

信息技术对人力资源管理模式的影响

钟圣彩 上官相雪

山东省临沂市罗庄区高都街道办事处

摘要：随着当前信息时代的来临，信息科技也蓬勃发展起来，如今已经深入到社会的各个领域，一种崭新的信息时代正源源不绝地展开。在信息技术飞速发展的前提下，企业的人力资源管理也越来越趋向于科技化、信息化、技术化。提高企业的信息技术，可以降低企业的管理费用和企业的运作，对人员的调动进行合理分配，能提高企业的工作效率和经济效益，加强企业的内部管理，对企业的稳定发展都有重要的作用。对此，深入了解信息科技对于企业的影响和作用。

关键词：信息技术；人力资源；管理；影响

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.06.107

引言

在当前信息技术迅猛发展的今天，人力资源管理在数字化时代焕发出崭新的面貌。信息技术的兴起是企业内部工作方式的改变，更是对传统人力资源管理模式的全面重新定义。而在这个数字化的浪潮中，信息技术已经深入渗透到人力资源管理的方方面面，从招聘流程到员工培训，再到绩效管理，为企业提供了更智能、高效、可持续的管理手段。这不仅加速了人力资源管理的流程，同时也为企业创造更灵活、响应更迅速的人才生态系统。

一、信息技术对人力资源管理的重要意义

（一）提升管理效率

信息技术在人力资源管理中发挥着重要作用，可以提升整体的管理效率。通过引入先进的管理软件和系统，人力资源专业人员能更敏捷、准确地处理庞大而复杂的任务，如，招聘、培训、绩效评估等，这些自动化的流程和数据分析工具，可以简化比较复杂的工作，还会让管理人员更迅速地获得关键的业务信息，从而更好地制定决策和规划战略。这种高效性的管理方式有助于提高整体业务运作的效率，同时也为企业提供了更快速响应市场变化和调整组织战略的能力。同时在信息技术的支持下，人力资源管理人员也能更专注于战略性决策和人才发展，为企业的可持续发展提供有力的支持。

（二）实现资源整合

在人力资源管理中引入信息技术，能实现各项资源的有效整合，也会对企业内部产生深远的影响。企业可以建立一个统一的信息平台，集中存储和管理员工档案、薪酬福利、绩效评估等多方面的关键信息。这种集中式管理会让企业更便捷地了解 and 把握内部的人才资源状况，并为决策人员提供更全面的数据支持，以此来促

进信息的高效共享和协同工作，同时也为企业的人才规划和战略性人力资源管理提供有力的支持。通过综合分析工作人员的绩效、培训记录、薪酬水平等多维度数据，企业管理层可以更科学地制定招聘、晋升、培养计划，实现人力资源的精准配置。这种整合的数据管理方式，能为企业提供更为智能化和预测性的人才决策手段，有助于迎接市场变化和保持组织的竞争力。而通过对信息技术的资源整合，企业可以更好地适应变化多端的市场环境，也能更灵活地应对人才管理挑战，从而为可持续发展奠定坚实的基础。

（三）让管理流程更规范

信息技术在人力资源管理中的关键，主要体现在规范化管理流程方面，企业可以引入数字化工具，建立更标准和透明的管理流程，涵盖招聘、培训、绩效考核等多个环节。该管理流程可以显著提高整体的运作效率，并让管理过程更透明、可追溯，有助于降低管理的不确定性。规范的管理流程有助于提高决策的科学性和公正性，同时也能建立工作人员对管理的信任感。而透明的招聘、培训、晋升等流程能让工作人员更清晰地了解企业的运作方式，从而增加对企业的信任度，以此来促进工作人员的积极合作，同时又能形成和谐良好的氛围。数字化工具的应用会让管理流程更容易监控和评估，管理人员也可以更全面地了解流程中的瓶颈和改进点。

（四）提升工作人员对信息技术的认知

信息技术对人力资源管理的意义在于提高工作人员对相关技术的认知水平。通过系统的培训和教育计划，工作人员能更深入地理解和熟练使用各类信息技术工具，从而有效提升工作效率。在这样的前提下，该培训能让工作人员掌握信息技术的基本操作，还可以培养他们在数字化环境中积极应对变化的能力。根据培训和教

育，能打破信息壁垒，让工作人员自如地运用信息技术工具，促进企业整体对数字化转型的更好适应。而增强员工对信息技术的认知，企业可以顺利地引入和应用新技术，确保其在竞争激烈的市场中保持先进性。而随着信息技术的不断演进，工作人员对其认知的不断提升也为企业提供更强的应对技术创新和发展的能力。

