

# 信息化人力资源管理研究进展浅析

高丽娜

滨州市公路事业发展中心 山东滨州 256600

**摘要:** 人力资源管理在企业的发展过程中非常重要, 人力资源管理工作决定一个企业是否能适应社会和时代的发展, 在管理工作中引进信息技术, 有效利用信息技术实施人力资源管理, 不但能够提高管理工作效率, 而且还能够实现信息共享。本文以信息化人力资源管理为切入点, 指出目前人力资源管理工作中的管理现状和存在的问题, 探析推进信息化人力资源管理工作的有效途径, 以期为推进信息化人力资源管理工作提出一些借鉴和参考。

**关键词:** 信息化; 人力资源管理; 改革和创新

## The Research Progress of Information Human Resource Management

gaolina

Binzhou Highway Development Center, Shandong Binzhou 256600

**Abstract:** Human resource management is very important in the development of the enterprise, human resource management determines whether an enterprise can adapt to the development of the Times. The introduction of information technology in the management work and effective use of information technology to implement human resource management not only can improve the efficiency of management but also can realize information sharing. This paper takes the information on human resource management as the entry point and points out the current management status and existing problems in human resources.

**Keywords:** informatization; human resource management; reform and innovation

### 引言:

人力资源管理的主要目的是加强对于人的管理, 从而激发人的潜能, 推动企业事业单位的进一步发展。特别是信息化现在已经深入企业事业单位的内部管理过程, 影响着企事业单位的工作方式和工作思路, 因此在人力资源的管理过程中只有不断进行改革和创新才能够进一步为企事业甄选需要的人才, 对人力资源进行合理配置, 从而增强企事业单位的竞争力, 促进其管理目标的实现。

### 1、信息化人力资源管理的含义

信息化人力资源管理不同于以往单一的人力资源管理形式。由于以往企业领导过于忽视基层员工的感受, 导致员工在工作中极其懒散, 缺乏积极性和主动性, 甚至存在为了完成任务而完成任务, 应付了事的现象。所以, 以往的人力资源管理形式无法及时地、有效地处理好企业内部的事务。相比较而言, 信息化人力资源管理就能够很好的补充和完善传统人力资源管理模式的不足。

在当今网络信息技术迅速发展的信息时代, 信息技术为人力资源管理提供了重要的支撑, 使企业能够运用更多的有效措施帮助处理企业内部事务。长此以往, 员工在利用信息化人力资源管理的特点下不断提高其专业知识和技能, 为企业的发展提供源源不断的动力<sup>[1]</sup>。

### 2、人力资源管理改革和创新的重要作用

#### 2.1 更能立足企业需要为企业进行人才的选拔

在以前的人才选拔中主要通过招聘会的形式进行人才的选拔, 因此人才选拔具有一定的局限性, 而信息化背景下对于人力资源管理进行改革和创新, 可以开拓人才选拔的路径, 从而立足企业发展的需要人才选拔, 进一步提高了人才的质量, 并且使人才更好地适应岗位需求, 从而加强人才的储备。

#### 2.2 激发人力资源的潜能

在信息化背景下进行人力资源管理的改革和创新可以激发人的潜能, 通过薪酬设计或者其他福利保障形式

调动员工工作的积极性,进而立足于岗位实际需求和企业发展需要不断激发人的内在动力,挖掘人的内在价值,从而激发人力资源的潜能。

### 2.3 促进企事业单位经营目标的实现

企事业经营目标是企业立足于长远发展的需要而制定的发展计划或者规划,企事业经营目标需要将各种要素进行结合,融合到企业发展过程中,特别是企业人力是企业各项计划的执行者和能动力,同时也是企业管理中最具价值的要素,只有在信息化背景下进一步加强对人力资源管理的改革和创新,才能够在企事业目标实现的过程中将人力资源科学统一到企业的发展过程之中,从而促进企业目标的实现<sup>[2]</sup>。

## 3、信息化人力资源管理的现存问题

### 3.1 信息化人力资源管理认知不足

信息化人力资源管理在各企业发展建设中发挥着重要的关键作用,但是纵观我国大部分企业信息化人力资源管理工作现状,普遍企业还没有从观念上真正意识到信息化人力资源管理工作的重要程度,存在形式主义倾向,只将信息化人力资源管理停留在名义层面,在企业建设发展过程中仍然还是秉持着传统的人力资源管理工作思维模式,未能提高信息技术以及信息资源的利用率,无法使信息化人力资源管理的各类措施得到调整优化,从而导致了实际人力资源管理工作现状与信息化发展背景下企业发展需要不一致的问题。尤其是在一些员工队伍规模较大,且流动性较强的企业集团中,其管理层人员并没有理解领会新时期信息化人力资源管理工作的重要性,从而难以在基层中有效地深化信息化人力资源管理工作,在开展信息化人力资源管理相关工作活动中存在着非常多的问题,例如信息化人力资源管理工作模式僵化陈旧、理论知识可操作性较差等,非常不利于信息化人力资源管理工作在各基层员工中的深层落实与创新<sup>[3]</sup>。

### 3.2 应用信息技术的领域较为单一

在信息化的背景下,在很多企业将信息技术与人力资源管理工作实际结合的进程中,其还是存在着应用领域较为单一的问题,很多企业员工对于信息技术的了解程度不够,认为信息技术就是将一些人员信息通过计算机录入到系统中,还没能掌握信息技术的庞大功能,在企业的信息分析与制定决策等工作中都还没能有效地运用信息技术。对于那些规模较大的企业来说,也没能熟练地使用大数据和云计算等先进的信息技术,没有及时的分析和整理企业所面临的市场竞争状态以及行业的发

