

DOI:10.12361/2661-3263-05-10-117639

企业信息化人力资源管理系统的设计与实施

王 倩

河北省煤田地质局第二地质队, 中国·河北 邢台 054001

【摘 要】随着市场经济的日趋完善,人力资本在企业发展中的作用越来越明显,而人力资源管理工作的的重要性也日益突出。因此,在人力资源的管理中,必须加强对人才的管理,企业要充分认识到信息化管理的重要性,根据不同的实际情况,制定相应的人力资源信息化管理体系,进一步提升人力资源管理水平效率和效率。通过对人力资源部门的人员规划、招聘、培训、业绩评价等工作,可以使企业的人力资源管理过程更加科学化,从而保证企业在科学、合理的制度下,实现长期、稳定的发展。

【关键词】人力资本; 人力资源管理; 信息化管理系统; 系统设计与实施

Design and Implementation of Enterprise Information Human Resource Management System

Qian Wang

The Second Geological Team of Hebei Coalfield Geology Bureau, Xingtai 054001, Hebei China

[Abstract] With the improvement of market economy, the role of human capital in the development of enterprises is becoming more and more obvious, and the importance of human resource management is becoming more and more prominent. Therefore, in the management of human resources, it is necessary to strengthen the management of talents, enterprises should fully realize the importance of information management, according to different actual conditions, develop the corresponding human resources information management system, and further improve the level and efficiency of human resources management. Through personnel planning, recruitment, training, performance evaluation and other work of human resources department, the human resources management process of the enterprise can be more scientific, so as to ensure that the enterprise can achieve long-term and stable development under a scientific and reasonable system.

[Keywords] Human capital; Human resources management; Information management system; System design and implementation

引言

信息化的人力资源管理理念的提出,使人力资源管理理论更加丰富,同时也拓展了相关方面的研究范围,促进了企业人力资源管理工作的顺利实施,有利于完善企业的人力资源管理方式,提高企业的发展理念,促进企业内部组织结构创新。本文从多个方面探讨了企业信息化人力资源管理系统的设计与构建,对企业人力资源管理的发展有一定的指导作用。

1 人力资源管理信息化建设的重要性

1.1 能够有效促进人力资源管理模式的转型

在人力资源的信息化管理模式中,可以有效地实现开放管理的需求,实现一些职能的外包,或者建立一个虚拟机构,其终极目标是要符合企业的改革理念。同时,对企业的人力资源管理模式进行了优化与创新。对于人力资源的管理,从单一的自上而下的模式,向互动的、全方位的、专业化的方向发展,人力资源的管理观念必须得到提升和优化,从而逐步形成一个企业的核心^[1]。建立信息化的人力资源管理体系,既保证了人力资源的有效利用,又保证了人力资源的价值得到了认同,使全体职工都能参与到HR工作中来,从而使以前的工作人员处于被动状态,从而形成一种新型的互动管

理系统。

1.2 有利于实现信息共享和流程的规范化

信息化系统的科学、高效的使用,可以有效地整合各模块的信息,避免因信息孤岛而导致的人力资源管理出现错误。此外,通过高效的信息化流程,可以将不同的人力资源模块的工作流程进行优化设计,从而进一步加强了HR工作的标准化和规范化,杜绝因管理人员的不同而导致工作流程发展的差异性,从而使每一项工作都能更好地进行。

1.3 能够有效提升人力资源管理工作效率

促进企业人力资源管理工作的信息化发展,提高人力资源信息化管理水平,可以让相关管理人员从繁杂的工作中解脱出来,有利于增强人力资源管理效率和质量。比如通过招聘系统的字段筛选功能,可以加快简历的筛选;通过工资计算系统,可以迅速地计算出雇员的工资。此外,人力资源的信息化管理系统可以使信息公开,并在信息系统中进行管理,通过一个可以将所有员工的信息汇总到一起的自助平台,让所有的员工都可以看到相关的内容,从而更好的进行查询和审核^[2]。管理者在进行管理时,不仅可以掌握自己的信息,还可以了解每一位员工的实际情况,从而有助于管理工作的顺利进行。