二、信息技术对人力资源管理模式的影响

（一）实现智能化的企业考勤

在企业的人力资源管理中，工作人员的出勤是非常重要的，因此，在企业的人力资源管理中运用信息科技手段，可以让企业更好地理解工作人员的出勤情况。在通常情况下，企业员工的考勤分为基础考勤和其他考勤两大类，基础考勤是对员工在某一段时期内应当完成的工作的时间和他们的实际在岗天数相比，这种考勤方法包括员工的请假天数、请假理由等相关数据。而其他的出勤管理则覆盖工作人员的迟到和早退情况，加班的时间和天数等。对于各类出勤，传统的手工管理方式，工作量相对较大，且更容易发生疏漏等问题。而在企业中采用以信息化为基础的考勤管理系统，实现对工作人员考勤管理的精细化。

（二）信息技术对人力资源员工薪资的影响

员工工资管理系统是企业顺利发展的一个重要保证，工资的支付方式是工作人员最关心的一个问题，工资的多少体现了企业对其的认同，激励他们不断地工作，同时也是在这个社会上生存下来的基础。因此，给员工一个合适的工资很重要，但有时候由于种种因素，人们无法在工资的确定上获得一个合理的薪酬，那么就需要借助现代信息技术的力量，而信息技术中的大数据在这一点上起到很大的作用，利用信息技术中的大数据，对员工的出勤、工作的完成情况、对企业的贡献等进行衡量，当员工得到应有的报酬以后，他们便会自觉地去完成工作，以此来满足企业对员工的期待，从而为企业带来更大的价值。

（三）人力资源的组织管理

信息科技对企业经营方式的影响，会影响到授权管理、流程设定等，这就会对企业的机构结构、职位规划等提出了更高的要求。例如，由于信息科技的运用，在某些服务回访等工作中，可以降低工作人员的数量，但也要添加信息处理人员，因此，在进行组织结构的设定时，必须将信息部门的需求和其职位设置的需求结合起来。同时，信息科技也会提升工作人员的自我管理能

力。通过网络，可以对各类人力资源进行法律研究讨论，从而能理解相关法规，来增强员工对企业的认识，增进员工之间的交流和沟通，以此来提升总体的工作效率，达到有效的经营和组织。

（四）新的人力资源渠道开发

在企业的人力资源管理中，信息科技能有效突破时空的局限，加入互联网、远距离面试等多种方式和途径，提升人才选拔和训练的效能，让工作变得更为科学化。而在招聘的过程中，企业可以利用信息科技，建立一个网址，并将职位信息公布出来，还可以采用视频采访的方式，降低求职人员去现场的限制，让企业在网络上寻找到合适的人才。

（五）信息技术在公司公开竞选中的作用

实际上，企业和机构经常会有许多岗位，但要为该岗位配备合适的人员却很难，如果仅仅依靠人力来进行分配，并不一定总是能得到合理的分配，而一个合适的岗位配置，则可以让企业的凝聚力更强，让合适的人在合适的岗位上，就能更好地实现自己的价值，从而提升工作效率，并为企业带来更多的收益。信息科技对人员分析、数据分析、职务判断等起到了很大的帮助，企业通过信息科技对每个工作人员的工作状况进行记载，不管是在岗位竞争中，还是在企业的表彰活动中，凡是持有信息技术记录的工作人员，都会对他们大加赞赏。而随着信息科技的兴起，打破了以往的选举模式，并将主观事实加入到纯粹的人工选拔当中，让人事管理变得更公平、公开，也让每个企业的工作人员都能感受到自己的参与。

三、利用信息技术提升人力资源管理的策略

（一）提升管理技能

要知道，引入信息技术为人力资源管理人员提供了不可多得的深化管理技能的机会，积极参与相关的培训和学习活动，让管理人员在人力资源信息系统和数据分析工具的运用方面得到全方位的提升。这并非仅仅停留在技术层面，还可以涉及数据解读、趋势分析、以及战略规划等方面的全面管理技能。通过有效、全面的培训，不仅让管理人员更熟练地运用现代化工具进行人才管理，同时还可以培养他们在应对复杂多变的人才挑战时更具竞争力的战略眼光和解决问题的能力。通过这样的学习机会，管理热源也能更加灵活地应对人力资源领域的挑战，能始终站在人才管理的前沿，以此来提升整体团队的竞争力，同时也为企业在激烈的市场竞争中取

