

# 现代企业人力资源管理信息化建设问题的探讨

李娜

新疆北新投资建设有限公司 新疆 乌鲁木齐 830000

**[摘要]**企业内部所开展的人力资源管理工作不仅会对企业发展造成直接影响,同时还与企业的实际生产价值之间存在密切联系。在现代化的发展背景下,如果企业想要迎来优秀的发展机遇,那么首要途径就是加强人力资源管理的信息化建设力度,提升管理水平。所以下文就将对现代企业人力资源管理信息化建设问题进行讨论。

**[关键词]**现代企业;人力资源管理;信息化建设;存在问题

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6261.2021.12.256

随着21世纪的到来,技术密集型以及知识密集型企业数量已经呈现出了直线上升的状态,在此背景下人力资源管理工作已经也随之显得愈发重要。而在企业的实际发展过程中,如果其可以针对人力资源管理开展相应的信息化建设工作,那么不仅可以使内部人力资源管理系统得到进一步完善,同时还可以使该工作符合现代化的社会发展趋势,提升企业在市场中的竞争力。然而经调查结果显示,当前大部分企业并没有较强的信息化建设意识,同时其内部所制定的管理制度也并不完善。这些问题的存在不仅会拉低人力资源管理工作的开展效果,同时也无法保证信息化建设的有效落实。

## 1 现代企业人力资源管理的相关原则

### 1.1 人本思想管理

人力资源管理工作的存在不仅可以帮助企业招聘更多的人才,同时还能进一步推动企业人才培养工作的开展效果,使企业本身的整体实力可以得到有力保障。但经调查结果显示,在知识经济时代背景下,我国大部分企业都呈现出了缺乏实用型人才的问题。该问题的存在不仅会对企业后续发展造成影响,甚至还会在一定程度上阻碍我国社会经济的发展。所以基于此,我国企业所要做的就是开展人力资源管理的过程中,全面贯彻人性化管理原则,落实人本思想管理理念。这样一来不仅可以使员工在工作过程中可以产生更强的认同感、归属感,同时还可以达到创新人力资源管理工作的效果。最后,企业在对人才进行培养的过程中,还需要将培养重点放在知识创新型人才方面,加大对该类人才的挖掘力度,以便企业的人才队伍规模以及质量等可以得到有效提升。

### 1.2 资本化管理

在时代高速发展的背景下,如果企业想要提升人力资源管理工作的开展效果,那么还需要全面贯彻资本化管理原则,即以丰富的管理经验和更为专业的知识以及管理技巧等,完成人力资源管理工作的开展。除此之外,当企业全面贯彻该管理原则后,不仅可以提升人才引进的效率,同时还可以帮助企业留下更多人才,使现有的人才主动为企业发展做出更多贡献。这样一来不仅企业在运营过程中可以收获更多的经济效益,同时其后续的稳定发展也可以因此得到保障。

### 1.3 职业化管理

现在越来越多的工作人员对于自身的工作规划以及企

业所具备的晋升制度等都有了更程度的重视,所以在此背景下,企业在开展人力资源管理工作时还要全面实现职业化管理。即企业不仅需要结合员工的工作情况以及所提出的工作需求为其建立具有发展空间的工作平台,同时还需不断完善自身的晋升制度。这样一来不仅可以使企业各个阶层的员工均可以在工作过程中充分发挥自身潜力,同时还可以进一步推动企业的整体发展。最后,对于不同部门或不同阶层的员工来说,企业还要分别对其制定针对性的职业发展规划,确定相应的职业发展目标等。而这不仅可以全面调动员工的工作积极性,同时还可以使企业的整体竞争优势得到明显提升。

## 2 现代企业人力资源管理信息化建设过程中存在的问题

### 2.1 缺乏完善的人力资源管理制度

对于任何一所企业来说,可以推动其发展脚步的首要基础就是完善的人力资源管理制度。如果企业领导在发展过程中仍秉承以往较为传统的管理理念,那么不仅企业很难顺应当前的时代发展脚步,甚至严重情况下企业在自身行业内的地位也会因此有所下滑。与此同时,部分企业在发展过程中,并不会结合发展情况对自身的人力资源管理制度进行不断完善。这样一来不仅人力资源管理制度的可实行性会有所下降,同时企业内部员工的个人思想也会因此受到影响。

### 2.2 缺乏合理的人力资源管理体系

虽然当前我国大部分企业在发展过程中,都会积极开展人力资源管理工作,但这些企业交给员工的管理内容就只是信息档案以及一些企业文件的管理,在此背景下,人力资源管理工作的开展意义根本无法得到全面发挥。除此之外,再加上大部分企业领导也没有较强的人力资源规划意识,即在对企业内部人才进行培养的过程中,只会在员工入职阶段开展相应的培养工作,并不会放眼于未来制定长期性的人才发展计划。最后,虽然部分企业领导会积极开展人力资源规划工作,但由于其在规划过程中并不会综合考虑各类问题,所以不仅这些企业的人力资源构成稳定性难以得到保障,甚至严重情况下企业的后续运营也会因此受到影响。

### 2.3 人力资源管理信息化的重视度不足

由于我国各行业的竞争力都在不断提升,所以大部分企业在发展过程中会将发展重点均放在经济效益方面。再加上还要一些企业对于人力资源管理的信息化建设存在认知上的偏差,所以其认为开展此项工作不仅浪费时间也会加大资金上的耗费,所以是根本没有必要的。除此之外,虽然小部分

企业有针对人力资源管理进行信息化建设的意识，但由于我国在此方面还处于初级发展阶段，所以即使这些企业对外引进了一些现代化的技术以及人才，但其内部的人力资源整体管理水平相对来说还是比较低的。

