

# 人力资源管理中的信息化应用研究

刘影

(国能孟津热电有限公司,河南 洛阳 471100)

**摘要:**目前,信息化技术在各企业管理中已得到普遍落实应用,同时各行业竞争越发激烈,企业间在产品质量、服务态度、制度创新、企业文化和人才储备等方面“互卷”严重,企业要想稳住市场地位,就必须对自身进行不断改革创新。基于此,对人力资源信息化管理的价值以及管理中存在的问题进行分析,并深入探讨企业人力资源管理信息化发展措施,以供参考。

**关键词:**人力资源管理;信息化;大数据运作机制

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2023.10.088

科学合理的管理制度是企业快速发展的重要前提,对企业人力、物力、资金、资源和信息等统一规划管理,可以保证企业管理效率最大化,促进企业持续快速发展。现代企业对人力资源管理工作需要提高重视,设法将信息化技术融入人力管理工作中,优化人力资源管理效率和效果,更好为企业发展提供服务。

## 1 企业人力资源信息化管理价值

### 1.1 全面提高企业工作效率

信息化技术融入企业人力资源管理中极大减少人力资源管理部门的工作压力,同时可以提高人力资源管理效率。信息化技术的应用,加快信息的传播,信息运输量也在逐渐增大。将信息化技术应用到人力资源管理中,可帮助人力资源管理工作人员获取更多人力资源信息内容,并且可通过网络科学管理人力资源,方便人员合理调配,极大降低人力资源管理难度,使人力资源管理工作效率显著提升。

### 1.2 规范企业的业务流程

在科学技术的影响下,信息化技术已普遍应用于各行各业。企业人力资源管理改革过程中,为适应当下社会发展状况,开始将信息化引入管理工作中。信息化技术的引进使得企业人力资源管理方式与内容得到升级和改良,能让部门有时间和精力应用到人力资源管理体制的改革研究上,加快人力资源管理体制完善的进程。除此之外,完善且科学的人力资源管理制度可简化工作流程,减少时间成本的损耗,促进企业人力资源良性发展。

### 1.3 实现人力资源自主管理

人力资源在进行管理作业时,如果对每个员工的问题都一一作答,在有限的时间内解决所有人的困惑,其工作量巨大。但是合理应用信息化,上述问题就能迎刃而解,可形成自动化的科学管理体制。以员工请假为例,员工可直接在已设计好的信息化系统中填写相应信息,就如同平时填写请假条一样,只不过信息化应用更加便捷,采用电子请假方式,填好后再经系统自动进行反馈,进而提高企业

整体管理效率。

### 1.4 提升绩效管理水平

传统企业绩效管理对于时间成本的消耗巨大,由多人负责。每一个人的考核、培训、管理各环节都会分配专人进行绩效记录,所以实施起来对人力、物力、时间消耗巨大,而且最终绩效评价的准确性不能得到充分保障,极大降低绩效评价的时效性和真实准确性。但如果通过信息化技术去做绩效管理,将绩效考核内容、标准、波动范围等输入系统中,再经过系统有效分析,就可以迅速做出结果反映各岗位胜任状况。此外,充分利用信息化技术,自动整理分析工作完成结果,使企业绩效管理得到提高。

## 2 现阶段企业人力资源管理存在的问题

### 2.1 企业管理者信息化管理意识不强

部分传统企业管理者的理念故步自封,管理人员极少与其他企业接触,对先进技术接受能力弱。一方面,大部分企业受传统管理思想影响,安于现状,过于保守,企业管理者一味求稳,不敢进行改革创新,很多公司管理人员只是将工作重点放在人力资源管理表层工作层面,如简单将相关文件下发到人力管理部门,要求人力资源管理人员在期限前完成,这会严重影响人力资源管理工作的工作热情。由于人力资源管理部门缺乏全局统筹规划理念,完全忽视时间成本消耗问题的情况也较为常见;另一方面,当上级要求企业进行人力资源管理创新改革时,人力资源管理整改工作就只是“换汤不换药”,内部核心没有进行任何创新,更没有时间和精力去学习更为先进的管理技术。

