

电子信息化在人力资源管理中的重要性

索建宇

内蒙古广播电视台 内蒙古 呼和浩特 010050

【摘要】：人力资源管理从最初的人事管理发展到今天，很多企业、事业单位都把它当作一种有效的工具，来加强和支持单位的运作，提高单位的盈利能力，提高质量。现代电子技术与资讯系统为我国提供了快速现代化的机遇，同时也为我国的民族产业提供了一个快速缩小与世界顶尖公司之间的距离的契机。简述人力资源管理中现代电子工程技术与信息系统的功能。

【关键词】：现代化电子工程技术；信息系统；人力资源

The Importance of Electronic Information Systematization in Human Resource Management

Jianyu Suo

Inner Mongolia Broadcasting and Television Station Inner Mongolia Hohhot 010050

Abstract: Since human resource management from the initial personnel management to today, many enterprises and institutions regard it as an effective tool to strengthen and support the operation of the unit, improve the profitability of the unit, and improve the quality. Modern electronic technology and information system provide an opportunity for China's rapid modernization, but also for China's national industry to quickly narrow the distance between the world's top companies. This paper summarizes the functions of modern electronic engineering technology and information system in human resource management.

Keywords: Modern electronic engineering technology; Information system; Human resource

引言

在知识经济的时代，人力资源作为知识、技能的载体，在提高企业、事业单位的核心能力方面起着举足轻重的作用。一个信息化、网络化的时代，现代的电子工程技术和信息系统已经被广泛地运用到人力资源管理中。

1 电子工程技术发展现状

现代电子技术、网络通信技术、信息技术等技术的结合，构成了电子工程技术。在此基础上，重点是设计、开发和集成电子设备和信息系统。在我国，经过数十年的发展，电子技术得到了飞速的发展，不仅服务于电脑等专业领域，而且也广泛地运用到人民的日常生活中，并与其他技术结合起来，共同提高人们的生活质量，例如信息平台、医疗设备、机电设备等。电子技术已经不受产业的限制，而是与其他产业结合起来，形成了一种新型的产业形态，在人力资源管理的发展过程中，也起到了至关重要的作用，其中最主要的就是信息系统的介入^[1]。

2 人力资源管理信息系统的产生和发展

提升人事数据地位是由上个世纪六十至七十年代的政府法令所推动的，例如就业机会均等、职业安全和卫生管理和“主动行动计划”。用人单位必须将统计报告交给政府，以显示单位的人员管理是否符合法律。因此，迅速认识到，没有电脑的协助，他们将不能满足日益增长的报告需求。从技术上说，人力资源管理资讯系统最早可以追溯到1960年代后期的财务软件，那时它还只是一种自动计算薪资的工具。20世纪80年代，随着计算机技术和数据库技术的发展，HRMIS的阶段性的发展

成为可能。但是，那时HRMIS中的劳资、人事职能只是依附于财务软件、ERP等，人事与劳资的一小部分相互联系。1990年代HRMIS发生了一场革命性的变化，其产生的原因有两个：一是90年代初期欧美各国的人力资源管理风潮，人力资源管理理论得到快速发展，从而为HRMIS的形成提供了理论依据。在现实生活中，为了适应市场的竞争，如何留住和留住员工，激发员工的创造性、责任感和工作积极性，已成为影响企业兴衰的关键因素。另外，计算机的普及，以及数据库技术、客户服务器技术和动态服务器页面技术、企业资源计划技术等，都为HRMIS的发展创造了有利的技术环境。同时，由于高新公司倡导的“无纸办公”等信息化思想的催化，使得HRMIS这个原本只是ERP的一部分，其功能越来越明显，于是，一个独立的HRMIS应运而生^[2]。

3 信息系统对人力资源管理的影响

随着信息技术的飞速发展，传统的人力资源管理系统面临着新的挑战和新功能需求，发生了一场深刻的变化，这就需要新的管理思想和方法来适应信息技术的发展。在这样的大环境下，把现代信息化技术与企业、事业单位人力资源管理进程相结合，构建一个灵活、有效的MIS，已成为企业、事业单位提升人力资源管理能力的必然选择。

