

信息化人力资源管理研究进展浅析

格日勒

内蒙古凉城县发展和改革委员会

DOI:10.32629/ej.v2i6.275

[摘要] 如今,信息化技术已经渗透到社会的各个领域,并为人们生产生活带来了巨大便利。人力资源信息化管理将人力资源管理部门与员工之间紧密相连,使员工也能参与到网络化信息管理中,管理查询相关的信息化业务。而人力资源在招聘、考核及绩效管理等方面将发生重大变革。本文就对信息化人力资源管理的研究进行分析。

[关键词] 人力资源; 信息化管理; 绩效管理

1 信息化人力资源管理概述

信息化人力资源管理出现于上世纪40年代,电子贸易飞速发展,信息化人力资源管理也受到了学术界的高度重视,但是不同学派对信息化人力资源管理的定义均有所不同。目前,广泛被接受的定义是,信息化人力资源管理就是人力资源活动共享行为中所出现的信息技术计划、实施及应用,其主要由信息化技术和人力资源管理两个部分组成。

2 信息化的人力资源管理的意义

2.1 推动转变企业管理模式

现阶段的管理方式与传统的管理方式存在诸多的差异。工作人员应结合社会发展趋势来选择管理方式。信息化的管理方式开放性较强,可推动资源信息共享。如今,信息化人力资源管理模式飞速发展,人们需不断丰富管理功能,改变管理观念。人才在企业运营中占据着十分重要的位置,因此,在企业转型中也需要充分调动工作人员的参与意识,让其主动参与企业的运营和管理工作,进而推动管理的多元化发展。再者,企业也需积累更多的管理知识和经验,充分发挥员工的个人价值。

2.2 促进企业资源的高效整合

如企业的人力资源能够得到科学合理的管理,则企业的管理资源可更好地为企业生产服务,有利于提高企业的经济效益。信息化管理主要利用网络进行管理,其一方面能够整合并传输人才,另一方面也可推动信息的有效管理,保证了管理的质量和效率。且无需反馈和生产衔接,员工的工作灵活性明显增强,同时也可结合实际转变工作模式,根据实际经验分析思想和观点,让企业快速实现管理目标。不仅如此,信息化资源管理也可让企业管理人员在信息平台上了解员工的个人信息,增大企业的经济效益。

3 信息化人力资源管理发展的重要因素

信息化人力资源管理在发展过程中,主要是通过信息技术的合理应用

种可能会对信息化系统产生侵扰的换工作进行管理,例如清理垃圾邮件等^[4]。最后,在实行档案信息化管理工作的时候,要以网页的形式建立站点,并给予相关工作人员提供更全面的档案信息服务,相关的工作人员可以从网络平台当中,获取到更加丰富的网络信息。采取网页式的服务方式,加快信息的传递速度。

3 结束语

总而言之,单位的档案管理属于基础性的管理工作,基于信息化技术不断发展的背景下,单位的档案管理还存在许多方面的问题,例如信息化程度不足、人员综合素质不高等,导致管理工作无法有序的实行。因此,单位要实现信息化技术与档案管理工作的融合,适当的加大资金的投入量。在实行规范化管理的基础上,紧跟时代的发展脚步,开展整体性的规划,

实现人才的检索、人力资源数据的收集、整理和存储、以及绩效考核、薪酬评定机制及晋升机制的建立和控制,以推动人力资源管理工作的开展。由此可知,在信息化人力资源管理中,其会受到员工、企业组织及企业文化等因素的影响,具体内容如下:

3.1 员工因素

员工是推动企业各项运营管理活动开展的基础要素,同时也是人力资源管理工作的重点内容。即使在现今信息化人力资源管理中,员工对其影响也是较为显著的。信息化人力资源管理系统的运行会直接受到员工专业及素质能力的影响,且员工的年龄及岗位职责意识的高低也会在一定程度上阻碍信息化人力资源管理系统的运行。所以在信息化人力资源管理中,加强对员工的重视是尤为必要的。

3.2 企业组织因素

在信息化人力资源管理中,企业规模、组织结构对于管理工作的开展有着直接影响。在信息化人力资源管理中,信息数据的提取和分析是通过不同模型的构建实现的,且提取出的信息数据对企业的规划、决策有着直接影响,是推动企业发展的重要要素。而在信息录入过程中,则是通过专业人员手动操作实现的,要想加强信息数据的准确性,确保各项管理决策的合理性,就需注重各项规章制度如薪酬制度、绩效考核制度制定的合理性、可行性,加强人员培训,从而构建专业组织机构。

3.3 企业文化因素

企业自身发展的不同,其价值理念也会存在较大差异,文化背景、经济环境也会有所变化,这些内容对企业信息化人力资源管理目标的设定及内容的规划带来了较大影响。经济效益较高且企业文化较为完善的企业,在信息化人力资源管理工作中,能够给予企业发展以足够的支持,确保相关设施、人才、资金等配置的合理性、完善性,更好的推动信息化人力资源管理工作的开展。反之,则会为信息化人力资源管理带来制约,使工作

逐步促进单位工作的改革,保证档案管理信息的安全性,积极创新管理机制,促进单位的健康长远发展。

[参考文献]

- [1]车志华.事业单位档案管理工作存在的问题与解决措施探讨[J].办公室业务,2017(19):93.
- [2]高娟.事业单位档案管理信息化建设中的问题与解决路径分析[J].劳动保障世界,2018(02):56.
- [3]付艳杰.略论事业单位档案管理信息化建设的有效推进[J].办公室业务,2017(10):35.
- [4]杨元理.信息化背景下行政事业单位档案管理科学化的思考分析[J].明日风尚,2018(15):354.