### 2.2 人力资源管理信息化基础薄弱

许多企业对人力资源管理认识不深刻,部分企业甚至没有成立人力资源管理部门,将人力资源管理工作划分给行政部门。此外,现实生活中,大部分企业办公设施陈旧落后,有些企业虽有电脑配套设备,但设备老旧,软件运行迟缓,服务器性能低,这会严重影响人力资源管理工作的工作热情,导致人力资源管理效率降低。可见,人力资源管理信息化

设备落后、信息管理层次不清晰、管理流程不完善是企业人力资源信息化管理发展中共同存在的问题。

### 2.3 人力资源管理软件性能不佳

人力资源管理软件发展史悠久,但市场上存在的人力资源管理软件性能大不相同,且市面上广泛应用的人力资源管理软件都是软件设计者通过自身对社会结构的认知进行设计的,用户体验感不好。一方面,传统的软件设计者对使用者的社会观点不了解,界面设计不能满足使用者需求,且大多信息化管理软件售后反馈流程不完善,不利于软件设计者进行及时改良;另一方面,即使企业能够选到适合自身发展的软件产品,但绝大部分卖家不提供售后维修服务,产品后期升级难以得到有效保障。

## 3 企业人力资源管理信息化发展措施

### 3.1 提升人力资源管理信息化意识

在企业经营发展中,加强相关工作人员的信息化人力资源管理意识,为人力资源信息化发展提供保障。与此同时,相关管理人员在人力资源管理信息化建设中加深对技术的熟练度并完全掌握技术操作,为企业信息化人力资源管理的进一步完善打下坚实基础。例如在信息化人力资源管理实施初级阶段,线上线下操作同时进行,当相关工作人员可规范运用信息化系统后,线上信息化管理替代线下人工管理,在加强相关工作人员专业技术的同时,保证数据信息的真实性、准确性以及实时性,从而加快企业人力资源信息化建设。此外,信息化技术中自主研发环节的重要作用也不容忽视,这样才能有效发挥信息化在企业人力资源管理中的作用。企业可成立相关部门,根据企业自身发展状况和当下社会环境,制定与企业自身完美契合的信息化管理系统,使人力资源管理效率得到显著提升。

### 3.2 改变企业经营理念

在社会经济发展的带动下,科学技术水平也得到显著提升,设备机械化已出现在人们的生活和工作中,但企业仍有部分设备无法实现机械化处理,机械化只能为工作提供便利,并不能让管理在实质上得到改善,人的思想活动才是管理的关键,这也就突出管理者在实际工作中的真正价值。对企业人力资源管理进行信息化升级,不仅仅要对设备进行升级创新,更重要的是管理者管理理念的转变。在实际管理中,管理者和经营者都要具备敏锐的洞察力和超强的分析力,并根据当下市场状况和企业自身发展制定出更为合理科学的人力资源管理信息化系统,进而使人力资源管理者的作用得到有效发挥。为此,企业要做好“持久战”的准备,目前大部分企业的人力资源工作并不能带来切实的经济收益,因此要对资源配置进行持续完善,达到增强企业整体实力的目的。

### 3.3 优化人力资源管理软硬件

对于软硬件优化措施开展,首先,相关管理人员需根据企业管理实际需求制定科学合理规划,做好软硬件维护工作,确保系统正常运行,保证信息的真实性与准确性;其

次,设置专业人员对程序进行定期检测更新,及时排除漏洞,确保信息的安全性;最后,加强硬件保护,硬件配置应与软件相匹配,保证数据传输的时效性。此外,大数据的诞生给人们的生活和工作带来了极大的便利,对企业管理领域也产生积极影响,建立属于自己的大数据,对自己需要的信息可快速查询。就目前社会发展来看,大数据信息在企业人力资源管理中发挥着极为重要的作用,是企业人力资源信息化管理改革顺利开展的基础。为此,企业应围绕大数据构建一个完整系统,通过系统的落实运行,了解员工对工作的积极性、对企业的热爱度以及员工对企业的看法和态度等,进而抓住员工的心,了解其内在的真实想法。