2 企业信息化人力资源管理系统设计目标和原则

为了适应企业的高速发展,如何将信息化技术应用于企业的信息化建设之中,不断提升人力资源的管理水平和信息传递的效率,从而建立起一套系统化、专业化的信息化管理体系,是企业当前阶段需要重视的问题。随着企业的发展,计算机逐渐成为企业的一项重要硬件设备,在企业的生产、经营以及企业的管理中,越来越多的信息化技术得到应用。在我国企业快速发展的关键时期,利用计算机技术可以大大提高信息的实时传递,同时也可以增强信息的处理与整合效率,从而大大优化了中小企业的信息化管理方式。在企业的人力资源管理中,管理人员的工作压力相对较大,要对每个员工的工资、绩效和各种福利进行核算,并通过各种指标来评价员工,引导员工制定自己的工作计划和发展规划。还要不断地促进企业的信息化建设^[3]。通过信息化人力资源管理系统可以帮助企业有效地缓解日常工作的管理压力,对企业的人力资源管理数据进行全面的外部整理和分析,从而提升企业的人力资源管理工作的效率和质量。

企业信息化人力资源管理系统的设计目标如下:根据不同企业的实际发展状况及需求,构建一套行之有效的管理体系,并且确保此体系与企业自身发展状况相适应,建立现代化的人力资源管理信息网络管理服务系统,全面发挥出现代化企业人力资源的管理总体效益,充分挖掘现代企业的潜在竞争能力,通过对企业内部员工的统计分析和决策,可以对企业进行有效的决策和统计分析提供参考。

企业信息化人力资源管理系统设计原则:按照企业应用管理体系的总体设计和开发应用原则,结合中小企业的具体情况,进行总体设计,逐步进行,注重理论依据和工作过程,以全面实施战略型企业的人才战略。该体系的建设分为三个阶段:构建企业信息化管理平台;构建一种以公司为基础的HRM体系来优化公司的运作过程;使公司的HRM业务运作一体化,并进行协调经营。

3 企业信息化人力资源管理系统体系架构

3.1 系统管理层

系统管理层主要包括系统构建、权限设置、数据库的维护等部分,体系架构是管理体系架构、维护程式码、提供单位及人员类别的维护、索引及程式码的维护、程式库(人员及单位资料库)的维护,使用者可以依其需要,自行建立符合其需求的架构。授权设定功能可以实现用户增删、用户组成和用户权限设定的动作,设定机构权限、对象权限和状态权限,以保证使用的安全性、严谨性和机密性。数据库的维护,提供数据备份和恢复的功能,用户可以根据自己的规划,对数据库进行周期性的调整。

3.2 基础平台层

基础平台层主要的功能和作用是对不同职位以及人事信息进

行信息化管理。机构职务管理模块为各机构和岗位进行管理,使用者可以按照层级的不同层级,以树型架构构建本系统的部门机构体系,并可随时进行组织调整、合并、合并等机构调整,并可随时进行人事变动。人事信息管理模块可以按照不同的类型对个人信息进行管理。完成人员信息的编辑、查询和统计;分析完成了人员信息的发送和接收。此模块提供了列表、视图、模板等多种输入模式,采用代码输入、文本输入和批量输入,输入信息具有自定义的稽核和运算能力,能够自动校对和统计相关数据信息,并且还能有效保证数据信息的准确性及可靠性。

3.3 职能管理层

以最优的管理过程为基础,实施人力资源规划、招聘管理、培训管理等各个管理模块,主要负责员工的绩效评估、考勤、工资福利、保险管理、离职管理等工作。工资福利模块可以管理公司的日常工资,通过预先确定的工资调节标准和计算公式,实现员工工资的核算、定级和晋升,银行代发等薪资调整及薪资核算。培训管理可以实现对员工的报批、备案和在线培训,对培训需要进行管理与评价,例如:根据公司发展战略,确定培训需要,制订培训方案及相关培训执行方案,记录、查询和统计执行情况,对培训方案、培训课程、师资评价、培训效果进行追踪,对培训成本及培训效果进行分析等。