3.1 人力资源管理信息系统（HRMIS）

目前HRMIS主要运用于人力资源管理的三个较大的职能领域之中：事务处理系统、决策支持系统和专家系统。

3.1.1 事务处理系统

在 HRMIS 之前,企业都是依靠人工来记录和处理交易信息,信息的分散使得信息的采集、整理、记录等过程中往往会因为人为的原因而失去其应有的作用,从而导致信息的偏离。记录人员的个人资料,不但占用了企业的办公场所,而且花费了大量的人力物力,在重新整理、更新时,会产生大量的人力资源,同时,其存档与查找也十分困难,对工作环境也不利。HRMIS 可以建立和集成这些资源,确保它们的兼容性,从而形成一个集中式的信息中心,操作人员可以随意地获取、合并或分离所需的信息,同时还能根据操作人员的特殊需求,对各类数据进行统计、分析,并自动产生相应的报告。HRMIS 还具有一定的数据分析和统计能力,可以应用于企业的薪酬与福利计算,并能根据公司的薪酬与福利制度,自动计算个人所得税、社保等代扣项目,以及利润分配,从而得出雇员的工资和福利水平。此外,HRMIS 还可以按照公司的规定,建立一套特殊的考勤制度,将考勤制度的执行情况纳入员工的工资福利体系,并对因年假、事假、病假、迟到、早退、旷工等原因而产生的工资和福利进行扣除,能保存完整的历史资料,应对雇员提出的问题,并制作出报告。随着社会分工的不断发展,为了自己的利益,企业有可能会把诸如信息处理、工资分配等功能活动虚拟地委托给其他专业机构,而 HRMIS 则可以通过提供终端来方便地获取成果。

3.1.2 决策支持系统

在组织需要进行人员决策时,可以利用 HRMIS 所提供的信息和分析结果来进行相关的管理,同时也为企业与雇员之间搭建了一个交流平台,为组织对雇员进行调查(例如人力资源管理制度和实践中的真实感觉)提供了一个方便的接口,便于评估人力资源管理活动的效果。在企业资源计划被引进到一个组织中时,HRMIS 将会与生产系统、财务系统、销售系统等共同构成一个高效的、高度集成的企业资源系统。与人工市场调研相比,HRMIS 在决策过程中对数据变动的敏感性更高,可以让用户清晰地了解到,在人员行为和数据发生变化后,会产生什么样的影响。HRMIS 能够改善企业的问题发现与解决,减少决策的时间,提高可靠性,甚至帮助管理者制订公司的愿景,但最后的决定权还是在公司层面。

3.1.3 专家系统

专家系统是一个组织所创建的一个知识体系,它是一个将特定领域内拥有专门知识和经验的人员按照一定的工作规律排列起来的一个信息体系。这个系统能够在用户提供的信息的基础上,给他们一些具体的行动建议,而这些建议的用户通常会在实际中遇到相似的情况下所做的事情。该系统可以让雇员和经理在任何时候都可以根据自己的需求获取相关的知识,同时也可以方便招聘、培训等管理工作。从人力资源管理的观点

来看,人力资源管理公司要考虑的是,雇员在签署了劳动合同之后,的确将自己的才能使用权转移到了公司,并且与公司共享了利益。但是,当雇员离开或者没有按照公司的预期工作时,企业在过去对雇员的投入将无法在将来收回其应得的收益。因此,在不改变雇员的意愿的情况下,组织必须把已经取得的投资收益转换为企业的财产,并且让其他的组织成员可以分享,就形成了一个专家制度。在学习型组织改革和新的人力资源功能方面,专家系统一直在进行着:一些机构利用专家系统为经理制定各种计划、帮助经理选择面试、为雇员提供必要的培训支持等。专家系统能够提供高品质、低成本的咨询意见,帮助减少由于工作的疲劳和决策偏差。在采用了专家系统之后,可以减少人力和时间,从而提高了专家系统的工作效率。尽管 HRMIS 在人力资源管理领域的应用前景很好,但是 HRMIS 无法替代管理者的主体性。企业组织在发展和应用 HRMIS 时,必须结合自身的实际和实际需求,充分利用其辅助功能^[3]。

3.2 电子化人力资源管理(e-HR)

随着互联网、电子商务的发展,一种以成熟的互联网技术为基础,以企业信息化平台为基础的人力资源管理模式 e-HR (e-HR) 应运而生。电子 HR 是指通过内部网络和因特网(Internet)来建立人力资源管理流程,从而使人力资源管理信息共享和有效地集成企业资源的信息化管理方式。电子 HR 是继计算机管理、ERP 集成、HRMIS 后,在人力资源管理信息化进程中,向纵深、高端发展的人力资源管理信息化解决方案。该技术使人力资源管理能力更加强大,通过系统自动化,员工自助式和工作流程,使人力资源管理者更加专注于商业或策略行为。