### 3.4 做好信息规划工作

企业的信息规划工作决定着企业的运行效率,故企业在进行管理创新过程中,不可忽视信息规划工作的重要地位。根据企业现下的发展状况,结合企业自身的战略目标,凭借科学的规范解析数据信息,进而加快企业人力资源信息化系统的完善进度。信息化技术的融入使企业的发展面积不断扩大,信息数据“透明化”为查询相关信息提供便利,目前,企业信息化平台建设工作已落实运行,但彼此间运行水平尚存在差异。基于此,企业应结合自身发展选择最适合的信息化系统,并根据对自身信息分析制定科学合理的信息规划,不能一味“照猫画虎”,更需要从自身找原因。只有根据自身实际情况,在借鉴其他企业经验的基础上,创造出属于自身特有的信息平台,才能让企业自身实力得到质的提升。现阶段企业人力资源管理信息化正处于初级阶段,专业水平有待加强,相关人才也较为缺乏。相关部门应设法提升人力资源信息化管理工作的力度,提高其在企业中的地位,进而提升相关人员热情,使其通过积极学习更好掌握人力资源管理信息化相关知识和技能,这能够有效加快人力资源管理信息化建设进度。

### 3.5 提高人力资源管理者综合素质

人力资源管理者整体实力的提升是企业人力资源管理信息化应用得到进一步完善的有效保障。因为,在实际工作中,人力资源管理者整体实力在增强人力资源管理水平中发挥着重要作用,管理者实力强,管理水平才能不断提升,二者之间“一荣俱荣,一损俱损”,关系密切。在信息化的当下社会,企业应注重人才的招聘,提高人力资源管理者选拔标准,除了具备管理能力外还应将计算机操作水平作为标准,只有两项能力都达到标准才是企业需要的人才,这也对人力资源管理者要求越发严格苛刻。为培养更多整体实力更高的人力资源管理人才,企业也应制定相应措施。第一,人才是企业发展的动力来源。企业在进行合理人才招聘的同时还应高薪聘请具有丰富理论和经验的专业型企业管理人才;第二,在关注管理能力的同时也应注重技能上的强弱,企业在进行人才筛选时,只有做到人力资源能力和人力资源管理系统应用符合标准才能招入企业,并对已入职人员进行定期培训,加深其对人力资

源管理专业模型和行业动态知识的了解和掌握,提高人力资源管理整体实力;第三,围绕信息化技术制定相关培训,并建立科学合理的考核机制和奖励制度,激励人力资源管理积极主动参与到学习中,加快企业人力资源管理信息化建设。

### 3.6 选择优秀的人力资源管理者

优秀的人力资源管理者可以为企业创造更多的专业人才。其中,高级人才是公司的瑰宝,此类人才的流失会严重影响公司目前发展。人力资源信息化管理系统的完善和优秀的人力资源管理者是保证企业人力资源管理水平进一步提高的关键。而人才不断引入为企业人力资源管理建设提供源源不断的动力,也为后续工作的顺利开展打下坚实基础,尤其是当下阶段,信息化和互联网发展过程中,企业人力资源发展既需要企业管理方面的人才也需要管理技术方面的人才,对人力资源管理而言,一方面需要引进更先进的管理理念,利用多样的管理方法开展人力资源管理工作;另一方面在实际管理过程中,应熟练操作信息化技术并完全掌握相关全部信息,达到在进行人力资源信息化管理时能有效发挥作用。一个合格的人力资源管理者,必须具备敏锐的洞察力和较强的分析力,当企业为完善企业信息化引进新的办公模式时,人力资源管理应做好带头作用,以身作则,按照企业颁布的管理规定,通过运用科学的管理手段帮助员工加快理念转变,并尽快落实新的信息化办公模式。优秀的管理人员应利用现有技术对企业入职、离职人员进行详细统计,标明离职原因,并竭力挽留对公司有贡献的员工,减少公司的损失和人才的流失。