3.4 指标分析层

指标分析层具有查询、统计的功能,能够利用任意字段进行信息查询,并可随时调用常见的查询条件。同时,可以将统计数据转移到其他办公软件中进行重新编辑、输出,形成文字和图形的分析报告,能够进行人力资源指数的分析,通过绘制表格、设置条件,完成各种报表任务。

3.5 决策支持层

提供了主管查询和维护的功能,可以让管理工作人员随时查询各种资料信息,包括在经营过程中产生的各种报表,利用统计图表分析和统计结果,还可以实现各种人员的数据查询,掌握有关的信息或发展动向。所有的资料都可以随时更新和维护,从而为公司的领导者提供科学的管理依据。

4 企业信息化人力资源管理系统实施

4.1 适用信息化人力资源管理的企业特征

企业信息化人力资源管理就是通过运用计算机技术,搭建标准化、规范化、网络化的工作平台,把人力资源的各个环节结合在一起,实现企业的“全方位的人力资源管理”。企业要实现人力资源信息化管理,需要满足以下三个条件:

第一,要有良好的人力资源管理基础,有完善的招聘、培训和绩效考核制度,工资、福利等系统及标准工作程序。信息化管理是一种较为先进的管理手段,它包含了许多先进的管理理念,

但是它并不能完全适应各个企业的发展,因此,必须要有一个很好的人力资源管理体系。在实践中,我们可以借鉴信息化管理系统的先进理念和思想,对现有的管理体系和 workflows 进行优化和完善,以适应企业发展的需要。

第二,人力资源管理人员必须具备一定的信息化能力。首先,管理者要懂得信息化管理系统的重要性,重视人力资源的信息化管理,这样的管理者就比较容易接受信息化管理系统。其次,企业内部要有较高素质水平的信息化专业人才,在实施信息化管理后,企业要不断地进行数据的维护和更新,有时候还要根据公司的发展要求进行二次开发。同时,企业的员工也要掌握计算机、互联网等方面的知识,而信息化管理最大的特色就是能够让员工自力更生,只有掌握了基本的知识,才能更好的将其应用到企业中去。

第三,要有一个良好的网络环境。首先,企业的信息化管理系统一般都是在企业的公共网络或者是企业的内部网络中进行的,这就需要企业拥有自己的站点或者局域网。其次,随着企业的发展,对信息化需求的提高,将会有考勤系统、财务系统、HR 等信息系统的配置。同时,信息化管理的最大特点就是全员参与,它具备了员工自我激励、流程审批等功能,要求企业为其提供相关的设备和网络环境,方便员工进行在线

查询。

5 结语

随着我国经济社会的快速发展,信息化技术也得到了迅猛发展,使其在企业的发展和运作中得到了越来越多的运用,同时也越来越注重整个企业的内部信息化建设。从企业管理的视角看,加快信息化建设是一种很好的管理手段,它既可以提高人力资源管理工作效率,又可以为人力资源管理提供更精确的管理资料,从而可以更好地为企业制定各种人力资源的管理决策工作提供更多的科学依据。同时,企业要结合自己的产业发展现状,结合人力资源管理工作实践经验,制定和建立一种符合其特点的人力资源信息化管理系统,进一步提升企业整体的信息化管理水平,从而促进企业的健康稳定发展。

参考文献:

- [1] 马雪辉. ERP人力资源管理系统在薪酬管理信息化中的作用分析[J]. 中国集体经济, 2020 (25): 2.
- [2] 金洋. 铁煤集团人力资源信息化管理系统现状分析与发展对策[J]. 铁法科技, 2020, 000 (002): P. 81-82.
- [3] 徐程程. 基于大数据的企业人力资源管理信息化建设研究[J]. 中国管理信息化, 2022, 25 (4): 3.