

企业人力资源信息化对其经济效益的影响研究

李娜

(水发众兴集团有限公司, 山东 济南 250100)

摘要: 企业人力资源管理在当前的社会经济发展中扮演着非常重要的角色, 其对于一个企业的经济效益往往有一定的积极正向影响。而且, 已有相关研究表明, 良好的人力资源管理可以提高企业的经济效益, 不合理的人力资源管理则可能会导致企业的经济效益持续下降。而在实际运营过程中, 很多企业并没有充分认识到其重要性, 经常容易忽视人力资源管理工作, 从而导致企业的发展受到阻碍。基于此, 本文主要对企业人力资源信息化对其经济效益的影响展开了相关分析与研究, 仅供参考。

关键词: 企业; 人力资源; 信息化; 经济效益; 影响

随着信息技术的不断发展和应用, 企业在人力资源管理方面逐渐开始朝着信息化的方向转型发展。人力资源信息化为企业提供了更多的管理手段和决策支持, 有助于提高人力资源管理的效率和准确性, 也能缩短招聘时间, 降低企业用工成本, 甚至还能促进员工的绩效提升和人力资源的科学化决策, 这便可以在一定程度上为企业提供更具竞争力和可持续发展的新发展路径。

一、企业人力资源信息化的定义及其特点

(一) 定义

企业人力资源信息化是指将人力资源管理过程中的各种信息通过信息技术手段进行集成、处理、分析和应用的过程。在现代企业中, 人力资源是至关重要的资源之一, 而信息化则成为提升企业竞争力和自身经济效益的一个重要手段。因此, 企业人力资源信息化的定义可以理解为, 在传统人力资源管理的基础上, 借助信息技术手段, 将相关信息进行整合和管理, 以便更好地实现人力资源的开发、招聘、培训、绩效评估等各项工作。

企业人力资源信息化的定义内涵主要包括以下几个方面: 第一, 它是一种综合的信息化管理体系, 涵盖了人力资源管理的各个环节。第二, 它通过信息技术的应用, 能实现各项人力资源工作的智能化和自动化。第三, 它注重信息的整合和共享, 能够实现不同人力资源管理子系统之间的数据交流。第四, 它强调对信息的分析和利用, 能为企业决策提供可靠的数据支持。

(二) 特点

企业人力资源信息化是以现代信息技术为核心, 对人力资源管理进行全面改造和升级的过程。其特点有以下几点:

其一, 高效性。企业人力资源信息化能够实现人力资源管理的高效运作。通过信息化手段, 企业可以实现自动化、集中化的人力资源管理, 能有效避免烦琐的人力资源管理过程, 有利于工作效率的提高。

其二, 数据化。企业人力资源信息化以数据为驱动, 将人力资源管理的各项工作转化为数据进行存储、分析和运算。这样一来, 企业便可以通过对数据进行深入分析, 了解员工的优势和劣势, 制定更加科学合理的人力资源管理策略。

其三, 灵活性。企业人力资源信息化赋予了企业灵活调整和优化人力资源的能力。通过信息化系统, 企业可以实时监控人力资源状况, 根据需要进行有针对性的合理调配和配置。比如, 当某个岗位需要更多人手时, 企业可以通过系统进行人员调度, 快速满足其需求。

其四, 智能化。企业人力资源信息化通过应用现代智能技术, 可以大大提升人力资源管理的智能化水平。例如, 借助人工智能

技术, 企业可以基于员工的绩效数据对员工进行智能化评估, 并为他们提供个性化的职业发展建议, 有利于实现企业人力资源的个性化和精细化管理。

其五, 协同性。企业人力资源信息化可以实现不同部门、不同层级之间的协同工作。通过信息共享和沟通平台的建立, 不同部门之间可以快速交流和共享人力资源管理信息, 能避免信息孤岛和部门之间的信息壁垒, 有利于提高工作协同效率。

二、企业人力资源信息化对其经济效益的影响分析

(一) 人力资源信息化可以提升企业效率

人力资源信息化在企业中的应用, 对企业的效率提升起到了积极的作用。首先, 通过人力资源信息化系统的建立和运行, 企业能够更高效地管理人力资源的流程和运作。例如, 通过电子化的人事档案管理系统, 企业能实现员工信息的快速录入和查询, 可以大大节约大量的时间和人力资源。此外, 人力资源信息化系统还能自动化地进行考勤管理, 有利于减少因人为因素而引起的错误和纰漏, 能大大提高考勤的准确性和效率。

