

如何有效优化信息化人力资源管理应用

刘娜¹ 张燕² 王伟³ 孙龙艳⁴ 姜召星⁵

1. 身份证号码: 372901198302260025
2. 身份证号码: 370902198203170029
3. 身份证号码: 372526198009050024
4. 身份证号码: 370802197805219547
5. 身份证号码: 370124197906246018

摘要: 公司希望提高人力资源管理工作的质量,就必须进一步加强人力资源管理工作。在实际工作中,企业应加强信息技术的运用,对各类数据信息进行识别。为管理者提供便捷的信息获取和使用途径,提高信息使用的质量和有效性,确保人力资源管理在业务中发挥有效作用。人力资源管理过程中的信息化建设。企业信息化建设人员要花更多的时间和精力在人力资源方面,充分学习其他公司先进的技术管理信息,并轻松应用到公司中,提高人力资源管理能力。

关键词: 信息化; 人力资源管理; 应用

How to effectively optimize the information of human resource management application

Na Liu¹, Yan Zhang², Wei Wang³, Longyan Sun⁴, Zhaoxing Jiang⁵

1. ID Number: 372901198302260025
2. ID Number: 370902198203170029
3. ID Number: 372526198009050024
4. ID Number: 370802197805219547
5. ID Number: 370124197906246018

Abstract: The company wants to improve the quality of human resource management work, it must further strengthen the human resource management work. In practical work, enterprises should strengthen the application of information technology to identify all kinds of data and information. Provide managers with convenient access to and use of information, improve the quality and effectiveness of information use, and ensure that human resource management plays an effective role in the business. Information construction in the process of human resource Management. Enterprise information construction personnel should spend more time and energy in the human resources, fully learn the advanced technology management information of other companies, and easily apply to the company, improve the human resource management ability.

Keywords: informatization of human resource management application

人力资源一直是经济增长的动力源泉和主要生产资料。目前,市场竞争愈演愈烈,为了增加企业的竞争力,企业应建立和培养高技能、高素质的员工非常重要,良好的人力资源管理可以实现多种目标。在当今时代,在信息技术不断发明和改进的幌子下。无论是在日常生活中,人们还是社会的各个领域都受到信息技术的影响。

为了提高企业人力资源管理的质量和有效性,管理者需要在行业中引入有效的信息管理系统。它不仅可以提高业务内部的沟通效率,也可以使各部门之间的信息整合更加顺畅和公平,对提高工作质量和人力资源部门的效率也有积极的影响。鉴于目前中国企业对人力资源信息管理的使用,很多企业在实施该系统的过程中还存在很

多问题，需要对其进行改进，以平衡企业管理，为企业未来的发展做出贡献。

一、人力资源效能

人力资源效能反映人的投入产出，也就是说，人力资源管理的定义是公司对其组织和社会管理体系的主要和综合关注，以提高公共管理水平，提高管理层（员工）和人力资源管理职能的满意度，以及鼓励员工激励以改进业务流程。在发展领域，它不仅指人的思想发展，还指人的知识和价值观发展的程度和后果；在利用方面，不仅指对人的分析和选择，还指对人的有效分配。在管理上，它不仅侧重于管理和组织其他社区活动，而且还管理组织和教育人。

二、企业人力资源管理信息化

从技术角度来看，公众意识具有更快的数据传输速度和更强的沟通能力等优势，因此得到了广泛的应用。其中，人力资源管理是现代企业管理的重要组成部分，同时也是一个非常复杂的部门，目前人力资源管理存在问题。由于引入了信息管理技术，可以借助各种技术开发关键信息，从而避免风险因素的形成，有助于提高监管人员的绩效。在构建规范的人力资源信息化平台的基础上，促进各部门之间的沟通与协作，使它们共同发挥不同的职能，应该明确认识到的一个方面是。人力资源管理服务的建立不是一个系统的过程，而应该基于多种原则和理念。首先，按照一个简单的原则，建立公共行政的主要目的是改善工作条件，加快绩效；其次，坚持财务原则是知识管理的主要目标，它可以降低企业的运营成本，减少能源和物质资源的使用。但是，应该注意的是，最重要的考虑应该是企业及其员工的实际情况，以确保企业具有最高标准，并应考虑到企业员工的财务和技能；最后，我们要遵循一个行之有效的原则。保持商业利润是促进良好职业道德的关键。人力资源管理是企业管理的重要组成部分，效率很小且微不足道时，会阻碍全职业务。