展趋势等内容,那么企业在制定发展战略时就是缺乏科学依据的。有些企业虽然很好地应用了信息技术,但是并没能将人力资源管理工作与企业内部的其他环节有效衔接,没有进一步的拓展企业的人力资源管理模块。

### 3.3 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以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,才能够有效提高工作效率。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够有效地开展。

## 4、信息化人力资源管理的改革和创新策略

### 4.1 在人才选拔的过程中充分利用信息技术

在原有的人才选拔中一般依靠招聘会或者媒体广告,人才选拔路径较为狭窄,而人力资源管理中对于企事业需要的人才进行选拔是其重要的工作指标之一,因此在进行人才选拔的过程中应该立足企业发展对于人才的需求,扩大人才选拔的路径。既可以利用传统的人才选拔方式,也可以利用现代信息技术手段,通过网络平台、短视频或者企业网站的建设等多种途径进行人才的选拔,扩大选拔的范围,利用网络数据进行比较分析,既扩大了人才选拔的范围,也在一定程度上提高了人才选拔的质量,更加立足企业发展的实际需求进行人才的甄选,从而充分发挥人力资源管理的重要作用,将其信息化建设与人才选拔融合到一起,同时还可以在以后人才考核中综合各种数据做出客观的评价,使选拔的人才更加能够满足企业的需求<sup>[4]</sup>。

### 4.2 深度剖析信息化人力资源管理影响因素

信息化人力资源管理工作存在特别多细致的小分项,且涉及的部门以及人员众多,所以在开展相关工作活动时非常容易受到其他因素的影响波动。因此,各企业开始制定信息化人力资源管理工作方案前,需要对直接或间接影响信息化人力资源管理工作有效性的各方面因素充分加以分析,从而确保信息化人力资源管理工作的相关安排举措能够得到科学、有效的规划设计,以此来满足信息化发展背景下企业整体建设发展的工作需要。对于信息技术、招聘与配置标准、培训与开发、绩效考评、薪酬福利以及劳动关系等方面的影响都应该进行充分考虑,例如,想要切实实现信息化人力资源管理工作的高效性,离不开先进、科学的信息技术与信息管理平台,

所以必须对信息技术运用所带来的多方面影响进行总结,同时进一步提升信息管理平台的搭建完善性,确保各项数据管理软件有良好的作业环境,使信息化人力资源管理策略的制定价值得到凸显,并且使信息技术在人力资源管理工作中得到有效发挥。

#### 4.3 进一步健全企业的人力资源管理制度

要想更好的提升企业人力资源管理的水平和效果,那么就必须具备健全的人力资源管理制度作为支撑,以往企业所实行的人力资源管理制度是无法满足现阶段以信息化技术为基础人力资源管理模式的,那么就应在全面把握应用信息技术优劣势的基础上来制定更加健全的人力资源管理制度,从员工招聘、员工的信息管理、员工培训、员工薪酬管理以及员工离职管理等多个方面去健全人力资源管理制度,具体包括岗位设置、入职管理、制定考核标准、信息录入、信息保管、制定规范、信息录入的责任划分、档案管理、档案封存、建立人员考勤制度、员工的绩效考核制度、日常考勤制度、工作跟踪及评价等多方面内容,同时应根据员工的工作状态实行严格的奖惩制度,更好地激发员工的主观能动性,从而保证人力资源管理工作的整体效果<sup>[5]</sup>。

#### 4.4 在进行绩效考核和设计时融入信息化手段和技术

随着现代企业事业单位越来越重视绩效考核在其管理中的重要作用,而人力资源管理又负责职工薪酬的设计等方面的工作,因此在信息化背景下应该继续强化绩效考核的运用,绩效考核的主要目的是挖掘人力潜力,因此在进行绩效考核时既要考虑绩效考核的范围,又要注意范围的差距控制,从而提升人员的积极性,在进行

绩效考核时应该立足当前的职工薪酬体系进行分析,保留其中的合理部分,对于其中的不合理部分进行改革,对于当前薪酬中的变动部分或者固定部分进行合理的比例划分,从而在激发各部门积极性的同时,又能够将职工的薪酬控制在一定的水平内,进而控制人工成本,因此企业职工绩效考核需要进行多方面的数据参考,可以将不同部门的工资数据进行比较,并且进行数据分析,在提高人力资源管理质量的同时,提高其工作效率,从而充分发挥绩效管理在企业管理中的重要作用,激发人员的潜能。

#### 5、结束语

企业的信息化人力资源管理工作意义重大,具有建设价值。在信息化人力资源管理工作进程中,为了确保实际的效果,应当创新管理观念,对资源有效及时地整合,更新人力资源数据库,充分发挥新消息技术的价值,为企业的发展创造良好的环境。

#### 参考文献:

- [1]刘旭辉.信息化背景下人力资源管理的改革和创新[J].企业管理,2019(9):102-103.
- [2]王远芳.信息化背景下人力资源管理的改革和创新[J].商情,2020(13):152.
- [3]郭馨宇.新时期信息化在企业人力资源管理中的应用分析[J].现代商贸工业,2021,42(8):103-104.
- [4]钱玉竺.关于人力资源管理信息化的必要性分析及其优化措施探讨[J].经济研究导刊,2021(1):99-101.
- [5]万志红.信息化在企业人力资源管理中的运用分析[J].商讯,2020(36):189-190.