

信息化在企业人力资源管理中的应用研究

汪正丹

安徽财经大学, 中国·安徽 蚌埠 233030

【摘要】在企业长久化的发展过程中,随着各企业之间竞争日益激烈,可以看出企业竞争实质上是人才之间的竞争,突出了人力资源管理工作重要性,在企业管理体系的建设阶段成为了关键部分。在新形式时代背景的影响下,需要积极的引进信息技术,将其应用于企业的人力资源管理工作阶段。为了弥补信息技术在操作过程中的问题与不足,需要结合人力资源管理工作的实际要求,对信息技术操作方式予以优化并完善,加快企业人力资源管理信息化的建设进程。

【关键词】企业发展; 人力资源; 信息化; 管理应用

Research on the Application of Informatization in Enterprise Human Resource Management

Wang Zhengdan

Anhui University of Finance and Economics, Bengbu, Anhui, China 233030

[Abstract] In the process of long-term development of enterprises, with the increasingly fierce competition among enterprises, it can be seen that the competition of enterprises is essentially the competition of talents, which highlights the importance of human resource management, which is very important in the management system of enterprises. The construction phase became a critical part. Under the influence of the background of the new era, it is necessary to actively introduce information technology and apply it to the human resource management stage of the enterprise. In order to make up for the problems and deficiencies of information technology in the operation process, it is necessary to optimize and improve the operation mode of information technology in combination with the actual requirements of human resource management, and speed up the construction process of enterprise human resource management informatization.

[Key words] enterprise development; human resources; informatization; management application

引言

人力资源管理工作重要性日益突显,应要求企业积极引进信息化技术,加强人力资源管理信息化建设的融合力度,从而获得更加优良的应用效果。为了充分发挥信息化建设的实际效用,企业需要积极顺应时代革新趋势,对传统人力资源管理模式进行改进,实现对信息化技术的灵活使用,促进企业的良性发展。

1 分析企业人力资源管理阶段应用信息化的重要作用

1.1 提高日常工作效率

对于传统的人力资源管理工作模式来说,在工资结算、考勤规划以及信息统计的过程中,需要耗费大量的人力资源,进而才能够促进管理工作的开展,所以导致工作效率难以提升。企业各部门的人才分配和日常工作,需要由人力资源管理部门来掌握,通过合理分配人才,并明确划人才所应承担的任务和工作,突出人力资源管理部门的重要作用,能够促进企业的稳定运转。在融入信息化建设之后,形成了高效化的办公模型,不仅能够调动员工的主观能动性,还可以结合员工的实际情况,使其灵活操作客户端,并及时完成对信息的更改任务。另外,人力资源管理部门负责人员,可以在线上平台对相关修改信息进行审核,待审核通过之后,才能够对信息予以提交,基于高效化的管理形式,提高企业人力资源管理工作实施水平。

1.2 有效节约管理成本

在企业人力资源管理工作实施过程中,应保障信息化建设应用的灵活性,采取有效措施,充分节约企业的管理成本,使企业总体成本得以降低。现阶段在信息化的建设与发展过程中,能够将其应用于企业的人才培训阶段,并及时转变传统的培训方式和培训理念,通过线上培训的方式,不仅能够减少对差旅费的使用,还可以实现对企业人才管理成本的合理管控。在信息化建设不断加快的过程中,将传统的纸质化管理资源转变成成为信息

化资源的模式,不仅能够减少对纸张等载体的使用,还可以为资料的查找提供便利性支持,形成高效化的管理模式。通过加强企业人力资源管理信息化建设的融合力度,能够基于网上培训的方式,减少人员在出差过程中所需用的差旅费用,从而达到节约人才管理成本的效果,切实的保证了企业的经济效益。