三、信息化在人力资源管理中的主要作用

（一）信息化管理有助于工作人员提升

该部门工作的作用是该部门努力促进人力资源管理并提高员工的能力。要积极推进社会服务建设工作，明确员工创造就业的需求，转变员工观念，确保员工充分参与技能发展。工作，从而提高了大规模建设的速度。在传统的人力资源管理活动中，监管者应对服务内容进行分析。数据分析的效率是有限的，数据处理功能无疑会受到人为因素的影响。但是，当他们使用信息技术处

理相关数据时，员工可以使用软件来处理数据。这样可以显著减少员工的工作量，提高数据分析的准确性，提高人力资源。

（二）信息化管理有助于工作人员完善该部门的工作流程

企业管理人员要明确工作不是独立存在的，工作是有聘有调的。显示工资管理等功能，但在过去的人力资源管理中，只能使用其中的几个。因此，管理职能在业务建设中的作用无法充分发挥，给业务发展带来了一定的障碍。在建立人力资源管理信息报表的过程中，管理者可以汇总工作中的各种数据。通过分析这些数据，这些数据可以帮助管理者识别其管理任务中存在的问题，根据相关数据改进绩效监控，进而简化相关业务流程。此外，有效利用数据可以帮助管理者明确每个岗位的职责，按照他们的分工工作，可以保证相关功能的架构。

（三）信息化管理有助于降低企业的管理成本

人力资源管理信息化可以在一定程度上降低企业管理成本，以加强企业的发展优势，并在激烈竞争中占据适当位置。在训练方面。公司可以使用在线培训方法来降低培训成本。在行政工作中，信息学可以减少人力的耗和时间，提高企业发展的效率，从而在一定程度上降低企业的管理成本，企业可以将劳动力和剩余资金用于其他目的。除了一般。应用信息技术来完成工作。有关工作人员之间缺乏有效的沟通将大大减少企业内部的沟通成本，从而降低企业的运营成本。

（四）可使人力资源实现自主性管理

人力资源在执行管理任务时，如果想要对每个员工遇到的问题做出反应，及时解决大家的顾虑，工作量就会大大增加。然而，信息的构建和使用解决了这些问题，并使其能够创建一个独立的管理系统。以员工请假为例，员工可以在内置信息系统中自动填写请假原因和具体时间，比如之前填写请假，现在电子假条填写完成后系统会自动响应，进一步提升业务管理的整体效率。

（五）能提高绩效管理水平

定期的业务管理是一项耗时的任务，由许多人处理。一对一绩效考核、一对一培训、一对一管理，每个环节都要有专人参与，实施起来既费时又费力，性能评估无法得到妥善保证，从而降低了实际绩效考核绩效。但是，在企业人力资源管理过程中，如果将信息技术用于绩效管理，绩效评价的内容、标准、范围等都可以直接纳入信息系统，进而利用系统进行批判性分析，自动对应结果。此外，信息技术处理工作可以对工作完成的影响进

行处理和直接分析,从而通过迂回的方式提高业务绩效管理水

四、现阶段企业人力资源管理中存在的问题

(一) 企业管理者信息化管理意识不强

一些传统企业高管的认知度比较低。一方面,大部分企业满足于现状,企业高管一味求稳,没有做好创新发展的准备。通过提供人力资源,在人力资源管理部

(二) 企业对人力资源管理信息化基础薄弱

很多企业人力资源管理还没有形成全面全面的认识。另外,大部分商务办公用品相对滞后,部分企业虽然有电脑硬件支撑系统,但电脑支撑设备陈旧,软件运行缓慢,服务器性能差,造成人力资源使用体验差,管理不善,极大地影响了人力资源管理的有效性。可见,人力资源管理意识基础薄弱,信息整合水平不高。顺畅的信息管理流程是人力资源管理信息化发展的主要障碍。

(三) 缺乏完善的企业人力资源管理软件

人力资源管理软件已经发展了几十年,但市场上的人力资源管理软件鱼龙混杂,市场上流行的人力资源市场都是基于软件设计师的视角设计的,用户界面体验有限。一方面,传统软件的创作者不了解用户的思维习惯,界面设计也没有充分考虑到用户的感受,难以给用户带来更好的用户体验,很多信息管理程序。缺乏完整的反馈过程并不能证明软件开发人员的及时改进是合理的。另一方面,即使企业能够正确选择最好的软件产品,由于大多数零售商没有专门的售后服务体系,很难保证售后和未来的产品改进。因此,零售商需要在产品生产和保修后不断改进,以提供更好的人力资源管理软件。

(四) 该工作缺少管理者的支持与资金的投入

在明确信息技术在相关服务中的作用后,企业家应评估当前背景下的信息技术使用情况,并考虑该领域的当前情况,以确保监督工作具有相关性,并帮助企业更好地规划人。在编辑中适当使用知识修正工具。在业务发展中,一些领导者没有意识到技能在人力资源管理中的重要性,他们专注于行业和营销,而忽略了专业技能。