得更持续的发展提供坚实的基础和保障。

（二）转变传统的管理观念

在企业当中，企业的领导和有关工作人员都要从思想上认识到企业人事管理信息化的重要意义，要不断更新企业的内在经营理念，提高对人事管理的认识。因此，在目前的情况下，管理人员应该充分意识到强化人力资源信息化的重要性，这既可以给企业带来发展的推动力，又能保障企业的各种生产运营活动。建立一个终身学习的观念，持续地提升专业素质和管理层次，从而促进企业走向现代化、科学化的发展。

（三）重视人才升级

随着信息技术的迅猛发展，人力资源管理专业人员面临着不断升级自身技能的紧迫需求，为了应对这一挑战，制定并实施全面的人才升级计划显得尤为重要。通过有计划的培训和持续的教育，人力资源团队才能和科技的迭代发展步伐保持同步，这不仅表现在技术应用层面，更是在理念和战略层面不断精进。这种强调人才升级的战略，能保持团队的创新能力，还可以提升他们在面对日益复杂的人力资源管理挑战时的应变能力。通过为团队成员提供更新的知识 and 技能，他们将更熟练地应用新兴技术，优化招聘流程、改进绩效评估方法，并更智能地进行人才规划。

（四）确保人力资源信息的准确性

在信息技术的支持下，要确保人力资源信息的精准性。可以建立健全的信息系统和科学的数据管理流程，管理人员能保证员工档案、薪资数据、绩效评估等关键信息的真实、完整、及时性。这能显著提高管理决策的准确性，同时也为工作人员提供可信的信息基础，从而增进组织内外的透明度和信任。在这样的前提下，不仅能体现管理人员的责任心，还可以保障整个组织的有效运作。通过建立高效的数据管理机制，管理人员能迅速地获取并分析员工信息，为决策提供有力支持。同时，提供准确可靠的信息也在促进组织内外的沟通和合作方面发挥着积极作用，可以让工作人员更好地了解自身情况，有助于构建企业和员工之间的相互信任，从而为共同发展奠定坚实基础。

（五）简化招聘方式节省人力物力财力

随着当前信息科技的发展，让网络在很大的范围内，给我们的日常生活带来很大的变化。有些时候，在信息技术的帮助下，人们可以面对面的进行沟通。而在信息科技飞速发展的前提下，并实现与人力资源管理的结合，会产生新的招聘模式。首先，应聘者通过互联网

给企业发送简历，企业通过计算机对应聘者的资料和信息进行分类，并根据年龄、性别、工作经历，对应聘者进行细致分类，这样，面试官即能更直观地了解企业所需的人才，从而筛选出进入面试的人选。其次，在组织面试的过程中，考官也无须再为自己安排充足的场地，可以与应聘者约好一个适当的时间，在线进行视频面试。最主要的是，对于部分边远地区的应聘者来说，不必由于距离较远而不得不放弃面试的机会，也不必在漫长的等待中等待，这不仅可以确保应聘者有一个良好的心态，还能最大限度地防止企业流失人才。

结语

总而言之，信息技术在人力资源管理中的影响是深刻而积极的。随着科技的快速发展，人力资源管理不再局限于传统的手工操作和纸质档案，而是转向数字化、智能化的新时代，信息技术能为管理人员提供更强大的工具，让他们能更高效、更智能地进行招聘、培训、绩效管理等工作。通过对信息技术的支持，管理人员可以更全面地了解员工信息，实现人才资源的精准配置，有助于提升管理效率，同时又能促使企业更好地适应市场变化。与此同时，信息技术还可以推动管理模式的创新，让管理人员在面对复杂的人才挑战时能更具前瞻性和战略性。然而，值得注意的是，在信息技术的引领下，管理人员也要不断升级自身技能，适应新工具的运用。另外，保障信息的安全性和隐私性也是人力资源管理中不可忽视的问题。因此，在今后，人力资源管理人员要在技术和人文之间找到平衡，以此来发挥信息技术在提升管理水平、促进企业创新方面的积极作用。

参考文献

- [1] 樊友平, 张才明. 信息技术对人力资源管理模式的影响[J]. 企业经济, 2011(8): 69-71.
- [2] 孟艳蕊. 信息技术对人力资源管理模式的影响探究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2023(3): 0060-0063.
- [3] 刘学军. 信息技术对人力资源管理模式的影响与建议[J]. 全国流通经济, 2022(3): 98-100.
- [4] 施立峰. 浅析信息技术对人力资源管理模式的影响[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2022(9): 0111-0114.
- [5] 栾香君. 关于信息技术对人力资源管理模式的影响分析[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2022(2): 0099-0101.