
- [5]张丹.论信息技术对人力资源管理模式的影响[J].环渤海经济瞭望,2018(4):2.

作者简介:刘攀(1991-),女,汉族,河北保定人,硕士研究生在读,经济师,综合办公室主任,研究方向:人力资源。