

大数据时代企业人力资源管理信息化建设探究

黎 穗

华蓝设计(集团)有限公司, 中国·广西 南宁 530000

【摘 要】随着互联网运用的普及和大数据等技术的快速发展,信息技术从助力经济发展的辅助工具向引领经济发展的核心引擎转变。在这一宏观趋势的影响下,企业人力资源管理信息化的发展正在逐步推进,一种更好的人力资源管理新模式正在出现,人力资源信息化建设正在学术界蔓延开来。本文立足于大数据时代背景,考察了信息化建设在企业人力资源管理中的重要性及实施现状,并探讨了信息技术在人力资源管理过程中的应用途径。

【关键词】大数据; 企业人力资源管理; 信息化建设

Research on the Information Construction of Enterprise Human Resources Management in the Era of Big Data

Li Sui

Hualan Design (Group) Co., Ltd., Nanning, Guangxi, China 530000

[Abstract] With the popularization of the Internet and the rapid development of big data and other technologies, information technology has transformed from an auxiliary tool to help economic development to a core engine that leads economic development. Under the influence of this macro trend, the development of enterprise human resource management informatization is gradually advancing, a better new mode of human resource management is emerging, and the construction of human resource informatization is spreading in academia. Based on the background of the big data era, this paper examines the importance and implementation status of informatization construction in enterprise human resource management, and discusses the application of information technology in the process of human resource management.

[Key words] big data; enterprise human resource management; information construction

1 大数据时代企业人力资源信息化建设的意义

1.1 实现人力资源管理过程的优化

为充分发挥企业的信息生成效率,通过搭建大数据管理平台,创建可接入各类人才库的数据库,实现数据共享和信息资源聚合,提高信息使用和综合管理效率。为保证人力资源管理过程中信息的高效处理和分析,数据库需及时完善人力资源信息。信息数据管理系统可有效查询员工信息,程序管理系统连接本地网络,使各部门及时获取必要的个人信息,分配主管管理权限,调用审批,让各个管理模块更加适应当前形势,优化上市公司的人力资源管理过程。

1.2 规避企业人力资源决策的风险

企业在发展较成熟时,需要做出长远的规划和战略,如全球发展战略、集团战略、资本战略等,这个阶段企业面临的竞争环境更大,一旦作出错误决策,很有可能关系到企业的生死存亡,这对企业的人力资源管理提出了更高的要求。在大数据时代,企业人力资源管理信息化建设可以帮助企业明确战略发展方向,通过借助信息技术优势,加强数据收集以及分析整合工作,制定清晰的战略规划目标,规避人力资源决策错误的风险,为人力资源作出正确决策提供重要保障^[1]。

2 大数据时代企业人力资源管理信息化建设现状

2.1 企业对人力资源信息化建设重视不足

我国很多企业已经开始关注信息化和发展,但更多地还是关注产线和运营等等。以人力资源信息化管理为重点,整体开发投入低,业务发展过程受限。同时,人力资源信息化的前期投入较大,但回报缓慢,很多企业为此付出的代价很小,认为是成本或业务上的浪费,尤其是中小企业,拒绝为人力资源管理投入更多资金。因此,如果没有合适的支持条件,创建一个企业的人力资源管理信息系统肯定是困难的。另一方面,跟不上时代的步伐,很容易破坏对优秀人才的吸引力,造成内部管理混乱,不能人尽其才,限制了企业的发展步伐,引起了多方面的负面反应。这些

问题的观念严重限制了企业人力资源管理信息化改革的速度,实际价值创造不足,影响了企业的长足发展。

2.2 人力资源信息化系统建设问题

大数据时代,科技发展速度迅速。例如,软件系统的版本每1-2年更新一次,企业很难及时更新各种信息程序。在这种情况下,系统的运行存在问题,该问题仍然落后于当前的主系统。主要问题涉及两点:一是信息系统运行不完善。目前,一些企业的人才还没有完全实现办公数字化,主要集中在增加或补充人工统计、链接分类分析等信息模块。二是信息系统的操作很复杂。在目前的人力资源管理信息系统中,一些系统的操作非常复杂,流程繁琐,不仅降低了工作效率,也造成了很多操作失误^[2]。

2.3 人力资源信息化建设人才匮乏

人才是现代商业竞争的主要资本,也是创新和企业成长的重要保障。信息技术的飞速发展给企业的人力资源管理带来了严峻的挑战。现阶段,很多企业人力资源从业者的信息素养不高,相关建设工作还停留在收集信息、运营网络的办公软件的基础上,阻碍了企业人力资源管理信息的生成速度。同时,提高人力资源从业者的职业素养,如创新精神,是一些企业的重中之重。没有足够的智力绩效保证,企业无法生成详细的人力资源信息,改变停留在表面,实际绩效效果不明确,极大地影响了企业管理层的决策。渐渐地,由于对经济衰退相关工作的投资缓慢,企业陷入了恶性循环。

