

信息化对企业人力资源的影响分析

王丽娟

山西财经大学实验中心 山西 太原 030006

【摘要】二十一世纪是信息时代,在这个信息时代,企业必须实现全面信息化,才能提高运营效率、增强决策能力、提升企业核心竞争力。企业信息化又会对传统的人力资源管理造成各方面的影响,这些影响既有正面影响,也有负面影响。本文将根据调查数据分析信息化对企业人力资源造成的各种影响,并结合实例谈如何加强企业人力资源管理信息化建设。

【关键词】企业; 人力资源; 管理; 信息化; 影响

2000年后,我国进入信息时代;信息技术在短时间内重塑了社会生产、社会生活的面貌。而国内企业也必须适应时代发展趋势,主动实行企业信息化,在企业生产、经营、管理等各个方面应用信息技术,通过信息网络充分利用一切信息资源对企业运营进行动态调整,从而提高企业的生产、经营、管理、决策水平,使企业从容不迫地应对激烈的市场竞争,并不断发展壮大。企业信息化又会对传统的人力资源管理造成各种影响,这些影响既有正面影响,也有负面影响;这就需要我们进行分析、研究。

1 信息化对企业人力资源管理造成的影响

1.1 企业人力资源信息化管理现状

2018年,有专家为研究国内企业人力资源信息化管理现状,随机选择了50家企业进行问卷调查。从行业结构来看,被调查的50家企业中有15家工业企业,15家第三产业企业,15家IT企业,5家其它行业企业。从运营时间来看,被调查的50家企业中,30家企业运营时间在1~5年之间,10家企业运营时间在5~10年之间,5家企业运营时间超过10年^[1]。从企业规模来看,被调查的50家企业中,23家企业属于中小企业(员工规模超过100人,不足300人),15家企业属于中型企业(员工规模超过300人,不足500人),12家企业属于大型企业(员工规模超过500人,但不足1000人)。

调查发现:在全部被调查的50家企业中,只有30%的企业经理非常了解人力资源信息化管理,40%的企业经理对人力资源信息化管理一无所知;在全部被调查的50家企业中,有18家企业投入5~10万元进行人力资源管理信息化建设,9家企业投入10~20万元进行人力资源管理信息化建设,3家企业投入20~30万元进行人力资源管理信息化建设^[2]。

30家企业在人力资源管理中已经应用了信息化管理系统,占全部被调查企业的60%。其它20家企业在人力资源管理中没有应用了信息化管理系统,占全部被调查企业的40%。在这20家企业中,有4家企业认为信息化系统进行人力资源管理属于“画蛇添足、多此一举”;有7家企业表示人力资源信息化管理系统成本太高、又缺乏技术支持,因而不愿引入。

1.2 正面影响

66%的被调查企业认为在人力资源管理开展信息化管理,可以减少的成本投入;75%的被调查企业认为信息化管理可以精确掌握员工的表现、绩效,有助于提升员工绩效表现;88%的被调查企业认为信息化管理提高了企业的人力资源管

理水平^[3]。

1.3 负面影响

这次调查发现,虽然有30家被调查企业在使用信息化管理系统进行人力资源,但信息化管理水平较低,人力资源信息化管理的内容停留在员工登记、员工资料查询、员工出勤时间考核等方面;人力资源信息化管理尚未与人性化管理有效整合,一些员工表示实行信息化管理后就变成了“机器人”,工作压力越来越大、劳动强度越来越大,薪酬却越来越低。

2 加强企业人力资源管理信息化建设

人力资源是企业最重要、最宝贵的资源。因此,企业必须高度重视人力资源管理,必须不断改善人力资源管理^[4];企业必须加强企业人力资源管理信息化建设,从而提升企业的人力资源管理水平。

