

企业人力资源管理信息化的应用

龙 莎

(华东交通大学, 江西 南昌 330000; 宜春职业技术学院, 江西 宜春 3360000)

摘要: 随着信息时代的快速发展, 信息化成为企业人力资源管理发展的趋势, 这也为企业人力资源管理改革提出更高的要求。在如今时代背景下, 企业人力资源管理信息技术得到广泛的应用, 取得了一定的成效, 这也在某种程度上提高了人力资源的业务水平。但是, 从目前的阶段来看, 我国很多企业在应用信息技术实现人力资源管理仍具有较多的弊端, 这就需要企业改进当前的问题。基于此, 文章对企业人力资源管理信息化的应用展开分析和研究, 阐述了企业人力资源管理信息化的作用, 分析出企业人力资源管理信息化存在的危机, 在此基础上提出了加强我国企业人力资源管理信息化的有效策略, 以供参考。

关键词: 人力资源管理; 信息化; 应用技术

虽然目前我国绝大多数企业都认识到人力资源管理的重要作用, 并不断加强信息技术的建设, 将信息技术渗透于人力资源管理工作中, 但是目前我国企业遇到了诸多的问题, 信息技术的应用成效不佳。因此, 企业需要不断提高信息技术在企业资源管理中的应用效果, 加强信息化人力资源管理机制建设, 从而改进工作的质量。

一、企业人力资源管理信息化的作用

(一) 提高人力资源管理工作效率

影响人力资源部门各项业务效率和质量的重要因素是金额和薪水的计算。一般情况下, 人力资源管理部门员工参与度、处理业务的能力和工作态度会影响整体工作的办事效率。在人力资源管理中, 有效利用信息技术能够减少人力的参与, 降低人力资源管理日常工作份额, 利用信息化的教育技术加强人力资源管理, 更好地解决日常管理中存在的问题。除此之外, 信息化的人力资源管理有助于减轻工作人员的工作任务, 检查和更新数据, 有助于确保数据核算的质量, 提高数据的准确性。只有这样, 才能增加反映战略水平的时间, 从而提高人力资源部门的总体效率。

(二) 规范人力资源管理工作

人力资源部门利用信息化的系统处理问题, 有助于更好地解决复杂的管理问题, 使用操作系统制定标准化的业务流程, 从招聘、培训、职业规划、轮岗课程等环节让人力资源经理进行审核。其中, 人力资源管理部门应当加强信息技术资源的利用, 及时分析和整理人事管理的信息, 筛选人事管理的流程, 并加强信息流建设。人事管理运作流程加强前期准备工作, 有效运用综合人事管理信息系统, 完善整个操作过程。人事管理的日常任务包括任命管理人员和离职人员, 利用信息技术可以更好地进行统计, 只要根据操作程序填入信息, 就能进行统计, 并结合实际情况出具报告。

(三) 有效降低管理成本

利用信息化的系统, 有助于员工随时完成在线学习和考核, 这也能够节省差旅成本和培训成本。作为整个网络考核的一部分, 各级管理人员应当定期报告各个区域的工作报告, 开展相应的考试, 并利用监控系统完成监控, 最大程度地降低成本。

二、企业人力资源管理信息化存在的危机

信息技术也是一把“双刃剑”, 它能够在带来推动作用的同时, 带来一定程度的负面影响。在认识到人力资源管理信息化为企业带来的效益的同时, 如何消除其负面性的影响十分关键。人力资源信息在企业中具有较强的保密性, 怎样便捷、简单、透明地操作信息系统, 加强人力资源保护成为当前的重要问题。其中, 企业人力资源管理信息化存在以下几点危机。

(一) 安全问题

信息透明化是人力资源管理信息化为企业管理工作带来的优势。同时, 它也会引发更多危机, 也就是信息安全危机。可以说, 信息透明与信息安全作为矛盾体, 如何平衡两者之间的关系成为当前我们应当解决的问题。对此, 企业应当利用专业的信息技术手段, 由专业人员进行设计和维护工作, 才能保障人力资源管理工作的安全性和机密性。

人力资源信息化系统的安全性体系主要包括用户信息验证、权限管理、数据储存、数据恢复和数据日志等方面。数据加密解密的过程也会影响到系统的运行。但是数据网络传输和储存需要必要的措施进行保护, 这就要对关键的数据展开二次加密, 目的是为了更好地了解方案和问题。在未来仍然需要探索出新的安全性的信息化管理渠道, 从而加强信息的安全性。

