

基于信息技术的企业人力资源管理信息化研究

郇 宇

1. 西安培华学院, 中国·陕西 西安 710125; 2. 陕西美奕企业管理咨询有限公司, 中国·陕西 西安 710000

【摘要】随着知识经济时代的来临,市场环境的紧张将逐渐从商品、资金等资源的竞争转化为智力资源的竞争,即人才的竞争。人才是科技及文化的载体,也能够通过人才形成先进生产力。人才的竞争优势就需要企业加强和人力资源管理创新,同时,信息技术已经逐步渗透到日常生活与工作之中,信息技术给企业人力资源管理带来新机会和新挑战,企业需要充分应用信息技术实施人力资源管理模式创新,建立数字化人力资源管理体系。本文通过文献查阅法、企业家访谈法获取信息技术对人力资源管理的影响,尝试探索基于信息技术的人力资源管理。

【关键词】信息技术; 企业; 人力资源管理; 信息化

引言

彼得·德鲁克认为:对于企业管理而言,其内在便是对于人力资源的管理,所以人力资源管理是企业管理的缩影^[1]。伴随着经济全球化与知识经济的不断发展,企业贸易范围扩大,越来越多的企业在世界范围内展开销售与推广,而随着经营、销售范围的扩大,竞争也愈发激烈。如何在竞争激烈的市场环境中获得优势,是拥有较好的资源、先进的技术还是雄厚的资本,其重中之重便是人力资源。

世纪转换,中国与世界在发展过程中呈现出不同的特点,网络化、信息化发展,全球经济一体化的激烈竞争^[2]。无论是随处可见的网络,还是与政治、经济、文化相关的国际合作,都标志着新世纪的中国将会更为开放,也会面临更为激烈的竞争环境。结合我国与世界经济更为紧密的衔接,业务规模在不断扩张,新技术、新知识在不断涌现,就需要依靠科学的人力资源管理,例如灵敏的招聘体系、健全的培训机制以及完善的绩效考核,从而能够形成良好的人才培养体系,进而提升企业的综合竞争实力。与此同时,日新月异的信息技术在人力资源管理中的使用,在丰富人力资源管理水平的同时,将人力资源管理提升到了新高度。

1 企业人力资源管理信息化的现状及问题

随着信息技术的推广,基于电子化、信息化形成的电子人力资源管理(eHR)被广泛使用,也成为众多企业提升工作效率与人力资源管理水平的重要依据^[3]。但结合相关机构对于我国企业使用电子人力资源管理调查报告中指出,目前我国企业在使用eHR过程中,还停留在较为浅显层次,结合业务操作流程以及信息发布,并未有效的发挥电子人力资源管理作用,也并未与企业其他信息系统形成整合,进而形成完整的企业电子信息管理体系。

通过调查可以发现,仅仅有38%的调查企业使用电子人力资源管理系统,在此部分调查对象中仅仅有7.9%的企业将电子人力资源管理系统与企业资源管理系统进行整合,也有28%的企业并未使用电子人力资源软件系统,仅仅依靠简单的办公软件进行人力资源管理。此数据与西方欧美国家企业普遍超过一半企业使用电子人力资源管理系统数据相去甚远。

在众多使用电子人力资源管理系统的企业中,主要是结合业务流程及信息发布,八成以上企业仅仅将电子人力资源管理系统作为薪资发放与工资单处理,接近六成企业使用其作为考勤系统,而绝大多数企业仅仅将电子人力资源管理系统作为企业内部发布信息渠道。较少的企业将精力投入至对于电子人力资源管理系统开发中,使得eHR系统无法充分发挥绩效评价,职业生涯管理等

功能。

同时在调查过程中也发现,部分企业在实施eHR时,也会面临一系列问题,其中常见问题有,针对电子人力资源管理系统资金投入大,不能与现有企业其他系统进行整合以及投入使用后未能够实现应有效果等。接近六成的企业并无针对人力资源系统制定相应预算,且未来一定时期内也并无资金预算计划。也有超过八成企业表示,虽然在推进电子人力资源系统计划中有对于业务进行明确要求,但投入使用后,并未取得较好的效果。

结合对于我国相关企业电子人力资源系统调查可以看出,在未来一段时间内,我国企业对于电子人力资源信息系统需求量较大,且需要企业结合自身特点进行开发,也通过调查可以发现,目前对于电子人力资源信息系统发展的阻碍,不仅有外部因素,也有企业内部自身问题。

2 企业人力资源管理信息化体系结构

2.1 人力资源管理信息化体系不同层面

结合人力资源管理信息化,结合其不同功能进行分层,可以分为基础数据层、业务处理层以及决策支持层^[4]。

2.1.1 基础数据层

基础数据层面包括固定的,变化较小的数据,其主要有以下内容组成:首先是基于员工相关数据,例如姓名、性别、学历等基础信息,其次是企业相关数据,组织结构、岗位设置、薪酬待遇等。此类数据通常在一定时间内不会存在改变。结合电子人力资源管理系统的投入使用,基础数据是其运作的基础之一。

2.1.2 业务处理层

业务处理层是指对应于人力资源管理具体业务流程的系统功能,结合日常工作,将会在电子人力资源管理系统中产生新的数据,例如薪资调整数据,绩效考核数据、员工进修培训数据以及新进员工数据等。这些数据能够便于企业在不同时刻掌握人力资源相关情况,并根据人力资源相关数据对于决策的制定起到一定的支撑作用。

