

# 信息化建设在企业人力资源管理中的应用

杨杭杭

武汉地铁桥隧管理有限公司 湖北武汉 430060

**摘要:** 在网络信息技术飞速发展的当下,我国也逐渐踏入信息化时代,网络信息技术被广泛应用于各大领域中。在我国,人力资源管理关系到各个企业的发展,是一个企业发展的核心内容。因此,企业应引进现代化网络信息技术,改善以往陈旧的人力资源管理方式,实现信息化人力资源管理,既可以大大提高企业人力资源管理工作效率,也减少了企业在这方面的投资成本。

**关键词:** 企业发展;信息化;人力资源管理

## Application of information construction in enterprise human resource management

Yanghanghang

Wuhan Metro bridge and Tunnel Management Co., Ltd. Wuhan 430060, Hubei

**Abstract:** With the rapid development of network information technology, China has gradually stepped into the information age, and network information technology has been widely used in various fields. In China, human resource management is related to the development of each enterprise, and it is the core content of enterprise development. Therefore, enterprises should introduce modern network information technology, improve the old way of human resource management, and realize information-based human resource management, which can not only greatly improve the efficiency of human resource management but also reduce the investment cost in this aspect.

**Keywords:** enterprise development; informatization; Human resource management

### 引言:

在企业管理中人力资源管理占据着重要的位置,随着信息时代的脚步企业人力资源也要与时俱进,在各项工作中应用信息化手段进行管理,这也是企业管理行之有效的变革途径。通过应用信息化管理方法,为职工工作创建一个良好的氛围,提升企业人员管理的水准,还能够对相关的工作流程有效的规范,在根本上促进企业的稳定发展。

### 1 信息化人力资源管理的必要性

与传统人力资源管理相比,信息化人力资源管理更倾向于“释放企业工作人员的自身潜力”而非单一的“调整企业工作人员的工作安排”,且日常工作多为规划性、管理性的内容,和传统人力资源管理存在很大不同。在信息化发展背景下,信息技术与人力资源管理工作的融合程度不断加深,大部分的数据采集、数据核算以及信息传递等传统人力资源管理工作内容可交由计算机软

件进行处理,且与人工方式相比工作效率往往更高。在此背景下,人力资源管理在抽身于机械性、简单性、重复性工作流程的同时,有必要将自身的岗位职责、专业素养与企业的综合管理、长远发展相挂钩,即实现向信息化的转型,从而提升企业工作人员的主观能动性,更大化地发挥企业工作人员的职能作用。同时,逐步实现向信息化人力资源管理的转型,也能多方面地强化企业人事的专业素养,进而促成其与所在企业的共同发展。在实际的信息化人力资源管理过程当中,企业人事应积极学习企业、人力等管理领域的理论知识与工作技能,接触并掌握信息化的工作技能,树立前瞻化、全面化、动态化的工作意识,以满足新形势下的信息化人力资源管理岗位要求和人才需求<sup>[1]</sup>。

### 2 企业人力资源信息化管理存在的问题分析

#### 2.1 人力资源信息化管理系统并未普遍应用

虽然已经引进了人力资源管理系统,却未能展现出

原本的效果。从根本上说,中小型企业是否能够高效的应用信息化人力资源管理,基本取决于企业管理者的意识与决策,不同中小型企业管理者在意识上差距明显。管理人员的思想觉悟是否与时代同步,是决定企业发展的关键因素<sup>[2]</sup>。

### 2.2 人力资源管理的工作人员缺乏培训

在企业推进信息化人力资源管理工作中,应当关注工作人员的综合素质,不仅有人力资源管理工作的相关知识,还要具备管理的能力,能够确保信息化人力资源管理工作的顺利开展。当下大部分工作人员缺乏对信息人力资源管理工作的学习和研究,甚至有些工作人员身兼数职,没有办法真正开展信息化建设,影响企业的人力资源管理工作的成效<sup>[3]</sup>。

### 2.3 缺乏信息化管理

在企业运作中,还存在信息化管理制度不完善的情况。信息化人力资源管理对企业未来的发展及基层员工工作的状态具有极大的影响。一个好的企业只有结合现代信息技术,充分发挥信息化人力资源管理的优势,才能有效提高工作效率。现如今仍有许多企业没有注意到这一点,使得管理体系不够完善,人力资源管理运行方面存在许多问题,导致信息化人力资源管理不能有效地开展。

### 2.4 系统建设的认知不够

在我国经济体系当中,企业占据着非常重要的位置,很多企业为了顺应新时代的发展需求,建立了信息化人力资源管理系统。但是很多企业并没有真正认识到信息化发展的重要性,这让企业在整体发展上有一定的局限性。在新时期信息化人力资源管理的建设已经成为企业的人力资源管理中的重要内容,人力资源管理者涉及的管理面较广,而且在每一个层面上都要求控制管理,这样的管理方式导致人才的流失较为严重,在一定程度上还会损害企业的形象。另外,很多企业并没有对员工进行技术培训,还是沿用传统的管理理念,对信息化建设的重视度不够,导致很多员工对于信息技术并不擅长,影响了企业整体信息技术水平。

## 3 信息化人力资源管理策略建议

### 3.1 树立对信息化人力资源管理工作的正确认知

各企业在制定信息化人力资源管理方案时,要对相关工作人员的思维意识进行有效分析,尤其要对互联网新技术运用过程中工作人员的思维意识着重加以考察,树立工作人员对信息化人力资源管理工作的正确认知,使符合信息时代下企业建设需求的具体措施能够得到合理构建,以此适应信息时代下企业建设发展的需要。以

