

企业人力资源管理信息化建设策略

毛智欣

广西交通投资集团梧州高速公路运营有限公司梧州分公司

摘要：企业人力资源信息化管理是企业 在市场经济的发展中提升自身核心竞争力的关键要素，企业利用人力资源信息化管理的方法，对企业内部的技术人才和工作人员进行规范高效的管理，使企业的发展能顺应市场发展的潮流，在发展中取得成功。因此，企业要在人力资源信息化管理实施的过程中，梳理项目实施的流程，结合企业自身的实际情况，创新人力资源管理要素，优化升级内部管理体系，促进企业流程和项目进行制度化改革，实现人力资源管理制度的优化升级，规范人力资源业务管理的流程，提升人力资源项目改革的成效。

关键词：企业；人力资源管理；信息化；建设策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.02.232

引言

企业在进行人力资源信息化的过程当中，需要不断结合自身发展情况，利用信息化为其他职能部门提供工作上的便利，让高层领导在做出企业决策时可以依据人力资源信息化的结果避免盲目决策。在企业进行管理的过程中，完善的人力资源管理制度和先进的信息化技术是分不开的，要在引进先进技术化手段的同时及时完善相关的人力资源管理制度，从而不断让企业人力资源管理信息化水平得到提高，进而促进企业积极健康发展。

一、现阶段企业人力资源管理的现状和特点

（一）现阶段企业人力资源管理的现状

在现阶段的管理工作中，很多与管理相关工作的人员，都忽视了其基本意义，也忽视了人的主观能动性，在具体的管理工作中，仍然使用了传统的管理模式^[2]。虽然仍然还有部分观念领先的人力资源领导者，可以参考发达国家的管理理念和成功经验，但在实践应用环节中，仍然存有 很大的不足。在实际开展管理过程中，这一类人员通常都会设置多层次不必要的信息管理，从而显得工作管理层次冗余而繁重，同时信息的储存又必须从下往上层层传导，很容易在信息传输过程中出现工作内容的遗漏，从而很大程度地影响了实际的工作管理质量。另外，公司管理没有明确的机制体系、完善的监管机制，在这个机构的管理下，往往容易发生职工消极怠工、应付作业、上班摸鱼的情况。公司内部无法约束人员，极大程度地限制了公司的成长与发展。

（二）现阶段企业人力资源管理的特点

传统的人力资源属于公司的辅佐职能，仅仅履行上级领导的指示，处在被动地位，因此和公司的生产、经营绩效的改善缺乏直接联系。日本的人力资源管理组织，大多只负责内部行政事务的管理，如从事人员的考勤、录用、考核、档案保管等各项工作，很少参与企业的决策过程。传统人力资源管理比较侧重于眼前的工

作，缺乏长远性。以事为先，仅仅把工资视为公司运营的成本，并未关注到员工的积极性与创造力。

二、人力资源管理信息化的作用

（一）提高人力资源数据的全面性和准确度

在人力资源信息化管理的过程中企业需要不断对自身数据库进行更新，进而克服传统的人力资源管理中“面广、线长、点多”等问题，从而不断提升企业人力资源管理的水平，让人力资源逐渐向集约化管理转变。此外，人力资源信息化管理还可以让信息内容的传播效应不断增强，从而将信息更好地向社会传播。在信息挖掘的过程中，企业还可以通过对数据进行深度分析和评估，让结果作为企业进行重大决策时的数据基础，进而避免企业做出盲目的决策，促进企业健康持续地发展。

（二）提高工作人员的工作效率

企业在进行人力资源信息化管理的时候，信息化建设价值普遍较高，结合相关环节得出的结果可以发现在利用信息化技术之后之前相对混乱的环节都有了一定的秩序。这在提高工作人员效率的同时还能保证系统的安全。在进行信息化建设过程中可以对数据资料进行备份，把重要的资料单独存储。在信息化手段发展到一定程度时对于原本的工作也会产生一定影响，信息化手段可以让工作人员利用线上信息管理系统更加准确地获取数据信息，从而减轻工作人员收集信息的压力，进而提升工作人员的工作质量。

（三）充分利用信息技术

企业利用先进的互联网技术对产品信息以及企业信息进行发布，可以将企业形象充分展示出来。因此企业需要充分利用信息技术在网络上收集不同地区的人员待遇情况，利用网上的公开信箱，让民众可以匿名提出相关问题，得到反馈之后企业可以有针对性地进行解读，从而增进民众和企业之间的了解。