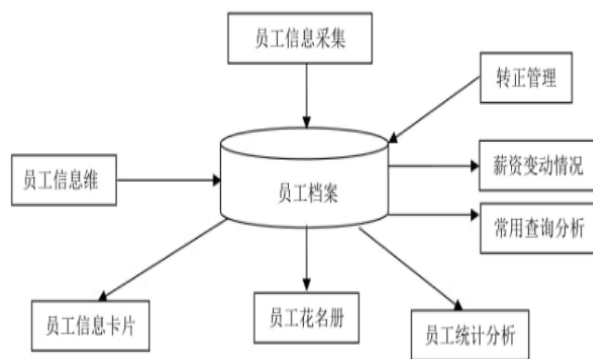


图1 信息化功能模型

2 打造企业信息化人力资源管理模式的相关原则

2.1 简单性原则

在企业人力资源管理工作实施过程中,为了有效融入信息化建设,需要将管理工作目的设置为提高效率,以高效化的人力资源管理形式,促进人力资源信息化项目实践顺利开展。在设置人力资源管理模式时,应遵循简单性的原则,对传统的操作流程进行简化处理,通过融入信息化建设,有效提高管理工作的整体效率,实现人力资源管理高效化的发展目标。

2.2 高效性原则

对于企业所建立的系统和体系来说,需要充分发挥出运行优势,保障企业各项系统能够持续处于高效化的运转状态。人力资源管理属于企业发展过程中的关键内容,需要逐步提高管理工作的实施效率,才能够为企业的发展带来积极影响。在灵活应用信息化技术的过程中,能够提高信息在传递阶段的整体效率,并保证信息内容的准确性,基于高效化的管理模式,有助于促进企业的可持续发展。

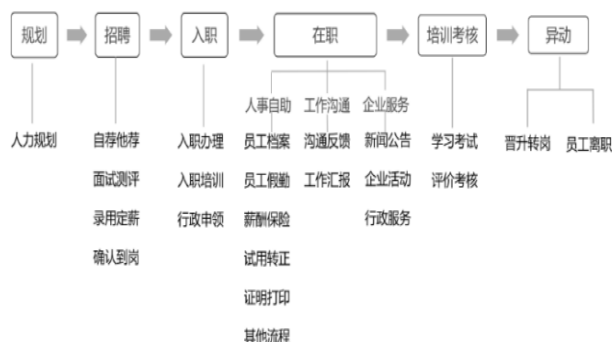


图2 人力资源信息化项目实践

2.3 经济性原则

在企业人力资源管理工作落实阶段,突出信息化建设的重要作用,不仅可以达到缩减成本的效果,还能够有意识、有目的的缩减在人力和物力方面的消耗。需要注意的是,在人力资源信息化建设的过程中,还需要结合企业和员工的实际情况,不仅需要保障企业发展的先进性,还应在综合考虑经济状况的情况下,有目的、有规划的提高人员的综合素质水平,充分发挥出信息化建设的实际效用,切实的保障企业的经济效益。

3 企业人力资源管理中对信息化的应用

3.1 优化管理模式

在合理使用信息化技术的过程中,能够有效规避人为因素所带来的影响,确保信息处理工作能够获得良好设施成效,以此来保证数据在传递过程中的及时性,将准确、完善的数据传递给应的部门。在企业长久化的发展过程中,通常会采用静态化的管理模式,促进人力资源管理工作开展。然而,在静态管理模式的影响下,由于存在一定程度的问题和缺陷,所以无法及时对信息进行妥善处理,对信息的传递和使用造成了一定的阻碍,导致企业各项工作在实施的过程中,持续处于被动的运行状态。

在企业人力资源管理工作的实施阶段,还应发挥出信息化技术的优势和效用,保障人力资源分配的合理性。不仅如此,还应使相关人员能够基于高质量的形式,及时完成日常的工作任务,有效提高人力资源管理工作的实施水平,达到强化企业综合能力的效果,使企业能够在激烈的市场环境中获得良好的竞争优势,促进企业的长久化发展。另外,在人力资源管理工作的实施过程中,应保障信息化技术应用的灵活性与实效性,基于精细化的处理理念,实现对信息数据的妥善保存,并以高效化的形式,为信息的传递提供助力支持。