### 3.7 提高人力资源管理信息化办公意识

人力资源管理是人力资源管理活动的操纵者,所以,企业高层管理者必须意识到人力资源管理所处的重要地位。坚持以科技辅助管理,激励人力资源管理积极主动地去学习。相关资料显示:人力资源工作者的幸福指数不高。人力资源管理每月绝大部分时间都消耗在员工的薪资、绩效、休假、考勤等方面的统计上,工作枯燥乏味,企业员工基数越大,其工作压力也随之增加,长时间高强度处理数字工作以致问题的出现无可避免。为提高员工幸福感,首先,企业管理者可根据信息化办公的落地实施在普通员工间进行问卷调查,以此掌握员工内心需求;其次,上级管理者应根据调查结果制定相应培训,加深员工对信息化办公管理的认识,体现人力资源管理信息化的重要作用;最后,企业可高薪聘请专业技术人才,根据公司现有的信息化办公软件对人力资源管理进行专业辅导,并定期组织交流会,阐述个人在使用信息化软件中遇到的问题和心得,激发员工对新技术的探索与学习,加强员工信息化办公意识。

### 3.8 其他措施

企业人力资源管理信息化的落实需考虑多方因素,让

信息化应用发挥有效作用还可以从以下几点入手:第一,创新人力资源管理概念。新时代背景下,信息化技术发展迅速,企业人力资源管理就应积极接受信息化技术,取其精华去其糟粕,发挥其特有优势,使人力资源管理水平得到进一步的飞跃。人力资源管理水平决定企业在可持续发展道路上能否长远走下去,只有融合信息化技术,才能使管理的质量和效率显著提高。人力资源信息化管理是一种全新的组织结构,要将其与企业发展牢牢地拴在一起。企业领导层要重视人力资源管理信息化建设并加大对齐的宣传力度,让全体员工都能清楚地了解人力资源管理信息化的社会价值和员工未来发展的重要意义,加快企业整体思想转变,为后续工作顺利开展奠定坚实的基础;第二,科学推进人力资源信息化管理进程,在对人力资源管理信息化进一步改良过程中,企业要充分重视科学合理的规划,循序渐进推动创新完善,实现符合现代人力资源理念的发展方向。企业人力资源管理具备人性化和个性化特征,与信息技术融合后,充分发挥新技术优势,为加快信息技术改进及人力资源管理进一步完善提供保障。结合企业自身发展状况,制定适合企业当下发展的人力资源信息化管理方案,使信息化管理有效发挥作用。

## 4 结束语

人力资源管理信息化是企业实现可持续发展的前提,考虑企业人力资源管理信息化建设属于“长久战”,需要企业所有人员共同奋斗,从而打造适合企业自身发展的信息化人力资源管理平台。相关人员应正视企业在人力资源管理信息化建设中存在的不足,通过借鉴其他企业经验开展探索,进而完善自身信息化管理系统,保证人力资源管理持续升级。

## 参考文献

- [1]刘英.企业人力资源管理信息化应用研究[J].投资与创业,2021,32(23):189-191.
- [2]彭世婧.企业人力资源管理信息化的应用研究[J].农村经济与科技,2021,32(16):150-152.
- [3]杨舒帆.信息化技术在企业人力资源管理中的应用研究[J].投资与合作,2021(4):143-144.
- [4]毛晓光.信息化在企业人力资源管理中的应用研究[J].营销界,2020(43):152-153.
- [5]冯俊玉.信息化在企业人力资源管理中的应用[J].企业改革与管理,2020(9):108-109.
- [6]张爱梅.企业人力资源管理信息化的应用探究[J].就业与保障,2020(9):152-153.

作者简介:刘影(1988-),女,汉族,河南洛阳人,本科,薪酬高级主管,中级职称,研究方向:人力资源薪酬绩效。