

信息化人力资源管理研究进展探究

魏 磊

陕西有色榆林新材料集团有限责任公司, 中国·陕西 榆林 719099

【摘要】在国民经济飞速发展的背景下, 各行各业都取得了令人瞩目的发展成果, 其中信息技术更是得到了广阔发展前景, 加之信息网络与电子计算机的综合影响, 许多企业都在加快改革创新, 希望可以走在社会发展的最前沿, 紧跟时代的发展步伐。受到信息技术快速发展的影响, 企业人力资源管理工作迎来了诸多挑战, 将在接下来面临诸多的调整与改革, 因而探究信息化人力资源管理研究, 对企业的发展而言意义重大。本文将基于对信息化人力资源管理的概述, 分析了当前信息化人力资源管理的实际情况, 深入研讨了有效推进人力资源管理信息化建设的有效手段, 以期对提升企业人力资源管理水平带来一些帮助。

【关键词】信息化; 人力资源管理; 必要性

引言

人力资源管理工作具有纷繁冗杂的特征, 不仅涉及人员较多, 还与一些其他活动有着密切联系, 如果依然按照传统的管理理念与模式开展这项工作, 必然会影响到工作效率与质量, 对企业发展产生阻碍。所以, 必须重视对信息化手段的使用, 通过加快人力资源管理的信息化建设, 提高管理的效率与水平。但从目前推进信息化人力资源管理的实际情况中不难发现, 仍有一些问题亟需解决, 必须在提高重视力度的基础上, 采取一系列有效措施, 不断推进这项工作的进行, 为企业长远发展提供支撑。

1 信息化人力资源管理概述

人力资源管理是企业管理工作中不可缺少的一部分, 所以绝大多数的企业都设有的人力资源管理部门, 其主要职责就是收集与管理企业员工的基本信息、出勤情况与工作记录等, 具有工作量大、纷繁冗杂等特征, 因而在以往的人力资源管理工作中, 时常会出现一些比较低级的错误, 对企业的发展带来不良影响。如今, 企业之间的竞争其实就是人才的竞争, 所以企业必须提升人力资源管理工作全面性与精准性, 而这需要企业可以传统的管理模式与流程进行信息化升级处理, 也就是所谓的信息化人力资源管理^[1]。简单来说, 信息化人力资源管理就是合理运用信息化技术, 改变以往的工作模式, 让工作人员可以摆脱枯燥繁琐的工作, 并提高人力资源管理工作质量与效率, 以此为企业健康发展奠定基础。

2 当前信息化人力资源管理的实际情况

2.1 企业重视不足

由于企业的领导者未能充分认识到信息化人力资源管理的重要性, 将会直接影响到人力资源管理的信息化建设。最直接的体现就是因企业高层重视不足, 在信息化建设中的物力、人力投入会严重不足, 导致信息化人力资源管理难以正常开展。从目前的现实情况中可以看出, 有许多企业会人员只要做好企业文化建设, 做好员工思想问题, 就能保证员工工作效率, 没必要开展信息化建设。但是, 在社会竞争日益加剧, 企业人力资源管理工作面临的挑战越来越多, 若是不及时做出改变, 继续沿用传统方法, 将会直接造成企业管理水平下降, 而采取信息化人力资源管理是当今现代化企业发展的重要趋势。

2.2 人力资源管理专业人员素质不足

在信息化人力资源管理中, 相关人员的专业素质高低, 会对这项工作的开展带来比较大的影响, 所以企业要保证相关人员可以具备基本的人力资源管理能力与进行信息化建设的有关能

力, 为企业信息化人力资源管理工作开展做出贡献。然而, 现在很多企业不是缺乏对信息化人力资源管理的重视, 就是不够关注人员培训, 无法解决推进信息化建设中的根本问题, 从而影响到信息化人力资源管理的实际开展效果^[2]。

2.3 人力资源管理信息化改革基础薄弱

当前, 多数企业的管理者在人力资源管理中, 都将主要的精力放在了实际操作上, 没有及时改进具体的管理制度。由于传统的人力资源管理制度并不适用于信息化人力资源管理工作, 使得在实际工作中, 管理策略与相关开发研究, 还是会局限于传统模式与旧思路上, 并且部分企业由于资金不足的问题, 电子办公设备的更新情况并不是很理想, 上述两个问题也就难以保证人力资源管理信息化改革的有序推进。

2.4 系统的运用不足

在企业推进信息化人力资源管理的过程中, 部分企业由于信息化系统建设存在缺陷, 且使用效率较低, 使得信息化人力资源管理系统的的作用难以有效发挥出来。简单来说, 虽然在人力资源管理信息化系统中投入了较多的精力、人力与物力, 但因在运用中未能投入较多精力, 使得信息化人力资源管理系统运行状态异常, 束缚了该系统的应用, 最终出现形同虚设的现象。

3 推进信息化人力资源管理的有效手段

3.1 革新管理理念

信息化人力资源管理工作模式与以往的工作模式区别比较大, 要是仍旧按照传统管理理念开展工作, 势必会影响到人力资源管理工作效果, 也会阻碍人力资源信息化建设。因而, 需要在推进信息化人力资源管理时, 对此进行系统的认识与全面的研究, 并革新管理理念, 以便确保信息技术可以更好地应用与人力资源管理工作中^[3]。