4 应用人事信息系统的必要性

4.1 推行人力资源管理体制改革

我国的机构类型很多,包括科研机构、教育机构、企业、事业单位等等,但是机构却依然是按照传统的人力资源管理方式来管理,它已经不能满足目前社会经济全球化、信息化的趋势,机构必须要借助先进的管理理念以及方法,建立起一人为本、以知识为核心竞争力的人力资源管理模式。人力资源管理系统是一个开放的管理体系,它可以建立和管理相关的部门和机构,并且可以有效地优化和改革科研机构的工作状态。人力资源管理的实施,是人力资源管理模式向现代化、多维度的过渡,是人力资源管理理念的不断完善和创新,利用先进的人力资源管理平台,可以有效地理顺各个部门的工作关系,让所有的工作人员都能参与其中,实现人力资源的规范化、系统化、系统化。传统的人力资源管理只是简单地存储和管理人员的个人资料,而人事信息系统则可以为机关的决策提供有效的依据。

4.2 提升管理效率，降低管理成本

人事信息系统的建设和使用，需要投入大量的资金和维修资金，但对于科研机构的长远发展来说，却是非常有价值的，因为它可以有效地处理大量的、复杂的人力资源，从而大大地提高了人力资源的使用效率，同时也可以减少人力资源工作人员的工作内容。人力资源管理系统是一种新型的管理体系，能够使员工和管理者之间的互动，为员工提供多种交流渠道，便于员工及时地将相关的信息反馈给管理者，从而使人力资源管理变得更加的灵活和高效。

5 人事信息系统在人力资源管理中的应用

5.1 人事信息系统的应用原则

(1) 完整性。人事信息系统应覆盖人力资源各方面的职能，各部门的职能都要有规范的工作程序，特别是对于事业单位、科研机构而言，人力资源管理工作涉及人才招聘、培训、人事档案管理等诸多方面，更应该确保人事信息系统的完整性。

(2) 自主性。事业单位、研究机构等通常有着多级式的标准化管理，拿科研机构来说，可以划分为国家级、省级、市级、县级，所以，在使用人事信息系统的过程中，要考虑到它能否实现异地、多级、分层的数据管理，需要在网络上实现身份认证和登录，以便进行操作，各层级的工作人员可以随时查询到单位的相关信息和人员情况，比如公司的规章制度、工资等。

(3) 安全性。科研机构和其他事业单位往往具有很高的专业性，其中科技、教育行业、科研单位是政府的基础，是社会的一个重要组成部分，其人力资源的管理工作中，可能会涉及一些重要的资料和信息，而人力资源管理公司的内部信息也是人力资源管理公司的核心，所以在挑选人员信息系统时，要

特别注意它的安全性，根据不同的数据级别来设计操作权限，同时，还可以建立记录档案，记录使用者每一次操作的状况，并建立相应的数据备份机制，避免数据丢失。

(4) 长远性。事业单位的领导者和人力资源管理工作人员应该着眼于长期的战略视野，一些机构对人力资源的使用并不重视，仅仅着眼于当前的收益，忽视了人力资源对科研机构和事业单位的长期发展，一些事业单位由于成本等原因，选择了不具备的人力资源系统，这样做短期内可能不会造成人事管理问题，但随着事业单位的不断发展以及管理水平的提升，这种功能不强的人事信息系统会阻碍事业单位的发展。

6 人事信息系统在人力资源管理中的应用实例

6.1 网上招聘

网络招聘早已司空见惯，目前网络招聘平台有很多，比如智联招聘、猎聘网、58 招聘等等，现在网上招聘的国家机关、事业单位也屡见不鲜，公务员考试网、事业单位公开招聘网、人事考试网等招聘平台的建立就是人事信息系统在互联网中应用的具体体现。

6.2 网上培训

有些机构在人力资源管理平台上公布了各类培训班，某些高校官网的人力资源管理栏目就公布了有关老师在线培训的项目，以便老师根据自身的特长和需要选择合适的课程。

7 结语

由于人力资源管理在新的形势下已经无法满足新的需求，因此它的功能中心应该转向企业的变化和发展，而现代的电子工程技术与信息系统将成为推动人力资源管理功能转变的重要因素。正确使用信息系统工具，能让 HR 员工更加专注于企业战略性人力资源管理和转型的经营。

参考文献：

- [1] 姜洋.浅谈电子信息工程的现代化技术[J].科学中国人,2019(12):88-112.
- [2] 闫丽霞.人力资源管理信息系统的设计应用[J].企业改革与管理,2019,15:47.
- [3] 周燕.基于信息系统的人力资源管理新模式探究[J].企业改革与管理,2019,15:56.
- [4] 刘勇.集团企业人力资源管理信息系统的构建[J].企业改革与管理,2019,03:47-48.