2.4 人力资源信息化基础设施建设待完善

基础设施建设对于企业人力资源管理信息化的发展非常重要,但分析表明,我国很多企业迫切需要完善信息化基础设施。首先,信息设施和系统组织不足。信息化设备是企业人力资源管理信息化发展的关键之一。例如,缺少网络和设备配置,缺少服务器和电子设备,极大地限制了创建信息和提高效率的过程。其次,许多企业违反人力资源管理、人力资源开发资金不足等等。再次,软件开发也存在很多问题。例如,没有云计算、大数据技术和相关的管理软件,就不可能实现人力资源信息的全面实施。

2.5 人力资源信息化建设制度缺失

制度是企业管理的中心, 制度是企业发展的基础。没有制度, 就很难控制和规范员工的行为。但是目前大多数企业不重视信息化制度的建设, 导致企业信息化制度建设落后, 难以提高人力资源管理效率, 比如在某些需要签字盖章的流程方面, 往往不按照规定办理, 办理过程随意, 究其原因还是因为企业信息化制度缺失, 导致工作效率低下, 只有建立科学合理的人力资源信息化制度, 才能保证一切活动按章办事, 做到流程有序化, 提高人力资源管理效率。

2.6 人力资源信息化建设思路滞后

信息化管理在企业人力资源开发中还普遍存在思维和规划不均衡的现象。例如, 缺乏事先的需求分析导致信息系统的运行与企业的日常需求不匹配, 这在某些应用程序中继续产生问题, 极大地影响了工作效率, 或者交流平台的设计不完善, 无法定制每个软件系统的优势。最常见的问题是无法将企业的人力资源管理系统与其他管理系统集成。在业务发展的不同阶段, 战略目标也会发生变化, 反映了各个业务部门, 尤其是人力资源部门的需求不断增长。如果达不到要求, 工作效率就会大大降低^[3]。

3 大数据时代企业人力资源管理信息化建设的途径

3.1 加强对企业人力资源管理信息化建设的重视

许多企业的人力资源管理信息系统创建仍处于发展阶段。我国近期开始开展的企业人力资源管理信息化建设, 与其他国家相比存在明显差异。要将其他国家的成功经验与企业的人力资源管理情况联系起来, 需要进行样本分析。另外, 在收集企业人力资源管理信息的过程中, 要认识到企业人力资源管理信息在企业中的重要性, 把企业的人力资源管理信息放在其中, 因此, 企业领导者要改变传统理念, 并从实际行动中重视对人力资源管理的信息化建设, 制定科学合理的人力资源管理信息化建设方案, 树立全局意识, 将人力资源管理信息化建设视为发展的重点, 通过资源整合, 为人力资源管理信息化建设创造良好条件。

3.2 强化信息化系统间的兼容合作关系

企业首先要考虑的是信息系统与企业人力资源管理系统的兼容性。因此, 在选择人力资源管理信息系统时, 应基于对业务需求的深入研究, 优化软件更新、服务人员培训和常规操作, 不仅考虑系统安装, 还考虑后期运维操作。因此, 评价分析系统尤为重要。对企业信息系统使用前、中、后进行综合分析, 制定全面、科学、有效的人力资源信息系统评价形式, 确定分析指标, 根据各项分析指标的重要性确定。必须确定评价分析机制, 最后会得到正确的测试结果。企业信息化建设是当前最有前景的发展方向。面对不断发展的市场和外部环境, 企业必须建立良好的合作伙伴关系, 才能不断提高竞争力。对于企业而言, 构建信息系统是一项长期的系统工程, 供应商必须提供涵盖关键功能的通用信息产品, 同时确保符合业务愿景的增长, 更好地满足企业的业务需求。这样, 企业与系统供应商建立了良好的合作关系, 保证系统的顺利运行, 满足企业人力资源开发的需求, 无论是资源开发还是系统的后续运维都可以给企业的发展带来有利影响。