因此,在做实际业务时,基于技能培养过程不需要资金,这阻止了人力资源管理技能的变化。

五、企业人力资源管理信息化建设的有效途径

(一) 提高现代企业对人力资源信息化管理的认识

对于现代企业来说,人力资源信息管理非常重要,关系到企业未来的发展。在这种环境对于现代企业来说,人力资源的管理非常重要,关系到企业的未来发展。在这些领域,信息化方式可以得到有效利用。信息数量的增加可以提高企业的经济活力,在促进企业可持续发展方面发挥重要作用,并降低创业成本以获取经济收益。因此,人力资源系统可以得到更好的发展。

(二) 人力资源管理信息化建设专业人才的培养

在人力资源信息化建设中,需要大量的高层次人才,尤其是人力资源管理和计算机系统管理方面的专业人才。企业需要对此非常小心,以便充分利用其知识管理。我们需要筹集资金并培养更好的技能。并设计一种选择人才的方法来吸引最优秀的专业人士。此外,教育得到认可,应定期开展专业培训活动,以帮助信息化推动发展人力资源管理。

(三) 建立完善的人力资源管理信息化建设的体系

在业务发展过程中创建完善的人力资源管理信息系统是人力资源管理的基础。构建完整的人力资源管理信息系统,助力业务发展,聚焦目标,科学高效,规范化、系统化企业人力资源管理流程,确保业务流程畅通无阻。

(四) 严格落实企业人力资源管理信息化制度

建立人力资源管理信息化制度很重要。我们需要各个业务组和管理人员的合作来推进这个制度的实施。为确保完善的人力资源管理体系,员工必须服从公司领导,坚持适当的商业惯例,并确保系统地使用信息管理制度。

(五) 选择合适的软件产品

随着时间的推移,一些组织意识到了人力资源管理的价值,但在实际应用中存在很多局限性,尤其是在人力资源管理系统的维护方面。此外,员工的数据管理系统也受到限制。公司内部还存在着复杂的业务流程和不稳定的组织架构,因此需要进行相应的调整,不断更新信息化管理计划,使得战略规划不易做好。在选择人力资源管理系统的过程中,除了业务流程的规模和性质外,还应选择有效的软件,它易于使用且易于升级到下一个级别。

(六) 开展企业人力资源管理信息化建设宣传工作

鉴于专业管理信息系统的实际实施,员工对知识技

能的培养兴趣不大。有一种矛盾的心理，受这种心理的影响所涉及的任务很难掌握。因此，根据实际情况，合理组织员工的工作，提高知识的运用水平，就显得尤为重要。监督工作场所的绩效，并降低监督对公众的风险。同时，建立适当的沟通策略也很重要。为使用社交媒体的知名员工提供物质奖励，以提高他们的兴趣，使他们能够更充分地参与人力资源管理服务。

(七) 要开发适合本单位的计算机软件和数据库

在实际开发中，重要的是要仔细跟踪行业的具体位置，而不是在程序、工具和设备的寻找上寻找创新和为创新，这会导致媒体内容、重复和泛滥。考虑人力资源信息化建设系统和运行功能的真实状态，确保满足真实需求和发展。人力资源部门的巨大利益来自于组织的效率和效益。只有与同事建立联系和沟通，了解用户的计算机技能，才能真正实用。此外，我们还有机会为未来的数据库升级打下基础。

六、结束语

总而言之，通过人力资源管理、信息化系统和专业知识，人力资源管理中使用信息化对于促进良好治理和

改进业务流程至关重要；数据库可以记录管理的方方面面，如社会政策、教育、监控等，科学审慎管理决策的详细数据；息系统的使用可以完成和高效地完成信息的收集、准备、分析和编辑，对员工信息共享和知识的认可，数据可以为决策者提供可靠的信息，为促进企业可持续发展做出了重大贡献。

参考文献：

- [1]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.
- [2]朱润润.基于企业现状的人力资源信息化建设之路[J].人力资源, 2020(24): 32-33.
- [3]孙兆宇.加强企业人力资源信息化管理的有效策略[J].人力资源, 2020(24): 44-45.
- [4]赵新.浅述企业人力资源管理信息化的改进策略[C]//2019全国教育教学创新与发展高端论坛论文集(卷二), 2019: 361-362.
- [5]赵琦, 刘方红.关于计算机技术实现人力资源信息化管理的探讨[C]//2016智能城市与信息化建设国际学术交流研讨会论文集II, 2016: 303.