百度的人力资源信息化工程为例,在开展信息化人力资源管理工作中,要保证相关工作人员具备较强的大局意识,尤其要对企业创造力和引导能力进行考察,为信息化人力资源管理提供更加具体的支持。百度的人力资源信息化工程项目组联合人力资源各业务负责人,以及IT各团队负责人,对标最佳实践,以workshop的形式,向业务部门呈现人力资源业务流程的规划方案和构思,收集业务部门的反馈和建议,经过多轮碰撞,最终形成to-be蓝图设计文档。另外,一定要加强对各部门岗位职责体系构建情况的研究,并对信息化人力资源管理工作中所需资源进行总结,使准备工作得到有效处置,确保信息化人力资源管理工作的总体质量可以得到有效优化。要结合人本理念制定信息化人力资源管理工作的具体策略,使符合互联网新技术运用特征的各类措施能够得到调整优化,更加有效地适应信息时代下企业建设的改良优化需要。另外,各企业在制定信息化人力资源管理方案时,要避免形式主义倾向,不能将信息化人力资源管理工作只停留在名义层面,要将信息化人力资源管理改革创新落实到实际,具体问题具体分析,以维护工作人员的合法劳动权益为目标,归纳总结出一套较为成熟的信息化人力资源管理模式改革创新方案<sup>[4]</sup>。

### 3.2 明确人力资源信息化管理目标

企业对人力资源进行管理必不可少,而企业内部又需要经过授权来分配管理及工作的具体职责,所以实现人力资源管理信息化首先要明确具体的管理目标。这部分工作的信息化则可以使企业人力资源管理更为高效,产生质的飞跃。因而,作为中小型企业的相关负责人,首要目标就是要彻底改变原有观念,培养信息化意识,树立现代管理理念与目标,还需要掌握最新的人力资源信息化管理技术与动态,使自身能适应新时期社会发展与变化,提高人力资源信息化建设的先进性。从不同角度出发,中小型企业管理人员的首要目标就是积极融入到信息化应用与建设这项工作中,确保每一个关键的建设环节都能看到企业管理人员的身影,从而真正实现人力资源管理信息化。

### 3.3 充实人力资源信息库

人力资源管理的工作人员要全面了解公司未来的发展和走向,根据公司实际情况进行规划和设计,使公司的人力资源管理系统更具科学性。管理人员重视人力资源工作的开展,信息库里的信息和资料要确保准确、完整,为企业的持续发展创造良好的条件,吸引更多全能

性的人才，在众多企业的竞争中争取更大的优势。

### 3.4 构建管理模式和流程建设

信息化人力资源管理系统，合理优化企业的工作流程，确保员工各尽其职。由于员工信息数据量庞大，所以有必要借助信息技术来管理工作流程，对员工信息数据能够集中处理，人力资源管理工作水平大大提升，整个调节工作可以井然有序地进行，逐步扩大人力资源服务的成效。发挥信息化的特点，保障信息软件的效率，使人力资源管理工作具有时效性。

### 3.5 加强信息化人才的培养

要想很好地发挥信息化人力资源管理的优势，企业必须加强内部信息化人才的培养。为企业培养出更多的创新型和综合型的信息技术人才，将这些人才不断融入人力资源管理的工作中，提高人力资源管理的效率和质量。所以，企业除了从外界不断地引进社会人才，也要对企业内部的员工进行培养，推动企业可持续发展<sup>[5]</sup>。

### 3.6 充分利用信息技术资源

首先，企业在推进落实信息化人力资源管理工作时，需要加强充分挖掘可利用的信息技术资源，允许多元化的工作载体出现，坚持有利于信息化人力资源管理工作改革创新的技术应用，坚持优质媒介均可拿来主义，制定符合信息技术运用特征的信息化人力资源管理工作改革创新具体举措，不断创新信息化人力资源管理工作的工作方式和工作内容，使符合新时代背景下企业建设发展需求的信息化人力资源管理工作改革措施能够得到更加完整的构建，例如：借助云计算、大数据等信息技术，使信息技术的运用价值可以得到有效凸显，充分满足信息化时代企业信息化人力资源管理工作顺利推进的工作

发展需要。其次，企业在制定信息化人力资源管理工作改革创新的工作方案时，应当结合信息化人力资源管理工作工会工作的实际情况，协调各方面之间的关系与影响，尤其要对当前信息技术运用的精准性加以考察，根据信息技术的优势进行信息化人力资源管理工作创新策略探索，构建良好的、完善的信息技术配套，从而提高信息化人力资源管理工作专业性与科学性。

## 4 结束语

综上，在新时期的发展进程中，网络和信息技术迅猛的发展，对于各行各业的发展带来很多便利性。企业要想提升人力资源管理的质量和水平，就必须重视信息化人力资源管理，让其朝着信息化的方向发展，将人力资源管理与信息技术完美的结合，通过企业实况针对性的建立信息化管理体系，进而实现信息化人力资源管理的目的。

### 参考文献：

- [1]辛临军,王明娟.浅析信息化在企业人力资源管理中的应用[J].大陆桥视野,2020(07):81-82.
- [2]浦颖.信息化在企业人力资源管理中的应用[J].商情,2020(46):114-115.
- [3]肖佐.浅谈现代企业人力资源管理信息化建设问题的研究[J].石家庄铁路职业技术学院学报,2019,17(2):108-111.
- [4]李舒乐.信息技术对人力资源管理模式的影响与建议——基于信息化视角[J].中国商论,2019(03):251-252.
- [5]金兰凤.基于信息化人力资源管理研究进展的深入探析[J].经营管理者,2019(04):115-116.