

信息化技术在人力资源管理中的应用

◆施春

(云南技师学院 云南省昆明市 650300)

摘要:人力资源管理在企业的发展之中有着越来越重要的作用。在落实人力资源管理工作的过程中,很多工具和方法都能促进人力资源的管理,但应用信息化技术确能起到最有效的作用。因此,企业为加强人力资源管理,实现发展中获得最大化的利益,应坚持在人力资源管理中应用信息化技术,并分析出在人力资源管理中应用信息化技术的作用,从而推动企业的可持续发展。

关键词:信息化技术;人力资源管理;数据库

引言:

发展信息化技术,将会成为引导企业加强经营理念以及意识的一项关键方法,怎样在企业的管理实践以及管理效率提升中应用信息化技术,已经成为企业界关注的主要问题。在这样的情况之下,在企业管理人力资源的过程中融入信息化技术,已经是企业将管理人力资源效率提升的主要办法,为在激烈的市场竞争中将自身的竞争力提升,企业应不断提升管理效率,加强人才应用,提升发展水平,而这些都将通过信息化技术的应用来达成。信息化技术的应用可为人力资源管理提供规范的流程以及优质的管理模式,从而能将办公的效率稳步提升,为发展企业节约财力、人力以及物力。

1 信息化技术与人力资源管理

为稳步发展企业,需要良好人力资源的支撑,而为实现有效的支撑,则应保障有效管理企业人力资源和落实管理。不是在企业出现后随之产生了人力资源管理,而是在企业发展中确认了人的重要地位后,才开始发展人力资源管理,并得到了人们的广泛认可,总的来说,企业人力资源管理部门利用招聘、选用、培训以及报酬等管理方式,来管理和引导企业内外有关的人力资源,从而提升企业的管理要求,提升工作效率,实现经济效益的最大化。

在本世纪信息化在全球快速的发展,随之经济也得到了很大的发展,企业要落实人力资源管理则应作出相应的转变,因此在信息化时代下可充分的运用信息化技术,企业内部从而更加科学、有效、充分的达成人力资源管理。企业人力资源管理对信息化技术的应用,是企业顺应社会发展潮流的必然途径。企业要想更加强大,不仅要降成本和业绩的内部控制进行完善,也应站在行业总体发展环境进行改进。结合国外企业先进的实用经验来看,在企业落实人力资源管理这一过程中,应用信息化手段,能够达到事半功倍的效果。在这样的情况下,信息化的人力资源管理成为企业中有效的内部控制手段。信息化的人力资源管理,则为企业有效管理对人力资源时,合理的应用互联网技术和数据库技术,在人力资源管理方面构建一个规范化、标准化以及信息化的工作平台,以企业内部以及人力资源业务管理得到满足为前提,紧密联系人力资源管理相关的决策层、人力资源专业人士、经理和全体员工,实现人力资源管理的信息化共享与调配,使人力资源管理内容以及方式更加多样化。

2 信息化技术应用在人力资源管理中的作用

2.1 整合信息源

企业传统的保存员工个人信息、合同信息以及养老金信息等人力资源信息时,主要是将各种资源存放在多个 Word、Excel 文件中,或者是打印成纸质文件放在文件柜里。这会造成信息员的分散,在收集、整合和更新信息时,将会造成工作的重复进行,会浪费人力,也很难进行保存和查找,要想用更加从容的状态更新全部信息几乎是不可能的。上级机构如果需要一份报表时,通常会从一个文件里获得员工姓名以及人数的信息,从其他文件里

获得其合同信息,而他们的年龄、教育、生日、性别等信息将会从其他文件里获得。储存信息资源较为分散,未匹配这些分散的信息,将会产生大量的工作,浪费人力和时间;因为信息储存分散使的信息不一致或者是不完整,这些情况的出现会使管理变得更加混乱。而在人力资源管理中应用信息化技术,可以建立数据库,将信息录入到信息库,这一数据库将能够全面包括人力资源管理的所有信息,将查找和更新信息中产生的重复劳动情况减少,确保信息的兼容性,进而将工作效率不断提升。