其次, 人力资源信息化的另一个重要作用便是可以提升企业内部的沟通与协作效率。传统的人力资源管理往往需要依靠人工的手段进行信息交流, 这不仅浪费了时间, 还容易产生信息传递不畅、沟通不及时等问题。而有了人力资源信息化系统, 企业可以通过内部网络平台、即时通讯工具等实现实时的信息传递和沟通, 有利于促进企业内部各个部门之间的合作与协调。这种高效的沟通与协作方式, 能够加快决策的速度, 提高工作效率, 从而为企业的发展打下坚实的基础。

最后, 人力资源信息化还可以为企业提供更数据分析和决策支持的依据, 有利于进一步提升企业的效率。通过人力资源信息化系统收集、整理和分析大量的数据, 企业能更好地了解员工的状态、能力和潜力, 从而进行更精确的人力资源规划和管理。同时, 通过对企业内部各项指标的监测和分析, 人力资源信息化系统能帮助企业及时发现问题和短板, 并提供相应的决策支持, 进而达到提高企业运营效率的目的。

(二) 人力资源信息化可以降低企业成本

首先, 人力资源信息化能提高企业的工作效率, 进而降低企业的人力成本。通过信息化的手段, 企业可以实现对人力资源的便捷管理和监控, 例如, 通过人力资源管理系统, 企业能准确地记录员工的出勤情况、加班情况以及请假情况等, 避免了传统人工记录的烦琐和错误, 从而节约了更多的时间和人力资源。另外, 人力资源信息系统还能自动化地处理一些人力资源管理的流程, 如招聘、薪酬管理等, 能有效降低企业的人力投入和管理成本。

其次, 人力资源信息化还能提高企业的资源利用效率, 从而达到成本降低的目的。通过信息化的手段, 企业能更加科学地配置人力资源, 能更合理地安排员工的工作任务和岗位, 从而有效地提高员工的工作效率和工作质量。此外, 人力资源信息化还能实现对人力资源的优化配置, 通过对人力资源的合理调配, 能避免企业因人员不足或过剩而造成的经济损失。

最后, 人力资源信息化也能提高企业的员工满意度, 降低人才流失率, 从而达到减少企业人力资源开支的目的。通过人力资源信息化系统, 企业能更好地满足员工的个性化需求, 提供更加便捷的自助服务和信息查询渠道, 增加员工的参与感和归属感。

同时,通过人力资源信息化系统的智能化管理,能够更好地发现和激发员工的潜力,为之提供更多培训和晋升的机会,增加员工的职业发展空间,从而降低员工的离职率,如此便减少了企业因员工流动而带来的招聘和培训成本。

(三) 人力资源信息化可以改善企业绩效

人力资源信息化的发展可以在很大程度上促进企业绩效的提升。首先,通过引入先进的信息化系统和技术,企业能够更加高效地管理人力资源,并提供及时准确的信息支持,从而提升组织运作的效率。这些信息化系统可以帮助企业实现员工招聘、培训、绩效评估等核心人力资源管理流程的自动化和标准化,可以在保证质量的前提下降低人力资源管理的时间和成本投入。

其次,人力资源信息化可以提供丰富的数据分析和决策支持功能,这对企业战略决策的制定和执行起到重要的促进作用。通过对员工的人力资源数据进行分析,企业可以深入了解员工的技能水平、绩效表现以及职业发展需求,从而优化人才配置、制定个性化的培训计划和激励机制,能大大提升员工的工作满意度和绩效表现。此外,通过对人力资源投入与产出的关联性分析,企业可以发现和解决一些资源浪费和效益低下的问题,从而提高企业的生产效率和经济效益。

不过,值得注意的是,人力资源信息化并不是单纯地依赖技术手段,更重要的是能否正确利用和应用这些信息化工具和系统。因此,在推行人力资源信息化的过程中,企业需要重视人力资源管理的能力培养和组织文化的转变。只有这样,才能最大程度地发挥人力资源信息化对企业绩效的改善作用。

三、企业人力资源信息化的实施策略

(一) 人力资源信息化的规划与设计

在企业人力资源信息化的实施过程中,规划和设计是至关重要的环节。企业需要进行系统性的规划,既考虑当前的需求,也要预见未来的发展趋势。在规划和设计阶段,企业需要明确以下几个方面的内容:

第一,企业应明确人力资源信息化的目标和愿景。这一步是确立企业发展的方向,同时也是规划和设计的基础。通过设定目标,企业可以针对性地选择和开发合适的信息化系统,以满足企业对人力资源管理的需求。例如,有的企业可能希望通过信息化系统提高招聘、培训和绩效管理等方面的效率,从而提升整体人力资源管理水平。