2.1.3 决策支持层

结合基础数据与海量的业务数据组成的人力资源管理数据库,通过对于数据的分析与整理,能够有效的提供相应信息,例如能够对于工资结构进行分析,结合员工考核结果进行评价等。以不同数据为基础建立的数据系统,不仅能够有效的提高人力资源的工作效率,也能够帮助企业管理层及时的掌握企业人力资源情况。

2.2 企业人力资源管理信息化的功能设计

基于电子人力资源管理体系设计,需要结合企事业单位不同特点及实际需要,为其所需要管理的领域提供最佳支持。以人力

资源管理为基础, 结合薪酬、绩效等关键因素组成核心, 并通过组织结构、考勤、绩效、薪酬、招聘、合同等不同模块组成的完整的人力资源管理体系。运用信息化手段对于数据库进行构建, 通过不同输出功能, 能够对于企业人力资源管理状况进行提现, 进而为企业后续发展提供一定支持^[5]。

3 企业人力资源管理信息化的优化对策

3.1 企业规划转型

对于企业人力资源规划而言, 是结合企业不同用工需求, 对于人力资源相关成本进行分析及预测。结合电子人力资源管理体系的建立, 结合大数据进行计算, 并整合企业人力资源情况, 能够很好的对于人力资源市场供需情况进行分析, 进而提供给管理者有用的信息, 便于建立与企业发展战略相符的人力资源供应链。

3.2 招聘与配置的数字化转型

通过信息化, 可以使得原本的招聘流程更为灵活, 结合人工智能的使用, 可以结合企业需求为企业筛选出符合标准的建立, 并通过数字化手段开展相关招聘活动, 能够大大节省企业在招聘环节中花费的时间, 基于视频等技术, 也能够很好的建立招聘与应聘双方沟通的渠道。同时结合大数据建立的薪酬体系, 能够帮助企业结合市场变化, 在招聘阶段确立一定的优势, 帮助企业更好的吸引更多的人才进入^[6]。

3.3 培训与开发的数字化转型

企业在发展过程中, 需要结合不同目标对于员工及团队进行培训, 运用数字化技术, 将培训资料进行处理, 帮助员工利用碎片化时间进行自主学习。同时结合员工绩效评价及未来发展, 可有针对性的制定个性化培训方案, 推送相应课程, 进而帮助企业员工借助培训得到成长。

3.4 绩效管理的数字化转型

对于企业绩效管理进行数字化, 能够以数字驱动作为基础, 有效的建立良好的绩效沟通体系, 优化管理过程, 进而提高绩效管理效率。例如 e-HR 系统中的考勤管理能够结合企业不同特点, 有针对性的建立符合企业要求的排班计划, 同时结合考勤数据的管理, 帮助人力资源管理提高工作效率。而企业人力资源相关人员也能够将精力放置于企业战略相关事务。

3.5 薪酬福利管理的数字化转型

运用数字化手段对于薪酬福利进行管理, 使得薪酬管理能够更为透明化, 员工也能够结合相应数据了解自身薪酬组成, 结

合不同数据进行汇总, 进而形成员工绩效考评, 结合考评形成薪酬福利体系, 大大减少人为参与因素, 从而建立公平、公正的薪酬管理体系。

3.6 劳动关系管理的数字化转型

通过信息化、网络化能够汇总大量与人力资源管理相关的法律法规文件, 从而能够确保相关人员工作的合法合规性。例如劳动合同制作过程中, 如存在一定的违法违规情况, 系统可根据相关法律法规进行评判, 并给出相应修改意见。若产生相应劳动纠纷, 也能够根据以往案例提供解决方案。总之劳动关系方面的数字化转型使企业能够更好的管理与员工的关系。

4 结论

结合信息化、网络化发展的电子人力资源管理系统, 具有一定的优势与作用, 企业需要结合时代的发展, 充分利用不同信息技术, 使之能够相互形成补充, 从而打造高效的信息技术的企业人力资源管理信息化系统。虽然目前较多企业对于电子人力资源管理系统认识不足, 停留在初级阶段, 也有较多的企业并未使用电子人力资源管理系统。但随着数字技术及网络技术的发展, 管理者观念逐渐转变, 人力资源管理的数字化将追上企业数字化步伐, 帮助企业在激烈的行业竞争中获得竞争优势, HR 也将从日常繁杂的事务工作中脱离出来, 真正成为企业的战略伙伴。

参考文献:

- [1] 罗君. 浅谈人力资源信息化[J]. 科技经济导刊, 2020, 28(05): 174-176.
- [2] 荀世欣. 企业人力资源信息化建设途径[J]. 人力资源, 2020(16): 10-11.
- [3] 王芳瑜. 构建企业人力资源信息化系统[J]. 人力资源, 2020(24): 140-141.
- [4] 王立鑫. 新形势下人力资源信息化系统管理[J]. 中国管理信息化, 2016, 19(18): 58-59.
- [5] 孙霞, 许维. ERP与企业人力资源信息化的问题研究[J]. 科技情报开发与经济, 2006(07): 229-230.
- [6] 李妍霏. 人工智能助力企业人才选拔数字化变革[J]. 中国国情国力, 2020, 327(04): 14-17.

作者简介:

邨宇(1993—), 女, 汉族, 陕西西安人, 研究方向: 人力资源管理。