

企业人力资源管理信息化的应用

■ 叶 晶

(山东省财金投资集团有限公司, 山东 济南, 250002)

互联网技术和计算机技术的普及和广泛应用,极大地促进了信息化的现代发展,并为人们的工作、生活带来了巨大的影响。在信息化时代背景下,面对竞争不断家具的竞争形势,以信息化手段赋能人力资源管理成为提升企业管理效率与竞争力的重要方式。加强信息化应用和建设是提高人力资源管理水平和效率的重要途径和方式。因此,企业应对信息化在人力资源管理的应用加强重视,并对现阶段管理中存在的主要问题进行有效解决。本文就企业人力资源管理信息化应用的重要作用进行分析,并对强化信息化应用的有效策略进行探讨。

一、人力资源信息化管理概述

信息化的应用范围十分广泛,它在技术上面不仅信息量大,而且具有交互性强、处理速度快的优点。人力资源管理在企业管理中是比较基础的一个环节,占据着重要作用。人力资源管理是一项比较烦琐的工作,在传统的管理方式中效果不是特别的好,但是信息化与人力资源管理的结合能将一些复杂的信息准确地整理和录入,从而降低一些失误发生,这对人力资源管理者的工作效率有较大提升。人力资源管理信息化可以让各部门更加便捷地进行沟通和工作,但它不是简单的加入设备和建立系统,而是要遵循三个原则。第一,要遵循简单性原则。应用信息化手段的主要目的就是提升企业人力资源管理工作的效率,因此,在操作和管理上面要简单化,这样才能加快工作的速度,提高工作效率。第二,要遵循高效性原则。系统能够高效运行的关键是需要企业在系统中建立优势,人力资源管理在企业管理中的作用很重要,人力资源信息化有利于提高信息的传递速度和信息的准确度,因此,对企业管理效率也起到积极促进的作用。第三,要遵循经济性原则。人力资源管理信息化的主要目的之一是降低企业成本。但是在这个过程中,企业要注意自身的实际情况,不仅要保证企业具备先进性,而且要考虑企业人员的素质和经济情况。

二、企业人力资源管理信息化的重要性

人力资源管理在企业日常运转中发挥着重

要作用,同时其工作涉及的内容与部门较广,具有一定的复杂性,这增加了人力资源管理难度。由于不少企业在实际人力资源管理中,缺乏合理、科学的管理制度,对管理流程未予以明确,这使得人力资源管理对自身工作内容及职责缺乏深入的认识,对管理工作效率和质量造成影响,甚至导致企业运转出现混乱现象。企业在人力资源管理工作中借助各类新兴的信息化技术与手段,能实现人力资源管理方式的优化,促进实现集约化管理。企业能对其他管理系统进行有效调取和利用,充分利用各部门的资源。

(一)提高人力资源管理工质量与效率

人力资源管理的目的是对各种人力资源进行优化配置,以充分发挥出各岗位上人力资源的作用及价值,为企业打造综合能力较高的人才队伍,同时激发员工的工作积极性,从而提高企业生产力与核心竞争力。

人力资源管理不仅是对人力资源进行分配与管理,还要对劳动合同、任职规划、社保和退休等进行管理。其涉及的领域非常广泛,因此,与其他管理工作相比其烦琐程度都相对较高,相应的工作量也较高。对不熟练的管理人员会造成很大的压力,故而增加出错率。信息化技术的应用能减少很多工作程序与工作量,减轻工作人员负担与工作压力,从而减少出错率,提高人力资源管理质量与效率。另外,信息化技术的应用已经逐渐成熟,很多应用体系、机制及制度也得到完善,这使得人力资源管理信息化越来越规范,从而提高人力资源管理工作的规范性。因此,人力资源管理信息化的应用不仅能提高人力资源管理水平,而且能实现人力资源最优化配置,提高各岗位人力资源的工作质量与效率,促进企业良性发展。

(二)促进人力资源管理转型

调查发现,很多企业在应用信息化人力资源管理方法与模式后,不仅在管理质量与效率上得到了提升,还在人力资源管理体系、管理制度及信息化系统上得到完善,实现了劳动密集型人力资源管理模式向技术型、竞争形、素质型与创新型人力资源

管理模式转型,实现了各人力资源的优化配置。信息化的应用还促进单向性人力资源管理向双向性或者全面性人力资源管理转变,将人力资源转变为人力成本,并利用信息技术代替部分人力,大大降低了人力资源消耗及劳动成本,提高企业管理效率与经济效益。