(二) 心理问题

人力资源管理信息化系统的引入, 对企业员工的心理也会产生一定程度的影响。信息技术与网络技术在人力资源管理领域的广泛应用, 使人与人之间的交往方式产生巨大的变化, 较为频繁的打电话和网络沟通, 会给员工带来人际交往上的问题, 容易引发员工在人际交往上存在孤僻的问题, 各部门之间缺乏有效的沟通和联系, 无法构建起高效、和谐的组织团队, 不利于企业的可持续发展。

在现代化的发展背景下, 人力资源信息化使员工对个人在企业中保存的隐私存在担心, 这也会导致他们在个人信息窃取等方面产生担心, 尤其是身份证和重要证件的企业存档都会给他们带来无所适从的感受, 这也影响到员工的效率。对此, 人力资源管理部门应当认识到问题的重要性, 引入以人为本的管理理念, 将人性化管理与信息化管理紧密结合, 发挥人力资源管理信息化的优势, 避免对员工产生更深层次的心理伤害。

(三) 个人资料保护问题

人力资源信息无法避免出现大量的个人信息。因此, 人力资源管理应当将大量个人资料集中收集, 从而进行集中储存。个人信息通常包括个人身份资料, 主要涉及到身份证号码、学位证书编号、资格证书编号、劳动保障编号等要素, 还涉及到日常生活等方面的内容, 包括个人的工作经历、教育经历以及家庭成员的状况等。在信息化时代, 个人的信息资料成为一种具有较高市场价值的物品, 可能还会被非法出售。因此, 人力资源管理信息化实施开展的同时, 如何对系统数据库员工的信息进行妥善保护, 还需要企业和人力资源部门的重视, 在充分保障个人资料的同时, 提高系统运行的安全性和稳定性, 做好安全保护工作。

三、加强我国企业人力资源管理信息化的有效策略

(一) 提高领导认识, 加强信息化建设

作为企业的领导者, 应当转变传统的观念, 正确分析人力资源管理信息化的未来发展趋势, 不可将信息服务与预算开支混淆。企业领导应当注重人力、物力和财力等方面的决策, 积极主动地开展人力资源管理信息化建设。与此同时, 企业领导者应当主动参与到人力资源管理信息化建设中, 保持一个严谨的态度, 加强政策宣传教育工作, 利用科学的方法改善基层管理员工的观念和想法, 从而凸显出人力资源管理的价值, 提高人力资源管理的有效性。

(二) 规范基础管理, 提高信息化水平

企业若要提高人力资源管理信息化的整体质量, 就要从两方面做好准备工作: 第一, 提高企业自身的人力资源管理水平; 第二, 采取科学有效的人力资源管理手段。只有实现两者的相辅相成, 才能使企业人力资源管理更具规划性。基础管理的规划不是一件简单的工作, 应当从多个角度进行完善。包括员工的薪资、考勤等方面的问题, 确保信息无误; 第三, 企业应当加强基本业务流程的设计和管理, 实现内部业务的程序化建设。在员工招聘阶段, 从招聘信息公告发布到培训上岗培训, 都应当按照一定的流程进行调控; 第四, 企业还应当加强内部控制与实施过程管理, 在学生日常行为方面进行规范管理, 从而树立良好的企业形象; 第五, 加强系统的安全加密设计。人力资源部门掌握着公司的核心信息, 在信息透明化强度高的信息管理系统带动下, 容易引发诸多的安全性的危机。如何提升工作效率, 在保障公平、公正的同时降低风险, 增加信息安全性十分关键。企业应当运用加密算法, 这样有助于提高算法的安全性, 实现了将人力资源大量签批文件的数字图像的加密保存, 这种方法同样能够运用到企业的信息资源中, 有助于规避信息安全风险。

(三) 提高人员技术水平, 有效运用信息化

若要使企业人力资源管理体系得到完善, 实现人力资源管理的信息化建设十分关键。人才质量影响着企业的发展, 高技能的劳动力对于培养高素质的人才十分重要。公司应当为员工提供更加系统而全面的培训, 让员工学习现代应用信息技术, 这样有助于提高工作技能和员工设计的质量, 从而更加可靠地完成员工培训需求。人力资源管理应当具备较强的技术能力, 具有丰富的技术应用经验。为此, 管理人员也应当充分利用时间学习现代技术应用情况, 从而确保人力资源的有效实施。对于企业来讲, 在享受政府支持政策的基础上, 实施开展多元化的技能培训活动, 调动企业的员工参与到学习活动中, 只有转变传统的思想理念, 才能更好地适应现代化的组织目标。除此之外, 企业还应当让员工学习新思想和理念, 充分接纳实际生活中的问题, 让企业员工能够与信息系统进行适应, 从而更顺利地开展工作。