三、企业人力资源管理信息化建设中存在的问题

（一）信息化建设中制度建设迟滞

企业人力资源管理信息化建设是一个动态过程，其中的关键是对信息技术予以的具体应用。当前，很多企业都借助信息技术在人力资源管理中的应用进行了信息化建设尝试，但却并未做好信息化建设进程中人力资源管理制度的建设，制度建设迟滞也成了一个问题。制度化是现代企业各项管理活动开展的基本特征，依托制度的具体指导、规范为各项管理活动开展提供保障尤为可取。但一直以来，大部分企业的人力资源管理并不重视基础性制度建设，基础性制度不完善、不健全也是一个十分普遍的人力资源管理问题。在这一问题的影响下，人力资源管理活动开展的随意性较强，基础制度的不健全更是成了一些管理问题的诱发原因。在人力资源管理信息化建设视角下，部分企业间管理重点放在了信息技术应用这一层面，基础性制度建设则很容易被忽视。因此，虽然信息技术的应用在一定程度上提升了管理上的创新性与实际管理效率，但基础性制度不健全的弊端却一直存在。

（二）信息技术应用深度不足

企业人力资源管理信息化建设进程中，信息技术能否得到充分应用往往会对具体的信息化建设进程快慢以及信息化建设成效的取得产生影响。部分企业已经在人力资源管理中进行了信息技术应用尝试，并从不同角度加强了管理上的信息化建设，但信息技术的应用深度明显不足，这也成了人力资源管理信息化建设层面的一个具体问题。一般而言，人力资源管理中包含着人才招聘、甄选、培训、薪酬等多个层面的管理内容，每一个层面的管理内容中也涉及多项管理工作。由于并未做好人力资源管理信息化建设规划，大部分企业并未将信息技术较好应用于各项人力资源管理工作的开展之中。从形式上看，信息技术的应用虽然在一定程度上创新了管理形式，但技术优势却并未在各项管理工作开展中充分体现出来。在这一问题的影响下，人力资源管理信息化建设很容易流于形式，信息技术应用深度、广度不足也弱化了信息技术在动态管理中的应用价值。

（三）管理人员的信息化管理能力偏低

在企业人力资源管理信息化建设进程中，一线管理人员对人力资源管理、信息化技术在管理中的应用、管理信息化建设事宜是否有充分认识会对管理信息化建设产生直接影响。所谓的人力资源管理信息化建设必然涉及一些新技术、新方法的应用，这一进程中，信息技术更多被看作是管理中的具体工具，人力资源管理人员则是相应技术的应用主体。一直以来，大部分企业并未较好进行人力资源管理人才队伍建设，特别是并不看重管

理创新及管理的信息化建设，管理人员的信息化管理培训事宜也容易被忽视。这一情形下，即便在人力资源管理中的信息技术应用趋势良好，但涉及具体的技术、软件应用时，主要负责人力资源管理开展工作的人员却无法给予信息技术应用以及管理上的信息化建设事宜足够支持。管理人员的信息化管理能力明显不足时，企业在人力资源管理信息化建设中会变得十分被动，一旦信息技术应用下的管理出现了各种问题，解决的效率也会十分缓慢。

（四）管理理念滞后影响信息化进程

尽管信息化管理已成为当代管理的新趋势，但许多企业仍对其存在一定的认知障碍，未能充分认识到其在企业结构调整和长远发展中的关键角色和作用。现阶段，部分企业还没有完全认识到信息化管理在推动企业进步中的核心地位。此外，这类企业的人力资源管理策略很多时候仍旧停留在传统的范畴，尤其是在激励和奖赏机制上，大多数依旧以物质奖励为主。虽然传统的奖赏机制和组织结构在某种程度上能够维持一定的稳定性，但在实际执行过程中，经常出现信息报送不真实、特定员工奖金不当减少，以及物质激励对象偏颇等问题。这些问题不仅降低了人力资源管理的效益和品质，而且阻碍了企业在人力资源管理领域的进一步创新与发展。

四、企业实施人力资源管理信息化的策略

（一）调整组织结构

企业在进行人力资源管理信息化的建设时，需要适应信息化时代的特点，调整组织结构以适应新的管理模式和 workflow，考虑各个职能部门的职责和协作方式，以及各部门之间的协作关系，明确信息化与业务管理之间的关系，建立信息化专业化的组织架构，从而更好地推进企业信息化发展。在调整组织结构的过程中，企业需要重新评估各个职能部门的职责和协作方式，根据信息化的特点重新规划各个职能部门的职责，确保各个部门之间的协作高效，将信息化的 workflow 贯穿到企业的运转各个环节。建立信息技术部门，负责企业信息技术的规划、开发、实施和维护等工作，信息技术部门应该具备信息技术相关的专业知识和技能，为企业提供优质、高效的信息技术支持和服务。建立信息管理部门，负责企业信息化建设的管理和协调工作，包括信息需求分析、信息系统设计、信息资源管理等，提高该部门人员的专业知识和技能，为企业提供科学、系统的信息化管理方案和支持。建立信息安全部门，规范展开企业信息安全的保护和管理的工作，包括信息安全风险评估、网络安全防护、数据安全管理工作，为企业提供安全可靠的信