(三)降低企业人力资源成本

作为企业生产成本的重要组成部分,人力资源成本直接影响企业生产经营活动的有序开展及经济效益的增长。企业通过人力资源管理信息化应用,能使人力资源成本有效降低。企业通过员工培训平台的构建,可以实现员工在线视频培训和。

企业通过此方式,能使工作量有效减少,节约工作时间,并使员工培训成本有效降低,进一步实现企业人力资源成本的节约。例如,在评估方面,主管可以通过网络查看工作报告,进行评估,降低评估成本;在对工作人员进行培训时,可以互联网进行培训,这不仅能够节省时间,而且达到了降低成本的目的。

三、企业人力资源管理信息化的应用问题

(一)对信息化管理缺乏正确的认识

很多企业虽然成立了人力资源管理部门或者人事部门,但还沿用较为传统的人力资源管理观念,例如,直接安排专员去不同部门进行监督与人员分配,并没有利用信息技术查询人力资源各项信息,这导致人力资源配置不合理,使得人力资源在公司的作用及价值难以充分发挥出来。部分管理人员没有将信息技术与人力资源管理联系起来,也不重视人力资源管理信息化,仍沿用传统的人力资源管理观念、方法与模式。很多传统管理方法与模式的工作程序及工作量非常多,这既增加了管理难度,又增加了管理人员工作压力。在长期高压工作下的管理人员容易出现错误,这会影响到人力资源管理工作质量及效率。此外,很多企业对信息化人力资源管理信息化的宣传力度、资金及技术投入力度不高,导致很多相关工作人员意识不到人力资源信息管理的重要性,从而影响信息化应用效果。

(二)信息化管理制度不完善

在企业管理中,对人员的考核十分重要,这关系人力资源管理的开发。就目前的情况而言,虽然许多企业对信息化人力资源管理开始重视,但是并没有从根本上解决存在的问题,这对人力资源管理工作造成了一定的困扰。由于新时期人才辈出,大数据发展迅猛,这使得传统的人力资源管理工作实

施更加困难,而一些管理人员被管理思想影响,无法在短时间内对管理方式进行创新。还有一部分企业对员工的培训不够重视,这使得人力资源管理团队缺乏专业性,无法有效运用信息化技术,从而影响到信息化人力资源管理的效果。

(三)缺乏高专业能力及综合素质的信息化管理人员

数据显示,超过40%的中小型企业都存在信息化管理人员稀缺的问题,这导致很多中小型企业一直难以实现人力资源资源管理信息化。在人力资源管理中的信息化技术应用水平也不高,阻碍了企业信息化发展。具体原因如下,首先,部分人力资源管理非科班出身,本身的专业能力就不足,加上企业没有进行专业的信息技术培训,导致这部分人员专业水平较低;其次,有的管理人员虽然毕业于人力资源管理专业,但都是刚出校门的毕业生,因此,对人力资源管理及其信息化应用的经验非常少,影响信息化应用效果;最后,有极少数管理人员存在责任意识不强的问题,并没有认识到人力资源管理信息化的重要性与自身的职责所在,导致信息化技术应用出现敷衍了事、得过且过的现象,使得信息化技术在人力资源管理中的作用与价值难以发挥出来。

(四)信息化技术应用水平有待提升

信息化技术水平不高是导致人力资源管理信息化难以实现的主要原因。很多企业的人力资源管理人员都存在信息化技术水平不高的问题,有的甚至没有接受过专业的信息化技术培训,这使得很多先进的信息化技术难以与应用到人力资源管理中,进而影响到人力资源管理工作质量与效率。还有部分企业在应用信息化技术时没有考虑自身实际,导致信息化技术没有发挥出自用及价值,这不仅没有提高人力资源管理有效性,而且不能实现人力资源优化配置,影响企业核心竞争力提升,影响企业健康可持续发展。

四、人力资源管理信息化的应用措施及创新

(一)提高对人力资源管理信息化的重视度

第一,企业管理者与领导者要高度重视人力资源管理信息化,并积极参与人力资源信息化管理工作中,为其他相关工作人员树立榜样,发挥代替作用,激励其他人员积极参与到人力资源信息化管理中,从而提高人力资源管理信息化应用有效性;第二,人力资源管理部门要将信息化管理作为人力资源管理最新理念,并在该基础上积极将信息化技