#### 2.4 人力资源管理信息化建设存在一定的盲目性

对于企业的人力资源管理工作来说，开展信息化建设工作的形式相对来说还是比较多的，比如企业可以选择与比较靠谱的信息平台进行合作，或者以外包的形式开展人力资源管理工作等。但无论企业选择哪一种信息化建设模式，其在具体的建设过程中均有盲目性较强的问题存在。首先，部分企业在开展信息化建设工作时，没有以宏观的角度对企业发展方向进行分析。其次，还有部分企业没有结合本身的实际发展情况就展开了人力资源管理信息化建设工作。这些问题的存在不仅会对信息化建设效果造成影响，同时还会拉低人力资源管理的科学性以及针对性，最终企业发展也会因此受到阻碍。

### 3 优化现代企业人力资源管理信息化建设的有关策略

#### 3.1 仔细甄选合适的IT合作方

如果企业想要达到理想的人力资源管理信息化建设效果，那么首先需要做的就是挑选适合自己的IT合作方，加强与其合作力度，以此来引进适合自身的信息化管理系统。在此过程中，首先，企业需要对比多个IT合作方，分别从企业资质以及近几年以来企业所签订的合约等方面进行综合考虑，保证合作方的优质性。其次，在确定完IT合作方以后，企业不仅需要对自己的实际发展情况以及未来的发展规划进行整理，同时还要列出企业所具备的部门类别以及各部门员工的实际情况，将这些资料提供给IT合作方进行参考。接着，企业还要加强资金方面的投入，保证合作方可以以较高的责任心并使用更为专业的技术，为企业量身打造合适的信息化管理系统。最后，当信息化管理系统开发完毕后，企业还需要不断结合自身的发展情况，对系统进行不断更新。比如企业在后续的发展过程中可以在绩效考核这一模块添加员工工资的动态曲线功能，通过该功能员工可以对收入的提升途径有一个更为明确的了解，然后以此来调动员工的工作积极性，保证其工作质量。

#### 3.2 摒弃传统管理理念，认可信息化建设管理战略

随着信息时代的到来，企业在发展过程中，一定要使自身的发展理念保持在与时俱进状态，摒弃以往较为传统的管理模式，重视人力资源管理信息化建设的开展，保证企业的发展可以达到当今社会所提出的要求。在此过程中，企业首先要做的就是改变内部员工的管理理念。比如，企业可以在内部网站上上传与人力资源管理信息化建设相关的内容，组织员工利用上班以外的时间进行观看。这样一来不仅可以提升员工对于开展信息化建设工作价值的了解程度，同时还可以加强员工的信息化建设意识。与此同时，企业还需要做好管理人员专业能力的提升工作。比如定期组织管理人员参与培训活动，其中培训内容不仅要包括管理知识的学

习，同时还要对各类管理技巧有所涉及。当管理人员具备更为优秀的专业能力以后，企业内部的人力资源管理水平不仅可以有所提升，同时对于信息化建设工作中所出现的问题，管理人员也可以做到妥善处理。其次，企业还要相关措施，促进部门与部门之间的互动交流，保证其可以形成理想的互相协作关系，这样一来不仅企业内部的人力资源可以得到有效整合，同时各个部门的工作效率还可以因此得到明显提升。最后，企业还需要在内部使用各种宣传手段加强对人力资源管理信息化的宣传力度，引导各部门人员形成正确的管理理念，进一步推动其管理思想上的进步。这样一来不仅可以保证信息化建设工作的有效落实，同时当工作人员具备较强的主观能动性以后，人力资源管理的信息化建设工作也可以从中获取不竭动力。

#### 3.3 完善人力资源管理信息化系统建设的流程

企业在针对人力资源管理开展信息化建设工作的过程中，首先需要站在宏观的角度对企业的未来发展方向进行分析，然后结合企业的发展需求以及发展现状选择合适的管理模式完成本项工作。其次，企业要优先选择实用性较强的信息化系统或信息化平台，有条件的情况下可以利用外包形式进行人力资源管理信息化建设。这样一来不仅可以使建设效果得以保障，同时还可以避免信息化时效性较差的问题产生。最后，企业还需要对信息化系统的建设流程进行不断完善，提前做好信息化建设方案。在信息化建设方案制定完毕后，企业还需要组织专业人员对其进行二次审核。如果在审核过程中发现有任何问题或漏洞存在，那么都需要及时整改。只有信息化建设方案通过审核以后，才可以投入使用。这样一来不仅可以保证后续人力资源管理信息化建设的有序开展，同时也可以使信息化系统的整体建设水平得以提升。

### 4 结束语

总之，在现代化的时代背景下，若企业想要实现长远发展，有效途径之一就是加强对于人力资源管理信息化建设的力度，提升人力资源管理效果。在具体建设过程中，企业需要结合自身发展所需与未来的发展方向，选择合适的建设模式。除此之外，企业还需要在内部打造优秀的人力资源管理信息化建设团队，使内部管理水平得以保障。

#### 参考文献

- [1] 卢培玉. 论现代企业人力资源管理信息化建设[J]. 财经界, 2016(21): 363.
- [2] 王翀, 刘嘉嘉. 论现代企业人力资源管理信息化建设[J]. 工程技术: 全文版, 2016(9): 81.
- [3] 许峰. 现代企业人力资源管理信息化建设问题的探讨[J]. 现代商业, 2016(11): 77-78.

#### 作者简介:

李娜(1985, 7-), 女, 汉族, 甘肃张掖, 本科, 经济师、组织部(人力资源部)副部长, 研究方向: 人力资源管理方向, 薪酬绩效、人才发展等。