3.3 培养具有人力资源和信息化双知识体系人才

加强人力资源管理信息化体系建设需要更多高素质、高水平的管理人才。例如, 对现代人力资源管理理念有透彻的了解, 掌握基本技能, 并拥有丰富的计算机经验, 这一点很重要。这项创新是该项目最重要的知识产权, 因此企业应制定高度的人才意识战略, 将这种意识融入人才信息系统, 准确界定任务, 完善员工分工。但是, 需要明确要求, 总结存在的问题, 找出管理人员的短板和不足, 有针对性地开展各种培训和学习活动, 提高人员的综合素质, 推动企业人力资源信息化建设的创新。在此过程中, 企业开展各类培训研讨, 推动人力资源管理信息化建设, 提高员工主动性意识, 提高信息阅读能力, 分享行业发展经验, 打造内部沟通渠道, 打造可提升的人力资源。同时, 软件协同事业部可聘请技术人员进行现场操作,

详细说明下载人力资源管理信息系统和操作规程, 解答员工问题。不仅可以提高员工的利用率, 而且还可以提高员工的管理水平, 改进软件并提高其整体性能。此外, 企业人力资源从业者要加强自我学习, 了解行业的发展趋势, 提高员工队伍的灵活性和竞争力^[4]。

3.4 加强信息化基础设施建设及设施投入

企业人力资源管理信息化综合开发应从基础设施入手, 从表层到深层逐步进行信息化开发和工作。首先, 需要构建硬件和网络系统。本过程应首先概述企业的网络化劳动力结构, 通过实时和现场测试设置网络服务器、网线、计算机和相关配件。其次, 开发软件系统 and 应用平台, 根据企业人力资源管理的实际情况, 开发相应的应用程序和信息平台, 如人力资源管理交流平台、员工数据分析平台、员工交流平台、文件管理平台等, 可以为信息技术创造背后的主要驱动力。再次, 对云技术、应用技术、大数据技术等应用技术和应用进行重大升级, 提升功能性和便捷性, 将传统的静态管理模式转变为动态的业务启动和管理模式。此外, 根据当前企业体制改革和国家战略发展需要, 企业还应立足自身内部模式转变, 改进了信息的生成。在当前新时代的背景下, 人力资源开发不是一个简单的单向过程, 而需要许多技能和先进的 IT 支持来促进资源共享、数据传输和资源互惠互利的实际作用。

3.5 逐步完善信息化管理相关制度

在信息化制度建设过程中, 需要做到科学定位, 确保信息化制度能够有效落实, 在企业人力资源管理信息化制度管理中, 需要明确各工作人员职责, 做到岗位职责权限清晰化, 做好不同人员的分工和优化。完善的人力资源信息化制度建设应该包括选拔制度、任用制度、考评制度、奖惩制度、培训制度等, 通过将制度落实到人力资源全流程管理中, 杜绝一切主观随意行为, 约束人力资源招聘、选拔、调任、管理等环节, 实现人力资源管理效率的进一步提高, 同时保证员工人岗匹配, 人尽其才, 帮助企业及员工实现共同发展^[5]。

3.6 合理的需求规划

根据管理现状, 包括研究和分析, 企业人力资源管理信息化发展需要细化需求分析, 针对不同的人力资源制定各种标准和分类要求。例如, 劳动力规划、招聘与组织、培训与发展等根据每个环节的功能特性进行分类和评估。在与收集当前业务信息相关的现有工作的基础上, 随着需求在不同时间和阶段的演变, 需要建立新的需求。例如, 组织管理部门应该增加位置和配置管理能力, 还要保证人才信息公式计划的合理性。人才信息化作为一个持续的、长期的系统性工程, 并非一朝一夕可以建设的, 需要跨部门、跨管理系统的协同配合造福整体^[6]。

4 结语

在大数据时代背景下, 商业竞争是大数据应用技术之间的竞争。人力资源管理中利用大数据技术, 打造更复杂、更智能的信息系统, 为人力资源部门提供更客观、更科学的数据, 可以促进企业人力资源管理的发展, 利用大数据技术创造人力资源管理制度也将为企业迎来一个新发时代。

参考文献:

- [1] 陈星. 大数据时代媒体企业人力资源管理信息化建设研究[J]. 企业改革与管理, 2022 (02): 97-98.
- [2] 王心欣. 大数据时代背景下企业人力资源管理信息化建设的创新途径研究[J]. 中国管理信息化, 2020, 23 (20): 58-60.
- [3] 吴国华. 浅谈大数据时代人力资源管理信息化建设[J]. 人力资源管理, 2016 (07): 5-6.
- [4] 杜加梅, 姜丽雯, 房玲玲. 大数据时代人力资源信息化的应用研究[J]. 市场周刊 (理论研究), 2017 (08): 154-155.
- [5] 刘俊. 现代企业人力资源管理信息化建设浅析[J]. 中外企业家, 2019 (07): 97+55.
- [6] 方柏涛. 浅谈大数据时代人力资源管理信息化建设[J]. 中国民商, 2019 (01): 298.