下面,我们分析一个真实案例。

××公司,属于药品销售企业,员工规模超过1000人,2017年营业净利润超过5000万元。公司组织结构为垂直型结构,总经理办公室下辖人力资源部、业务部等部门。近年来,公司为扩大药品销售,每年都在招聘大量员工,但公司每年都有大批员工流失,人力资源管理部压力很大,因此,公司决定引入人力资源管理信息化系统,实行信息化人力资源管理。

专家对这家公司的具体情况进行了全面分析,发现这家公司管理层员工普遍具有大专以上学历(大专以上学历员工占比超过95%),愿意接受新生事物,乐于接受信息化管理^[5];但这家公司的信息化基础设施较为薄弱,公司人力资源管理部的人员不熟悉信息技术操作,缺乏信息化管理的经验。因此,专家推荐这家公司采购了e-HR系统,然后组织公司人力资源管理部人员进行技能培训,使人力资源管理部很快便掌握了e-HR系统。

随后,公司正式实行人力资源信息化管理。公司使用e-HR系统,对全体员工进行信息管理,建立了完整的数据库;公司使用e-HR系统对全体员工进行绩效管理,实时掌握员工每天的工作情况、工作成绩,帮助员工解决工作中遇到的实际问题。——这家公司实行信息化人力资源管理后,取得了明显成效:2018年公司的营业净利润上升至6100万元,员工流失率大幅下降。

这个真实案例告诉我们,国内企业完全可以做好人力资

源信息化管理。因此,我们应当研究如何加强企业人力资源管理信息化建设:

2.1 强化企业之间的信息竞争

长期以来,国内企业实行的是价格竞争,通过低价产品占领更大的市场份额;为了压低产品销售价格,企业又必须压低员工薪酬,这就使企业的人力资源管理受到不利影响,导致员工流失率不断上升。——今天,中国已经进入信息时代,因此,企业之间的竞争也应当转型升级,应当有意识地引导企业变价格竞争为信息竞争、信息化管理竞争、信息化能力竞争,并着力增强企业之间的信息化竞争。这样可以实现优胜劣汰,可以使国内企业转变人力资源管理观念,主动引入人力资源信息化管理系统,主动构建信息化人力资源管理体系,实行精细化、信息化人力资源管理。

2.2 在信息化人力资源管理中融入人性化管理

人力资源不仅是企业的劳动力,而且是有喜怒哀乐、工作时间超过十小时会感受到疲惫不堪、工作条件太差会生病、工作强度太大会罹患癌症、每天都渴望爱情、亲情、友情的活生生的人。因此,信息化人力资源管理必须与人性化管理融合起来。企业应当通过信息化系统掌握每一名员工每天的工作情况、工作环境、工作时间、工作强度,并运用信息化系统帮助每一名员工分析、解决工作中遇到的各种问题,主动降低员工的工作强度,主动减少员工的工作时间,主动改

善员工的工作条件;使员工真正感受到信息化管理的正面效应,从而更加积极的工作。

3 结束语

在信息时代,企业之间的竞争既是信息技术的竞争,也是人力资源的竞争。国内企业应当适应信息化发展趋势,主动加强人力资源管理信息化建设,不断提高人力资源管理水平,从而增强企业的竞争力,推动企业更好、更快地发展。

参考文献:

- [1]杨欢欢.企业人力资源管理信息化建设探讨[J].经济研究导刊,2019(28):132-133.
- [2]蒋威.信息化人力资源管理研究与探析[J].全国流通经济,2019(24):107-108.
- [3]郭旻.基于信息化人力资源管理必要性研究[J].中国商论,2019(14):144-145.
- [4]欧阳申.信息化在企业人力资源管理中的应用研究[J].商讯,2019(07):184-185.
- [5]吴瑞铮.信息化在企业人力资源管理中的运用[J].现代商业,2019(04):54-55.

作者简介:

王丽娟(1977.9—),女,山西文水人,山西财经大学实验教学中心讲师,管理学硕士,主要从事企业信息化及网络组织方面的研究。