术与人力资源融合,实现高效的人力资源信息化管理;第三,企业要加大对人力资源管理信息化应用的宣传力度,并增加相应的资金与技术投入,营造良好的信息化技术应用环境,提高信息化应用有效性。

(二)完善人力资源信息化管理机制及制度

第一,完善现有的人力资源管理机制,为后期信息化技术的应用奠定良好基础;第二,结合人力资源管理信息化发展需要制定和完善信息化技术应用机制及标准,以保证信息化技术的标准化及规范性,减少由信息化技术应用导致的人力资源管理问题发生,同时提高人力资源管理信息化应用水平;第三,完善人力资源管理信息化应用监督机制。其实质上就是针对信息化技术应用制定的技术监督机制,并配套相应的管理制度,以提高信息化应用水平,提高人力资源管理质量及效率,并促进人力资源管理信息化发展。

(三)构建人力资源管理信息系统

利用信息化技术,结合人力资源管理问题及实际需要等,构建人力资源管理数据库或者信息系统,具体如下。第一,调查分析需要应用到信息化技术的人力资源管理工作项目及内容,然后在该基础上确定和选择信息化技术;第二,结合现存的人力资源管理问题,分析相关数据信息,并利用信息化技术对这些数据信息进行筛选、统计、管理及存储;第三,借助计算机及云计算将最终得到的数据信息录入到专门的数据系统中,以形成人力资源管理数据库,为人力资源管理问题解决方案提供可靠依据,提高人力资源管理有效性。

信息化系统建立后,企业要加强运用,提升工作人员的个人素养与业务水平,这是为了使管理人员可以灵活运用信息化系统。人力资源管理需要经过不断的学习和创新,全面掌握人力资源管理知识。

(四)提高信息化技术应用水平

与数据库、信息系统构建不同,信息化技术应用是指对各种信息技术的应用,具体如下。第一,可利用计算机信息技术实现对人力资源数据信息的收集、录入及统计等;第二,利用云计算技术对人力资源的数据信息进行全面分析,以得出最为合理的数据结果,例如个人的综合能力评分、创造力评分等,都可以通过云计算技术估算出来,为不同岗位人力资源的最优化分配提供可靠依据;第三,利用信息化社交软件实现不同部门之间的交流与信

息共享等,例如,很多企业都会使用微信、QQ或者钉钉进行工作任务分配、上班打卡和工作交流等,这节省很多时间,并能提高整体职员工作质量与效率。

(五)打造高水平信息化管理人才队伍

人力资源管理信息化实质上就是人力资源信息化管理,简单来说,就是利用信息化技术开展人力资源管理工作的过程,故只有高水平的信息化管理人才队伍才能保证人力资源信息化管理的有效性。其具体措施如下:第一,企业要成立专门的信息化技术培训小组,除定期对老管理人员进行不同信息技术培训以外,还需要对每批新上岗的人力资源管理工作人员都进行专业的信息化技术培训,以提高整体人力资源管理队伍的信息化技术应用水平,从而保证人力资源信息化管理工作质量及效率;第二,企业鼓励人力资源管理积极学习各种先进的信息化技术,尤其是计算机信息技术,使他们的信息化技术应用水平及信息化管理能力得到提高;第三,就人力资源管理自身来说,除积极参加企业组织的各种信息化技术培训外,自己还需要借鉴国外先进经验,并结合企业实际及自身情调整、创新自己的管理观念及模式,以提高人力资源管理信息化水平;第四,适当提高人才招聘条件,例如除要求科班出身以外,还要求具备很强的信息化技术应用能力及丰富的信息化管理经验。

五、结语

信息化融入企业不管是对企业还是人力资源的管理都有强大的作用。虽然由于社会各方面的原因阻碍了其发展,但这并不能阻挡信息化人力资源的快速进步。信息化人力资源对企业的生产有着重要的意义,其不仅继承了传统人力资源的优势,而且融合了信息技术的益处,并能通过不断改进和规范人力资源管理的业务流程,使人力资源管理部的管理方法更加人性化。这为企业的快速发展打下了基础,使企业在快速发展的同时稳步前进。

【作者简介】叶晶(1982—)女,山东济南人,硕士研究生,初级会计师、中级经济师,山东省财金投资集团有限公司,研究方向为金融管理、人力资源管理。