

# 信息技术对人力资源管理模式的影响

陈玉梅

大五里镇人民政府

**摘要：**基于信息技术飞速发展，计算机信息技术已融入各行业并取得较为显著的效果，推动社会稳步与健康发展。在新时期下，政府单位也积极运用信息技术对工作进行创新，保证更快更好地落实民生政策，提高为人民群众服务的能力。由于政府单位工作内容较为复杂，工作对象也呈现出广泛性，所以人力资源管理工作凸显出重要作用，需要政府单位积极运用信息技术对人力资源管理模式进行创新与优化，确保人力资源管理模式能够与具体工作要求相符合，实现政府人员服务能力水平提升。基于此，文章从信息技术对人力资源管理模式的影响入手，分析应用中存在问题并提出有效的应用措施，以期为人力资源管理工作提供参考。

**关键词：**信息技术；人力资源；管理模式；应用策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2023.08.112

人力资源管理工作的创新与发展能够保证政府单位工作与社会建设及人民群众需要相符合，推动政府单位管理体系的进一步发展，保证服务到民。因此，政府部门要带着前瞻性思维引入信息技术，将其与人力资源管理有效结合，让政府各项基本工作能够在全新模式下落实到位，提高为人民服务的整体水平。在信息技术与人力资源管理的结合下，政府单位工作人员所具有的个人素质也不断提高，能够满足各项工作开展需要，从而实现政府工作效率与质量的提高。

## 一、信息技术对人力资源管理模式的影响

### （一）推动管理观念转变

随着信息技术的不断发展，人力资源管理理念发生较大变化，以往的传统管理理念已略显落后，导致人力资源管理工作与政府单位实际发展需要不相契合，使得部分政府工作人员失去以往的工作热情与创新动力，势必会给工作质量与效率的提升带来直接影响，而信息技术的出现与应用，为人力资源管理工作提供新思路并拓展工作途径，使得管理模式得到极大程度创新，运用信息技术将工作压力有效减轻，将政府工作人员主观能动性做到最大限度地激发，使其在为服务的过程中发挥重要作用，积极贡献自身力量，为日常服务工作的开展注入新动力，也为整个政府部门的发展带来有力推动。

### （二）促进工作效率提升

在新时期下，政府单位工作内容越来越复杂，不仅解决民生问题，还要对相关政策进行全面落实，凸显出工作的复杂性与服务性，对工作人员的工作能力与素养提出新的要求，从一定程度上增加人力资源管理工作难度。此时，信息技术与人力资源管理工作融合，可以

实现政府单位人员分配的合理规划，让不同能力的人才科学地分配到各个部门，使各项工作能够在人才支持下高效完成，真正满足人民群众的真实需求，例如，减少政府单位人员查询资料的时间，也一定程度上将群众等待时间做到有效降低，使得群众对政府单位工作的效率与流程有一个新的认识，同时政府单位还会借助互联网技术对人才数据进行规范化管理与精细化管理，实现人力资源管理工作流程优化，将不必要的工作形式科学减少，特别是信息录入速度加快，有利于人力资源管理工作效率全面提高。

### （三）实现数据信息共享

在信息时代下，信息技术凸显出重要作用并与人力资源管理工作充分结合，政府单位需要带着信息化管理理念对信息技术优势与特点做到合理利用，减少工作量并依托信息技术完成高效化的人力资源管理工作任务，将人力资源管理真正作用充分发挥。由于政府工作具有基层性、社会性与群众性，工作领域较为复杂，特别是人员流动性相对复杂，每个岗位的设置各不相同，有可能出现设置不合理等问题，而信息技术的应用可以优化人力资源管理模式，完成岗位的科学设置，有效制定针对性的绩效考核，对员工成长方案做好合理制定，将政府单位工作人员的积极性充分调动。与此同时，政府单位可以借助信息技术完成网上人力资源岗位的招聘与选程管理，例如，利用网络视频方式完成繁琐的面试工作，让面试流程得到合理优化并将面试整体成本有效减少，避免耗费人力资源管理人员与应聘者的时间，为人员应聘提供极具便捷性与高效性的途径。信息技术的应用还可以保证各级政府之间在互联网平台中及时沟通与交流，有利于信息的共享与发展。