落实存在诸多问题,影响企业各项资源的配置。

此外,开放的企业文化能够营造良好的工作氛围,激发员工自主学习动力,快速掌握信息化人力资源管理的各项技能要求,确保工作的高效落实。同时企业文化也在一定程度上帮助员工树立了正确的工作态度,从而促进各项工作的有序开展,为信息化人力资源管理及其作用的发挥奠定坚实基础。

4 信息化人力资源管理中的问题

4.1 系统运用效率较低

结合企业现金发展情况分析,信息化人力资源系统的应用还不是十分广泛,功能开发上还存在诸多不足之处,整体应用效率较低。再加上系统自身的不成熟性,使得人力资源管理模式存在单一性问题,管理质量无法得到显著提升。具体来说,主要体现在以下几方面上:

其一,人员信息模块无法做到与其他模块的协调应用,企业经营决策存在一定偏差,仍有较大的上升空间;其二,目前企业信息化人力资源管理中,大多是对人力资源数据实行存储和管理,对辅助功能的应用则相对较少,不仅很难发挥人力信息数据的作用,还会降低信息共享效率。

4.2 使用效率不高

大多数企业的人力资源管理部门在信息化技术的使用上都存在着明显的不足,再加上专业操作人才引进较少,使得信息化人力资源管理无法达到规定目标要求,阻碍了企业经济活动的开展。首先,企业人力资源管理部门无法将审计、监察及人力资源数据进行有效融合,绩效考核工作的开展存在诸多阻碍,员工发展及自身利益受到影响,很难有效调动其积极性。其次,人力资源信息化管理培训上的投入力度较低,工作人员对工作内容了解不明确,很难按照规定要求开展实际作业。最后,对信息化人力资源管理的重视力度不足,抑制自身的进一步发展。

5 信息化人力资源管理工作开展的主要方式

5.1 管理理念的创新

我国很多企业在管理人员的配备上都是以中年人为主的,这类人员虽然管理经验较为丰富,对于新项目的热情也较高,但是在信息技术的关注和应用上却存在诸多问题,导致信息化人力资源管理系统的构建受到诸多阻碍,且为了降低人力资源管理成本,很难加大对信息技术的应用。为此,相关企业和单位想要将信息化人力资源管理系统的有效性展示出来,需要从管理人员着手,使其深入了解信息化人力资源管理的重要性,将其管理作用更好的发挥出来。通过上述改变,信息化人力资源管理才会得到更好的完善。

5.2 实现信息资源的有效整合

在经济快速发展的当下,传统人力资源管理模式已经无法适应现今企业的发展需求,要想实现企业发展目标,就需对人力资源管理进行优化,搭

建新型管理环境,合理应用信息化技术,完善人力资源管理系统。同时还应扩展人力资源信息收集渠道,通过对信息数据的整合与处理,构建完善的信息数据库系统,便于管理人员及时、准确的掌握企业各部门人力资源情况,增强人员配置合理性。

另外,在人力资源信息整合中,可将组织规模与实际工作内容联系起来,赋予其合理的权限,让管理人员对工作人员实际情况实行全面掌握,根据其特点设计工作内容,这样一来,工作人员的工作积极性也会得到全面激发,为企业发展奠定基础条件。

5.3 充实人资数据库

企业需结合未来发展要求对人资需求量予以计算和掌握,并结合现有的人资数量,完善人资数据库系统,确保企业发展中有足够的人才供应。同时在人资数据库构建中,工作人员先要加大对人资数据库建立的重视力度,合理规划内部模块结构,注重信息数据的全民性、合理性。同时,将传统人资资源与信息化人资资源结合起来,两项互补,提升信息化人力资源系统的构建效率。工作人员还可以将整个系统与人才招聘工作结合在一起,将应聘者信息输入到信息库之中,借助系统查看信息是否与企业发展要求相符,强化信息的完整性。人资数据库构建的合理性、完善性,为企业发展储备了较多专业技术人才,大大增强了企业的竞争实力,为企业发展创造了良好条件。

5.4 合理规划管理模式及流程

信息化人力资源管理系统的构建,对企业人资管理工作的流程实行了合理优化,科学划分工作内容,让员工明确自身的岗位职责,保证工作的有效落实。另外,企业在发展中,资源数据的储量不断增加,内部结构也越来越复杂,如果仍采用传统的管理模式,势必会增加工作压力和负担。因此,要借助信息化管理流程,实现人力资源信息的集中化处理,确保信息管理水平可以得到大幅提升。也正是由于信息化人力资源管理系统的应用,实现了各体系的合理调节,促进了工作的有序开展,优化了整体管理水平。

6 结束语

随着市场变革的深入,企业的生产运营模式也发生了变革。为了更好的适应发展需求,企业必须对人力资源管理模式实行优化和创新,并通过信息技术的合理应用,提升管理水平,增强企业竞争实力,进而推动企业的快速发展。

[参考文献]

[1]陈志霞,周佳彬.信息化人力资源管理研究进展探析[J].外国经济与管理,2017,39(01):56-67.

[2]姜丹.信息化人力资源管理研究进展探析[J].管理观察,2017,(17):71-72.

[3]常适.信息化人力资源管理研究进展探析[J].科技风,2019,(28):109.