3.2 有效整合资源信息

信息化人力资源管理能够帮助企业有效整合各种资源信息, 为企业的发展提供支持, 所以在开展人力资源信息化管理时, 企业要不断进行创新研究, 创建良好管理环境, 以便可以使信息化特征变得更为明显。管理人员在实际工作中, 应积极使用信息技术收集整理与处置相关信息, 特别要构建相关的数据库与管理平台, 从而实现对相关数据的有效整合与使用。

3.3 充实人才资源数据库

现代企业之间的竞争, 主要是人才方面, 所以为了企业核心竞争力的提升, 惬意需要在推进信息化人力资源管理中, 对人才资源信息库进行不断充实, 结合企业需要筛选出相关人员, 为企

业注入新鲜血液。需要特别注意的是,在信息化建设中要将以传统人力资源管理作为根本,把管理者、应聘者等人员信息及时录入信息库,通过准确筛选,为企业引入更多优秀人才,助力企业发展。

3.4 注重工作人员的培养

信息化人力资源管理工作的有效实现,除了要有先进的人力资源管理系统,还要配置高素质的人才进行操作,否则将会难以发挥其作用,使得信息化人力资源管理无法实现。因此,企业要在构建信息化系统的同时,注重对相关工作人员的培养,要让他们可以具备相应的能力,以便保证信息化系统可以尽快得到应用,提高企业核心竞争力。

3.5 建立新的管理模式与流程

对管理模式与流程的改进与创新,能够提高信息化人力资源管理的水平,以此保证相关人员的才能在适合的岗位上发挥出来,为企业创造更大价值,同时为让自己获得更好地发展。众所周知,人力资源信息数据量是比较庞大的,且结构复杂,如果不进行管理模式的创新,势必会影响到人力资源的管理效率。因而,需要对人力资源管理信息的软件予以优化与完善,以此可以提高信息化建设的实效性。企业应在明确自身发展状况与发展方向的前提下,建立新的管理模式,并对相关流程进行完善,继而确保人员优化配置,全面提高企业总体实力。

4 加强信息化在人力资源管理中的有效应用分析

4.1 进一步开发人力资源管理的信息系统

开发符合企业发展需要的人力资源管理信息系统,是进行信息化人力资源管理的重要基础,通过信息系统,企业不仅能收集与整理各种人员信息,还可以通过对人员信息的分析,将相关人员安排在合适的岗位上,充分发挥自我价值,这不仅有利于推动企业的发展,还可以让员工获得更好地发展。此外,对于促进人力资源管理工作的标准化、规范化与系统化同样意义重大。

4.2 在办公自动化方向运用信息技术

在现代社会中,企业的工作效率在一定程度上会影响到自身的竞争力。为了在竞争中能取得优势,企业需要在办公中加强信息技术的使用,比如人力资源管理工作中可以使用先进的软件进行图片处理、文字录入,以此提高工作效率,并能减

少人员劳动强度与节约人员成本。同时,在信息技术的支持下,人力资源管理的数据会更加准确、全面,便于对现有人员的合理配置,促进企业各项工作高效运转。

4.3 充分利用现代互联网技术

随着电子计算机设备在企业日常工作中的广泛应用,其不仅推动了企业的发展,也激发了企业与企业之间的竞争矛盾,人力资源的竞争就属于其中的一部分。为此,企业需要加强对现代互联网技术的应用,除了可以构建全面的人力资源数据库,还能进一步提高工作效率,为企业的发展提供强有力的支持^[4]。

4.4 重视人力资源管理信息化中存在的一系列安全隐患

为了确保信息化在人力资源管理中的有效应用,相关人员在此期间需要及时发现一些隐性风险,并能高度重视对人力资源数据库的保护工作,以便规避恶意访问而造成的人才流失。为此,要结合信息化技术存在的缺陷,采取针对性的防范手段,保证信息化人力资源管理工作的效率与质量,进而发挥其重要价值,为企业发展奠定基础。

5 结束语

从上述内容中可知,对现代企业而言,推进信息化人力资源管理对企业具有重要意义,其不仅能减轻人力资源管理的工作负担,还可以大幅度提升人力资源管理的水平。所以,企业的领导者与人力资源管理部门的人员,应当对此有充分的认识,要清楚信息化技术应用的重要性,并能在实践中不断进行总结完善,以此最大化发挥人力资源管理的作用,促进企业良好发展。

参考文献:

- [1] 祝梅. 浅析信息化人力资源管理研究进展[J]. 财经界(学术版), 2017, 000(024): 135.
- [2] 李欣, 荆姗姗, 李蕾, 等. 信息化人力资源管理研究进展探析[J]. 商品与质量, 2017, 000(012): 295.
- [3] 盖志杰. 信息化人力资源管理研究进展探析[J]. 东西南北: 教育, 2019(21): 0140-0140.
- [4] 孟繁衍. 浅谈信息化人力资源管理研究进展[J]. 人力资源管理, 2018, 000(007): 15.