### 二、信息技术在人力资源管理应用中存在的问题

在信息时代下，政府单位人力资源管理模式较传统模式有较多不同之处，不仅融入信息技术，还对工作模式进行改进与创新，但信息技术具有一定开放性，在满足人力资源管理模式创新需要的同时也留了一些隐患问题，有可能因病毒入侵与黑客攻击等问题的出现使信息丢失或者损坏，一旦身份信息泄露势必会影响到政府单位员工的个人利益，也有一定可能给政府单位带来无法估量的严重损失，暴露出人力资源管理信息保护力度不足的根本问题。现阶段，信息化技术与人力资源管理工作的结合虽然可以结合政府工作的群众性与社会性等特征完成人员的合理配置，但未能通过合理的绩效考核促进员工成长，不利于员工工作积极性的激发。人力资源管理部门还忽略部门之间的沟通与交流，给信息共享带来一定阻碍。除此之外，部分政府单位的管理理念滞后，未能对信息技术优势与特点做到合理运用，忽略信息技术的引入与配套设备的更新，使得部分工作未能信息化，依旧是通过人工方式完成重要信息的收集与记录，给后续查找与更新工作增加难度，也不利于提升为人民服务的水平，存在服务效率低与信息化程度不高的问题。

### 三、信息技术在人力资源管理模式中的应用策略

#### （一）打造数据平台，加大信息建设力度

为保证信息技术在人力资源管理模式中发挥出真正作用，需要政府单位对信息技术所具有的优势做到全面分析并对其特点有全面了解，从而及时建立起人力资源数据信息库并全力打造数据信息平台，加大人力资源信息化建设力度。在具体应用过程中政府单位应借助信息技术完成知识素材库创建，其中包括各部门中每位员工的身份、岗位与技术等各种信息，为人力资源管理各项工作开展带来帮助。人力资源管理部门工作人员可以运用信息技术完成所需信息的全面收集与快速梳理，同时做好不同类型信息的梳理与科学分类，及时完成部分信息的更新等工作。在日常管理过程中工作人员能够根据工作需要数据信息平台上上传或者下载资料，也可以用于更新或者修改信息，使得人力资源管理打破时间与空间的约束，随时获取与运用优质信息，提高日常工作效率。政府单位还要基于人力资源管理信息化水平的提升，结合互联网下政府专业服务理念，引入具有现代化特点的办公设备与软件，确保重要数据信息能够顺利传输，为政府单位人力资源管理工作的有序与高效开

展提供可靠与真实的信息资源。在此期间政府单位还应将信息技术辅助管理功能进行发挥，借助计算机、互联网与多媒体等技术对人力资源管理与日常管理等内容进行深入与综合分析，提供有效的方案将管理中出现的问题解决，实现政府单位管理整体效率提升。

#### （二）更新管理理念，大力创新工作方法

在新时期下政府单位若想实现人力资源管理模式不断创新，必须从管理理念更新入手对信息技术加以利用，凭借信息技术思维让人力资源管理工作走入信息化与数字化，保证信息技术与各政府单位各项工作有效融合。政府单位还应考虑到人力资源管理模式的优化需要，将信息技术视为工作开展的核心要素，借助信息技术优势帮助人力资源管理工作完成海量信息的收集与分析等工作。那么政府单位人力资源管理人员应坚持信息化发展原则并带着信息化管理理念对信息技术进行灵活与创新运用，完成对自身服务与管理的整改，将政府单位工作效率全面提高，为人民群众提供更好更有位移的服务。政府单位人力资源管理人员要改变工作思维，树立起数据+管理的思维，制定具有前瞻性的人力资源管理规划，紧跟时代发展潮流对人力资源管理工作方法进行改进，汲取新模式来推动政府单位工作人员的管理，例如，为解决之前存在的信息孤岛问题，可以通过信息技术对多工作环节进行整合。为此政府单位要基于信息技术的应用对人力资源管理模式进行创新与优化，做好信息化人力资源管理模式的建立，为政府单位工作人员提供有效的管理模式，依托新型管理思想构建新型管理模式，将工作人员潜在积极性与主动性全面提高。

#### （三）重视信息安全，规范业务操作流程

为增强人力资源管理模式的科学性与可行性，政府单位需要结合信息技术的应用需要对信息安全做到足够重视并加大网络信息管理力度，做好人力资源监管制度进行进一步完善。在具体操作过程中，政府单位要从实际工作情况入手对人力资源监督管理制度做到及时制定，其中应包括信息安全管理与计算机应用管理相关规则等主要内容。基于制度的制定政府单位要对专业管理队伍进行组建，对计算机安全管控体系加以优化，同时制定好网络安全计划方案并对信息数据隐私条例进行科学明确，使得人力资源管理内容清晰，从而将管控整体有效性做到进一步提高。在此过程中，政府单位要注意做好关键信息的保护与控制，通过管理权限的