3.2 创新人力资源管理模式

在新形式时代背景的影响下,企业需要建立明确的发展目标,并结合自身情况,提出有针对性的人力资源管理模式创新办法,形成科学、完善的管理形式,促进人力资源管理工作有序进行,并积极顺应新时代的革新趋势。除此之外,企业还需要对内部工作人员进行合理分配,基于细致化的形式,对人力资源管理工作提出明确要求,确保人员与岗位工作之间能够相互匹配。在创新人力资源管理模式时,能够为相关工作的开展提供关键参考依据,不仅能够减少人员的工作量,还可以规避经济方面的损失,帮助企业实现经济效益最大化发展目标。

3.3 打造高素质、高水平人才队伍

在企业的建设和发展过程中,需要引进充足的人才作为基本支持,在组建人才队伍的过程中,需要以高素质和高水平为基本要求,有效提高人力资源管理工作的实施质量。与此同时,将人才作为各项管理工作落实阶段的基本前提,企业需要有意识、有目的的组织工作人员,使其能够主动参与到系统化、全面化的培训工作中,并引导工作人员积极学习新技术和新理念,通过熟练掌握信息化技术的操作方式,有效强化人员的业务能力。除此之外,企业还需要采取定期形式,组织工作人员开展考核工作,结合人员实际表现情况,建立完善的奖惩措施,使人力资源管理工作能够实现合理化建设目标。

企业还需要对人才招聘工作的开展予以高度重视,将专业人才应用于人力资源管理体系的建设过程中,保障人才队伍建设的可靠性,促进人力资源管理工作有序进行。不仅如此,在信息化建设的过程中,还能够转变员工的传统理念,使其能够具备优良的思想素质,使员工能够满足人力资源管理工作的整体要求。企业还需要为工作人员予以积极鼓励,使其能够主动借鉴国外先进管理经验,并结合企业的实际情况,实现对人力资源管理模式的有效创新。通过全面分析企业在现阶段的发展目标,制定新型的管理工作方案,保障人力资源管理方案的科学性与合理性。

3.4 强化人员的计算机操作能力

在新形势时代背景的影响下,加快了社会经济整体发展进程,为企业的转型带来了新机遇和新挑战,导致传统的人力资源管理工作模式,已经无法满足现阶段企业的革新需求。在人力资源管理工作的实施过程中,要求企业相关人员能够熟练掌握计算机系统的操作方法,为信息化技术的应用提供基础支持,要求企业对人员计算机能力的培养予以高度重视。

在开展人力资源管理工作的过程中,对计算机系统的运行依赖程度不断加强,企业需要顺应新时期的革新趋势,对人力资源管理工作予以明确的引导,使其能够主动投入到计算机技术的学习过程中。企业需要为相关人员提供物质或者精神方面的鼓励,基于专业化的培训形式,有效强化人员的计算机操作能力,调动人员的积极性与主动性,使其能够灵活应用信息化技术,为人力资源管理工作开展奠定良好的基础,促进企业信息化发展水平的提升。

4 结束语

在企业长久化的发展过程中,突出了人力资源管理工作的作用,需要积极顺应信息化时代的革新趋势,对传统的人力资源管理工作模式进行改进,强化企业的综合竞争能力。在合理使用信息技术的过程中,能够形成高效化的人力资源管理工作模式,不仅可以提高企业的人力资源管理工作质量,还可以保障人员分配的合理性,有效降低人力方面的成本费用,从而形成更加优良的管理效益,帮助企业实现经济效益最大化发展目标。

参考文献:

- [1] 杜瑞芳. 信息化在企业人力资源管理中的应用[J]. 现代工业经济和信化, 2021, 11 (12): 174-175+177.
- [2] 李思娴. 信息化在企业人力资源管理中的应用[J]. 中国市场, 2021, (33): 102-103.
- [3] 黄小梅. 信息化技术在企业人力资源管理中的应用[J]. 中国管理信息化, 2021, 24 (18): 159-160.
- [4] 张娟. 信息化在企业人力资源管理中的实效性研究[J]. 企业改革与管理, 2021, (11): 82-83.
- [5] 王晓黎. 信息化在企业人力资源管理中的具体应用[J]. 中国管理信息化, 2021, 24 (06): 155-156.
- [6] 郭馨宇. 新时期信息化在企业人力资源管理中的应用分析[J]. 现代商贸工业, 2021, 42 (08): 103-104.