

# 人力资源信息化建设与应用实践

李白

国能蒙西矿业有限责任公司

**摘要:** 信息化时代中,人力资源的信息化已经成为人力资源管理的必然要求,信息化不仅能够提高人力资源管理的效率,提升人力资源管理的规范性,同时能够提高人力资源的更新效率。利用信息化的人力资源,能够满足社会充分挖掘人力资源潜力、提高人力资源应用效率的需求,因此无论从人力资源信息化建设的价值或需求角度来看,实行人力资源信息化建设均存在显著的必要性。文章从人力资源信息化建设水平较低引发的问题出发,对人力资源信息化建设的必要性以及如何进行人力资源信息化建设进行了分析。

**关键词:** 信息化; 人力资源管理; 互联网+

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6261.2022.12.107

## 引言

我国经济的发展已经进入新常态时期,新常态时期信息技术已经成为支持经济发展的主要技术之一,社会各行各业均需要充分利用信息技术促进行业的发展,所有岗位同样需要在信息技术的有力支持下实现更为快速、与社会发展需求更为匹配的发展。人力资源管理同样需要向信息化的方向发展,而人力资源管理的信息化就需要实现人力资源的信息化建设,实现人力资源的信息化转化,才能让人力资源在当前的信息社会当中得到更为有效地应用。与现有的人力资源应用以及管理模式相比,信息化的人力资源能够得到更为有效的利用。目前人力资源应用中的很多问题均能够得到有效地解决。

### 一、信息化应用不足对人力资源管理的影响

虽然我国人力资源管理信息化发展的时间已经较长,但人力资源的信息化建设水平始终相对较低,人力资源的信息收集以及利用方面,每个环节均存在不同程度的滞后问题。人力资源应用以及管理的滞后,导致社会对人力资源的需求始终难以得到充分满足。具体而言,信息化建设水平较低对人力资源的影响主要集中在如下几个方面。

#### 1. 人力资源系统规范化程度较低

虽然人力资源作为一个独立的学科,对信息的整合以及处理均有着明确的规范和标准,但不同企业实际执行过程中,由于执行人专业素质不同,执行阶段参考的标准不同,加之人力资源整合以及管理标准不同对其他企业甚至本企业内部其他部门的影响有限,因此长期以来企业之间人力资源管理制度以及标准不同的情况长期存在。从企业内部应用角度来看,该种情况不会造成较大的不良影响,然而随着人力流动速度不断提升,企业

之间人力资源信息交换的需求同样不断增加,缺乏统一标准的人力资源管理体系严重限制了企业之间的沟通以及交流,使得人力资源相关信息长期以来仅能够作为企业内部信息使用。在当前社会中,这一问题必然对企业的人力交换以及人力管理造成一定的影响。

#### 2. 人力资源管理工作执行不完善

并非所有企业均能够给予人力资源管理充分的重视,在很多企业尤其规模相对较小的企业当中,人力资源管理大都被视为行政业务当中价值相对较低的类型,企业投入人力资源管理的资金以及精力相对有限。在投入有限、管理要求不高的情况下,单纯依靠管理者难以保证人力资源管理流程严格按照规定执行,人力资源管理环节遗漏、部分环节执行不当的可能性相对较大。在信息化的管理模式下,由于信息化流程能够不受执行者影响,因此上述问题均能够得到有效避免,然而鉴于当前很多企业人力资源的信息化建设水平相对较低,因此无法通过信息化管理模式有效规避上述问题。另外部分企业虽然引入了信息化管理系统,但系统的封闭性以及标准化程度相对较低,因此导致具体执行过程中个人依然能够对信息流程以及具体环节的执行情况造成影响。

#### 3. 信息化系统设计以及应用环节衔接不足

能够根据使用需求独立开发人力资源管理信息系统的企业较少,大部分企业使用的信息系统都是由技术企业开发的完成版的系统,而为减少开发的成本,虽然部分开发企业能够尝试根据应用企业的规模以及所处行业开发更具针对性的系统,但大部分情况下开发企业开发的系统均存在功能冗杂、适应周期较长且部分企业需求无法得到满足的问题,这类问题是非针对性系统必然存在的问题。此外,由于信息系统的流程过于复杂,因此

导致很多企业人力资源管理部门必须耗费大量的时间适应系统、完成系统的更新，这一情况导致原本能够提升人力资源管理效率的信息系统的价值难以在应用过程中得到真正充分地体现。在企业缺乏能够对系统进行针对性调整的专业人才以及部门的情况下，设计开发阶段的不足将对企业的使用造成持续影响。