设置, 保证计算机系统信息传送全过程的安全性。例如, 政府单位在加大人力资源信息化建设的前提下, 根据具体需要设置相应管理权限, 使得人力资源管理人员及政府单位管理层可以便捷与安全地对人员信息进行获取与利用, 还可以选择安装正规的杀毒软件, 同时对信息系统进行科学维护, 使得信息安全等级得到有效提高。除此之外, 政府单位管理人员应根据使用需要, 在信息系统中做好浏览痕迹的保留并对数据导入与存储等工作全程跟踪, 避免信息意外泄漏, 从而将人力资源管理整体安全性提升。

#### (四) 开发闭环模式, 提供各种指导信息

在信息时代下, 政府单位要对人力资源部门与具有的管理能力进行不断强化, 使其能够发挥出真正的作用, 因此要从信息处理与管理能力入手, 对计算机技术加以利用, 推动人力资源管理模式的持续进步与不断完善, 做好闭环循环模式的开发与优化, 通过管理模式的改进促进管理水平的有效提升。具体而言, 一是借助信息技术完成信息指导机制的全面构建, 注意要做好信息数据的定期更新与科学维护, 使得人力资源管理工作开展有足够且可靠的数据支持; 二是依托信息技术实现重要信息数据的全面收集与有效分析, 为各阶段管理工作提供一定的指导, 保证管理工作有序与高效开展; 三是对计算机信息技术进行灵活运用, 为激励机制提供信息化指导, 将激励工作真正作用做到充分发挥; 四是人力资源各项工作必须及时优化, 通过信息技术对制衡机制优化提供针对性的指导信息。在重要管理信息的处理与分析下, 人力资源管理工作人员能够获得极具可靠性与准确性的信息, 通过闭环管理模式的构建来保证各部门能够在信息技术应用下实现有效与深入沟通, 依托各部门之间的通力合作将政府单位整体的工作效率做到全面提升。

#### (五) 创新培训模式, 打造精尖管理团队

在信息时代下, 政府单位人力资源管理模式优化需要信息技术作为重要技术支撑, 因此必须将信息技术优势充分发挥。那么, 政府单位要打造精尖的人力资源管理团队, 通过日常培训活动的开展将管理人员所具有的信息技术应用水平与综合素养进一步提高。政府单位管理层可以借助线上与线下等多种方式开展培训活动, 人力资源管理人员会根据培训需要提前在互联网平台中

上传学习资料, 便于工作人员根据学习需要下载所需的资料, 避免培训活动过多占用员工工作与生活时间, 有利于员工学习积极性的提高。在具体培训过程中, 还应对员工实际需求做好充分考虑, 对培训形式做到不断创新, 例如, 依托信息技术构建一体化培训体系, 让政府单位工作人员可以对信息技术进行灵活使用并提高软件操作熟练度, 快速查询重要信息, 减少人民群众整体的等待时间。在技术时代下的培训还需要融入计算机处理技术应用, 让培训与日常工作走入信息化发展, 培养出精尖人才, 使其为政府单位人力资源管理的数字化与现代化发展带来有力推动。基于人才培训活动的开展, 政府单位要注意借助信息技术对考核机制与人才评估体系进一步完善, 将考核结果与人才管理数据系统整合, 根据人才实际情况对培训方案进行优化, 让人才持续成长, 保证政府单位有足够的人力资源储备。

#### 结束语

在信息时代下传统人力资源管理模式暴露出一定的局限性, 需要政府单位站在长远角度考虑并带着与时俱进的精神对人力资源管理模式进行全面改革, 积极使用信息技术将人力资源管理整体效能做到最为充分地发挥, 通过人力资源管理团队素质水平的提升, 为人民群众提供优质与高效的服务。为此, 政府单位要带着“互联网+”思维, 依托信息技术优势对人力资源管理模式进行持续优化与改善, 让工作流程更加规范, 使工作人员对岗位工作内容与制度要求有精准了解, 实现政府单位工作人员管理能力与工作效率进一步提升。

#### 参考文献

- [1] 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, (03): 98-100.
  - [2] 魏云华. 信息技术对人力资源管理的影响与优化[J]. 商业文化, 2021, (35): 68-69.
  - [3] 张晗. 信息技术对人力资源管理模式的影响研究[J]. 商场现代化, 2021, (14): 81-83.
  - [4] 孙丽. 信息技术对人力资源管理模式的影响[J]. 中国新通信, 2021, 23(13): 151-152.
  - [5] 武飒英. 信息技术对人力资源管理的影响与创新应用研究[J]. 技术与市场, 2021, 28(03): 179-180.
- 作者简介: 陈玉梅(1986-), 女, 秦皇岛人, 汉族, 大学本科学历, 理学学士, 人力资源管理。