(四) 调整系统组织结构, 规范业务流程

在信息时代高速发展的背景下, 企业管理层数量缩减。现阶段, 大部分企业的组织形式为两种: 一是扁平式; 二是矩阵式。对于企业的人力资源管理来讲, 若要实现信息化的应用, 就需要调整组织结构, 更好地适应新时代的价值发展体系。在实施人力资源管理信息化的过程中, 对于以往的业务流程会发生较大的改变, 并且对于企业员工岗位及职责也会进行变化, 也有可能造成组织结构的调整。首先, 企业战略应当加强组织架构, 以部门职责为

依据采取措施进行调整。在调整的过程中, 部门应当充分进行职能规划, 调整企业的战略结构, 从而改变业务流程。其次, 企业应当调整人力资源结构, 转变企业人员的层次结构, 优化管理人員的工作, 对新工作进行全面的分析, 调整管理目标, 实现人才的培养。

(五) 提高供应商服务水平, 优化管理工作

企业在人力资源管理信息化实施期间, 无论是人力资源管理的应用培训, 还是售后服务等层面的服务, 都应当结合产品自身的性能展开分析。对于人力资源管理信息系统供应商来讲, 提高自身的服务水平十分关键。首先, 企业应当使用标准化程度高、具有科学性的教育体系, 对每一位实施人力资源管理信息系统的客户展开咨询。其次, 为企业提供更加全面的培训, 从基本原理、操作再到项目管理, 更好地开展工作。再次, 处于项目实施初级阶段, 需要客户加强宣传工作, 注入先进的思想理念, 开展软件操作培训工作。最后, 在人力资源管理系统实施期间, 企业应当结合系统的集成和数据资源展开分析, 同时为企业的投资留出充分的空间, 更好地解决方案中的问题。

四、结语

综上所述, 随着信息技术的普及, 人事管理信息成为业务发展的重要趋势, 在业务中发挥着积极性的作用。在发展过程中, 公司应积极探索出新的发展形式, 从而更好地开展良性竞争。除此之外, 公司应当充分发挥人才信息技术的价值, 循序渐进地加强信息技术的利用价值, 根据实际的计划实施开展工作, 提高信息化人力管理的合理性和科学性。

参考文献:

- [1] 梁玉华. 企业人力资源管理信息化创新建设分析 [J]. 现代工业经济和信化, 2020, 10 (07): 119-120+151.
- [2] 毛晓光. 信息化在企业人力资源管理中的应用研究 [J]. 营销界, 2020 (43): 152-153.
- [3] 熊军. 企业人力资源管理信息化的应用研究 [J]. 中国管理信息化, 2022, 25 (4): 3.
- [4] 马建华, 徐晨鑫. 企业人力资源管理信息化的应用研究 [J]. 中小企业管理与科技, 2017 (11): 2.
- [5] 杜洁. 企业人力资源管理信息化的应用研究 [J]. 商场现代化, 2018 (3): 2.
- [6] 毛瑞平. 企业人力资源管理信息化建设及应用研究——以华东某科研生产型高新技术企业为例 [J]. 数字通信世界, 2017 (011): 187, 210.
- [7] 刘金明. 企业人力资源管理信息化的应用探究 [J]. 轻松学电脑, 2021.
- [8] 甄媚. 企业人力资源管理信息化的应用 [J]. 知识经济, 2021 (009): 116-117.
- [9] 张旭东. 企业人力资源管理信息化的应用 [J]. 中国科技投资, 2021.
- [10] 刘金阁. 企业人力资源管理信息化的应用研究 [J]. 人力资源, 2020 (8): 1.
- [11] 金丽艳. 信息化在企业人力资源管理中的应用浅谈 [J]. 新商务周刊, 2017 (19): 1.
- [12] 杜瑞芳. 信息化在企业人力资源管理中的应用 [J]. 新一代 (下半月), 2021, 11 (12): 174-175.