#### 4. 人力资源管理社会化程度不足

进入发展的全新阶段后，不仅社会的整体信息化发展水平取得了进一步的提升，企业之间人力的流动性同样进一步增加，员工在企业当中停留的时间不断缩短，很大一部分员工在企业当中停留的时间甚至可能少于一年，对企业而言很难在较短的时间内了解员工的既往表现，并根据员工的既往表现合理安排员工工作。该种情况下，以员工个人为载体实现人力资源的流动能够有效降低企业人力资源管理成本。然而由于企业人力资源管理信息化建设水平相对较低，使用原始资料难以保证员工与员工信息的同步化。

### 二、人力资源管理信息化建设重要性以及价值

实现人力资源信息化的核心是满足人力资源存储、传输以及快速调用的需求，信息化的人力资源信息不再单独属于任何一个部门，而是能够满足任何单位所有部门甚至社会使用需求的资源。在信息化以及大数据的时代背景下，人力资源的信息化主要价值体现在如下几个方面。

#### 1. 符合时代发展要求

根据国家促进信息化发展的规划以及要求，我国各级政府以及服务部门已经开始通过建设规范化平台满足人力资源在内的资源标准化以及规范化管理的需求，在政府的引导下，企业同样需要响应号召不断完善人力资源信息化建设体系，满足人力资源信息化管理的各项基本需求。对所有企业而言，积极发展人力资源信息化建设已经成为企业在未来发展中保持竞争力的基本需求。

#### 2. 提高人力资源管理水平

对企业而言，人力资源信息化建设的作用主要体现在如下几个方面。

(1) 有利于帮助企业与社会实现同步发展，共同建设更为标准化的人力资源管理体系。传统管理模式下，不同企业人力资源管理的模式以及标准存在较大的差异，而通过信息化建设，在人力资源信息化建设的信息标准能够保持一致的情况下，企业之间能够采用同样

的标准完成资源的录入以及管理，进而形成更为标准化、一致性的人力资源管理体系。

(2) 满足人力资源信息累计以及分析的需求。采用非信息化的管理模式，每个企业累计的人力资源信息仅能够供本企业使用，甚至本企业时间较早的人力资源信息同样不再具备使用价值，而信息化的管理模式下，人力资源相关信息能够长时间得到完整的储备，伴随个人工作的变更，信息同样能够在管理技术一致性的基础上与个人同步交接，每个人相关的信息同样能够实现完整储存。

(3) 满足人力资源深入挖掘以及社会应用的需求。查询个人的流动情况以及既往工作表现仅仅是人力资源信息最为基础的应用模式，而人力资源信息在基础应用之外能够且应当得到更为深入的应用。在大数据技术的支持下，信息化的人力资源信息能够通过对比以及深入挖掘，形成个人乃至整个行业相关的更具深度的信息报告。

(4) 在企业内部，人力资源相关的所有信息均由人力资源管理部门储存，其他部门调用人力资源信息相对较为困难。且人力资源部门存储相关信息时，大都习惯于按照本部门使用的习惯进行存储，人力部门存储信息的模式与其他部门应用需求之间同样存在一定的偏差。而信息化模式下，任何获得授权的部门均能够调取人力资源信息，且在信息化的模式下部门能够按照本部门的需求调用相关信息。

(5) 信息化的人力资源能够更好地满足人力资源动态管理的需求。在传统管理模式之下，人力资源信息的更新需要多个部门的配合，相关资料的调取以及更新均相对较为复杂，而在信息化模式下，人力资源信息更新则更为便捷，因此在信息化的模式下当前社会所需的动态化的人力资源管理需求才能够实现，动态化管理的价值才能够充分体现。

### 三、人力资源信息化建设发展措施

#### 1. 积极培养“一专多能”人才

人力资源的信息化建设是一项系统性的工程，且需要较长的时间逐步完善，为满足企业人力资源信息化建设的需求，且除需要保证参与建设的人员具备基本的专业能力外，同样需要保证相关岗位员工的稳定性。要求员工具有“一专多能”的素养，旨在保证员工在利用开发中的系统完成人力资源管理相关工作时能够及时发现