息化服务和保障。企业需要重点落实人力资源管理的任务，包括招聘、培训、绩效评估等方面，以确保企业拥有专业化的信息化人才，推进企业信息化的发展。

（二）规范业务流程

规范业务流程，企业应该通过信息化手段，实现流程的标准化和自动化发展，从而提高管理效率和服务质量，建立规范的业务流程，规范的业务流程是企业进行信息化建设的基础。企业需要对各项业务进行流程化管理，明确每个业务的流程、责任人和流转节点等，建立完整的业务流程图，并对流程进行标准化和规范化，以确保业务的稳定性和可控性。借助信息化手段实现流程的自动化的目标，企业可以采用流程工具和信息化系统来实现流程的自动化，从而减少人力资源的投入，提高流程的效率和质量。例如，西铭矿选煤厂通过人力资源管理系统实现员工招聘、培训、绩效管理、合同管理等业务流程的自动化处理，可以大大提高管理效率和服务质量。

（三）建立人力资源管理信息库

建立人力资源管理信息库，人力资源管理信息库是指将企业内部的人力资源信息进行分类、整合、存储、管理和分析的系统化平台，包括员工档案、薪酬福利、绩效考核、培训发展等方面的信息。通过信息化手段实现数据的集中管理、管理自动化和移动化，实现对人力资源管理信息的全面管理和有效运用。信息库可以包括企业员工的基本信息、岗位信息、职务信息、薪资信息、考核信息等多个方面，同时还可以集成企业其他系统的数据，例如考勤系统、绩效管理系统等，从而实现全方位的信息管理和协同。在信息库中，各部门和岗位之间应实现信息的共享和协同，避免信息孤岛和信息孤立的现象，例如，人力资源部门可以通过信息库及时更新员工的基本信息和薪资信息，同时与其他部门协同完成员工的入职、离职、晋升等相关工作，在信息库中，查询员工的相关信息，为部门业务开展提供参考。建立信息库，避免信息重复录入和数据冗余的问题，提高信息管理效率和准确性，例如，在人力资源管理过程中，员工的基本信息和薪资信息是重复使用的，如果每个部门都单独管理，会导致信息重复录入，数据冗余，浪费了大量时间和精力，而通过信息库，可以实现信息的集中管理和共享，提高了管理效率和数据准确性。

（四）构建高效的人力资源绩效评估机制

为了确保公平、透明和客观地评估，企业应建立一套完善的绩效评估系统。首先，管理层需要从传统的行为导向评价模式转变为结果导向的绩效考核。这意味着应该将重点放在实际的工作成果上，而非仅涉及工作

行为。企业应建立多元化的绩效评价方法，例如，评价中心法、综合评价法和图解法，应被纳入应用体系中，确保员工的全面评估。例如，管理层可以与财务部门合作，利用图解法综合考虑员工的工作成果并对员工个人素质进行评价。这种综合评估不仅涵盖了员工的业务成果，还评估了他们的个人素质和能力。基于此，各部门应根据其业务需求和特点，制定并调整绩效考核标准，确保在各种工作环境中都能为企业的长远发展提供精准的评估数据。

（五）重点做好相应数据整合与分析

信息技术在企业人力资源管理中的应用必然伴随着一些管理数据的产生，这些数据也应当得到更为有效的整合、分析、利用。因此，在强化人力资源管理信息化建设的进程中，人力资源管理部门也要融入大数据思维，重点做好相应数据的整合与分析工作。例如，在人力资源档案管理中，信息技术的应用会产生很多电子档案，电子档案中的信息可以被更好地整合，人力资源管理部门也可以通过对相应数据的分析更好地掌握档案管理状况，更为及时地更新相应档案信息。不仅如此，企业也可以对内部员工的年龄构成、学历状况等数据信息予以较好分析，通过对这些数据进行分析更好地明确下一阶段的人才队伍建设侧重点。对于一些大型企业而言，其在进行了人力资源管理信息化建设后也可以考虑构建人力资源管理数据库，通过数据库更好地搜集、保存相应数据信息，并做好具体数据信息的整合与分析，从而为一些人力资源管理策略的制定、实施提供更多参考。

结束语

为了在人才竞争激烈的大环境中发展，企业中的人力资源部门在对人才进行选拔和任用时，要选择更符合企业发展方向的关键性员工。但企业人力资源管理信息部对这些情况的掌握不够完善，还需要进一步提升，必须结合我国企业的实际发展状况去设计相应的人力资源管理信息化方案，才能打造出最适合国内市场的人力资源信息化管理系统。

参考文献

- [1] 温丽萍. 信息化人力资源管理在企业中的应用困境研究[J]. 中国市场, 2022(19): 82-84.
- [2] 马艳芝. 人力资源信息化建设分析[J]. 人才资源开发, 2022(12): 23-24.
- [3] 谢旭斌. 企业人力资源管理信息化的应用研究[J]. 中国中小企业, 2022(05): 170-172.
- [4] 郭长慧. 信息化在企业人力资源管理中的运用[J]. 人才资源开发, 2022(08): 72-74.