2.2 易于访问和查询的数据库

在人力资源管理没有应用信息化技术前,管理人员对一些数字进行统计时,通常依靠一个人或者多个人来获取。首先是人力资源部的工作人员,从其不同的电脑中的文件、打印文件以及档案柜中找到有关信息,收集整理后提交。依靠人力的这一过程通常会因为花费较长时间或没有相关人员办理,这一项工作将无法及时完成。在企业人力资源管理中应用信息化技术后,依靠人力的这一工作过程将会转换为依靠计算机系统。管理人员只要有相关权限,即可在相关数据库中进行查阅,所能获得的信息更加全面和详细。

2.3 办公自动化

企业在现阶段竞争日益激烈,企业因此越来越高的要求着自动化办公。在管理人力资源的工作中,管理人员应录入所有员工的基本信息,并要处理简单的文字以及图像图形,加上人力资源管理工作中有着较为广泛的相关范围,以及庞大的数据库,依靠原有的手工对信息进行处理,会浪费人力、物力以及时间,在工作中也会出现失误的情况,使统计数据准确性较差。在应用信息化技术后,人力资源管理将会实现自动化办公,将员工工作时间减少,提升办公的效率。

2.4 展现公平性原则,留住人才

企业流失人才的因素不仅是薪资问题,还有很多其他问题,例如工作环境、公平性、培训机会以及个人前途等。现阶段很多人业余时间学习较多课程,获得相应证书。然而,在通常的状况下,这些技能只能展示在领导面前,却难以获得相应的岗位以及报酬。与此同时,掌握相应技能后,员工因环境以及岗位不匹配的影响而远走高飞。而将信息化技术应用在人力资源管理中,有岗位需要相应人才时,可找寻企业内部有没有合适的人选,使人才找到属于自己的岗位,进而留住一部分人才。

此外,在选用干部时,信息化的人力资源管理将能发挥出巨大作用,在应用信息化技术后,不是按照谁在领导面前展现得多,而是结合员工的知识、能力和绩效。信息化的人力资源管理能够体现公平原则,在选拔优秀人才时,还能给予员工一定的暗示,员工在企业的前途不应只是在领导面前装样子,而是真的具备一定能力,并落实在工作中,进而激励员工好好工作,从而将工作效率提升。为了更好地体现出公平性原则,企业在制度上应予以支持,并加大人力资源管理中信息化技术的应用。

2.5 提高管理水平

人力资源管理中应用信息化技术不只是提升工作效率,也能将信息化技术应用到管理中,使管理信息更加准确、全面、一致并具有相容性,企业领导会因此准确全面的认识到企业人力资源管理的情况,也能够形成综合分析报表在企业领导决策时提供一定参考。信息化的人力资源管理包括设置企业机构以及岗位、流程管理以及薪资体系等内容,运用信息化的先进管理思想将现行体系进行优化,使企业更加稳定的发展。

3 结语

在人力资源管理中应用信息化技术已经成为主流趋势,人力资

源管理中信息化技术的应用不仅具有重要性,也具有必要性。总体而言,将信息化技术应用到人力资源管理中,可实现共享数据、提升管理人力资源水平、提升工作效率。现阶段大多数企业都应用了信息化管理技术,但在应用中还有一些问题存在着,应在日后工作中将信息化人力资源管理进行优化,加强改革创新的原则,使其与时俱进,提升管理工作的效率。

参考文献:

[1]王永禄.简析计算机信息化在人力资源管理中的应用[J].

现代经济信息,2012,(4):55.

[2]廖斯.关于人力资源管理中计算机信息化的应用研究[J].
电子世界,2014,(18):358-358.

[3]梁鑫.计算机信息化在人力资源管理中的运用[J].民营科技,2015,(9):86.

[4]王豪杰.人力资源管理中计算机信息化的应用研究[J].数码世界,2017,(9):100-101.

[5]陈浩颖.信息化管理在企业人力资源管理中的应用研究[J].价值工程,2016,35(23):25-27.