问题甚至给出问题的解决思路,在专业技能下具备一定信息化技术背景能够显著提高开发的效率。完成信息化建设后,企业人力资源系统由于流程更为规范且明确,因此对操作人员的要求能够大幅降低,然而信息化建设过程中,参与相关工作的执行人员在实际执行过程中才能够充分了解当前信息系统的运行情况,根据系统运行过程中存在的问题完成需求的交互。一旦相关岗位发生员工变更,员工通过实践发现的应用问题在变更过程中难以准确解释,因此可能导致系统开发进度以及针对性受到较大的影响。

### 2. 建设单位化人力资源管理系统

企业需要建立全面覆盖的人力资源管理系统,并利用信息系统实现资源的录入、调用、修改,企业的人力资源长期储备同样需要通过信息化渠道实现。覆盖整个企业的系统涉及的信息必然超过人力资源管理部门掌握的信息,因此系统建设过程中需要所有相关部门提供信息补充资源,系统动态管理过程中同样需要所有相关部门共同完成系统信息的更新。在多部门均需要参与并能够参与人力资源信息化建设的情况下,信息系统的安全性可能受到较大的影响,因此信息系统建设过程中企业必须加强系统的审核,以保证系统的使用安全。在企业人力资源信息网络链条当中,每个具体点位的更新均需要相关点位完成对更新内容的审核后才能够让更新内容体现在系统当中。在系统当中每个部门均需要同时承担信息更新以及信息审核的责任,同时企业人力资源管理部门需要承担审核整个平台的责任,多重审核下动态系统的安全性才能够得到保证。

### 3. 实现人力资源管理资源共享

信息化人力资源的共享,主要指人力资源在企业之间主要是在行业或区域市场内部的共享。对企业而言,人力资源信息具备一定的私密性,当前依然服务于企业的员工相关人力资源信息属于企业保密信息,但员工离开企业后,相关信息保密性应当自然消失。通过区域市场或行业相关人力资源信息的共享,行业或区域所有企业人力资源管理的成本才能够得到普遍降低,人力资源信息利用的效率则能够得到显著提升。从企业的角度出发,企业需要按照人力资源管理的普遍标准以及规范开发信息化建设平台,且需要积极与其他企业形成良好的合作关系,建立企业之间信息共享的有效渠道。当前企业之间人力资源共享机制的建设依然处于起步阶段,未

来相当长的时间内企业难以通过覆盖范围较广的渠道完成资源的共享,但对企业而言积极参与共享机制建设,才能缩短共享机制建设周期,让人力资源信息共享成为现实。

### 4. 提高信息化软件以及平台安全性

企业应用的人力资源信息化管理系统大都建立在互联网上,互联网平台天然具备一定的开放性特征,开放性的网络可能导致企业人力资源信息受到一定的威胁。因此企业建设人力资源信息系统时必须注意可能出现的信息泄漏风险,尤其选择直接引入软件的企业,更加需要注重软件的安全性。与开放性的软件相比,封闭性更高的软件一般安全系数同样更高,因此虽然封闭软件的应用难度较高,但企业依然需要以封闭软件为主。此外,企业必须严格控制允许修改信息的IP,即便企业员工同样仅能够在企业内部更新人力资源相关信息,通过IP与登录密钥的双重管理,企业人力资源信息泄漏的风险能够得到更为有效地控制。

### 结语

在信息化社会当中,人力资源信息化建设是任何组织发展的必然需求,而信息化建设不仅对本企业存在重要的价值,同时能够使得人力资源成为真正能够供社会共同使用以及分配的共享资源。因此在现代社会背景下,加强人力资源信息化建设已经成为必然的需求。推动人力资源的信息化建设,首先需要企业培养具备专业背景的人才团队,同时需要企业逐步建设并完善用于人力资源管理的专业平台,以满足人力资源信息化的基本需求。企业累计的人力资源需要在保证信息安全的基础上,通过资源共享平台满足社会共享的需求。

### 参考文献

- [1] 曹岩.新时期加强企业人力资源管理信息化建设的策略[J].企业改革与管理,2021(16):79-80.
- [2] 郭方方.事业单位人力资源管理信息化建设模式初探[J].环渤海经济瞭望,2021,35(7):131-132.
- [3] 孟祥宇.事业单位人力资源管理工作的信息化建设探讨[J].市场周刊·理论版,2021(51):0175-0176.
- [4] 文丽丽.新经济背景下人力资源管理信息化建设探讨[J].中国储运,2021(10):193-194.
- [5] 陈嫣.新经济背景下人力资源管理信息化建设探讨[J].市场周刊·理论版,2021(74):0147-0150.