第二,企业需确定人力资源信息化的范围和内容,包括确定应覆盖的人力资源管理模块和功能,以及涉及的业务流程和数据要求。企业可以通过分析现有的人力资源管理流程和数据,识别痛点和改进空间,然后将其纳入信息化系统的设计和开发中。例如,企业可以考虑将招聘、培训和绩效评估等模块整合到一个统一的信息化平台上,实现流程的无缝衔接和数据的一致性。

第三,企业需要制定实施计划和时间表。在规划和设计阶段,企业要确定人力资源信息化的实施步骤和时间节点,并合理安排资源和人力投入。为确保实施计划的可行性,企业应该考虑目标的优先级和风险的评估,合理分配资源和任务。

第四,企业需要考虑信息化系统的建设和运维成本。规划和设计阶段不仅仅是确定功能和流程,还要考虑投资回报和持续运营的可行性。企业要综合考虑购买或自主开发信息化系统的成本,以及后续维护和升级的费用。而在这一过程中,企业可以依据财务预算和风险承受能力,选择合适的方案。

(二) 人力资源信息化的系统实施

首先,系统实施需要明确目标和需求。在这一阶段,企业需要对人力资源的管理需求进行全面的分析和策划。通过详细了解

企业的人力资源管理流程和业务需求,可以为系统的实施提供明确的目标和指导。

其次,系统实施需要选择合适的软件和硬件平台。一方面,要根据企业的规模和实际需求,选择适合的人力资源管理软件和硬件设备。另一方面,要进行初步的系统配置和定制,以满足企业的独特需求。而在这个过程中,与供应商的合作和沟通非常关键。

再者,系统实施需要进行数据迁移和系统测试。在迁移过程中,企业需要确保人力资源数据的完整性和准确性,保证数据的顺利迁移。同时,还要对系统全面的测试,以确认系统的稳定性和功能完备性。

最后,系统实施的最后一步是培训和上线。在这个阶段,企业需要对相关人员进行系统培训,使其熟悉系统的使用方法和功能,提高工作效率。此外,还要与组织进行紧密合作,确保系统的顺利上线和运行。

不过,在实施的过程中,企业还要重视风险管理,并及时应对挑战。如可能出现的数据安全问题、系统故障、人员适应问题等,都要提前考虑,并制定相应的解决对策和措施。

(三) 人力资源信息化的运维与管理

在企业人力资源信息化的实施过程中,运维与管理也是一个至关重要的环节。首先,运维工作涵盖了人力资源信息系统的日常维护和监控,包括硬件设备的保养和更新、软件的升级和优化,以及数据的备份和恢复等。通过定期的巡检和维护,可以及时发现和解决系统的故障和问题,确保系统的稳定性和可用性,提高人力资源管理的效率。

其次,管理工作涉及人力资源信息化系统的数据管理和权限管理。数据管理包括数据的采集、存储、清洗和分析等,通过科学合理地管理数据,可以为企业提供准确可靠的决策依据。权限管理则涉及到用户的权限设置和访问控制,以保证系统的安全性和保密性,并确保各个岗位和职能的人员能够顺利地进行相应的操作和查阅。

再者,运维与管理的工作还包括用户培训和支持。通过为人力资源信息化系统的用户提供培训和技术支持,可以帮助他们熟悉系统的功能和操作,提高其使用系统的能力和效率,减少人为错误和不必要的操作。同时,及时解决用户的问题和困惑,增强用户对系统的信任和满意度,促进人力资源信息化系统的广泛应用。

最后,运维与管理中不可忽视的一点是与外部供应商的合作与沟通。与人力资源信息化系统的供应商保持紧密的合作与沟通,包括及时反馈问题和需求、参与系统升级和改进等,这可以帮助企业更好地理解 and 利用系统的功能和特点,提高系统的适应性和灵活性。

四、结束语

总之,企业人力资源信息化对其经济效益可以产生积极的影响。这不但可以提高人力资源管理的高效性、科学性和精细化水平,对企业的招聘、培训和绩效评估等方面都有着重要的作用。随着信息技术的不断进步和应用,我们可以预见,企业人力资源信息化势必会继续发挥更大的作用,并为企业带来更多的经济效益。

参考文献:

- [1] 朱恒媛. 企业人力资源信息化建设的问题与对策 [J]. 人才资源开发, 2023 (09): 91-93.
- [2] 代青. 浅析企业人力资源信息化建设 [J]. 办公室业务, 2021 (17): 138-139.
- [3] 穆易. 企业人力资源信息化管理的应用分析 [J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021 (09): 84-86.

课题名称: 企业人力资源管理信息化的应用研究

课题编号: EDU0527