

信息化时代企事业人力资源管理模式的创新分析

王杰

(东营区油地校融合发展办公室 山东 东营 257000)

[摘要]随着企事业单位人事改革的不断推进,体制内的生态环境得到了明显的改善,但是固有问题并不能完全依赖主观意愿和体制建设就能够完全解决,需要结合着智能终端替代繁重并且较为复杂的人力管理工作。智能化终端设备和相关的硬件为推动人事改革提供了良好的工具和解决方案,这对于企事业单位体制改革进程以及推动信息化人力资源管理进程具有重要意义。结合着信息技术的大发展,为企事业单位体制内的人力资源管控提供了全新的解决模式和解决方案,并为促进企事业单位的资源管控体系的创建发挥了积极的作用。

[关键词]企事业; 人力资源; 信息化; 管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.1746

在全球经济一体化、全球信息化背景下,企事业将会面临激烈的市场竞争,并迎来新的发展机会。现代企事业要实现新的发展目标,就需要不断提升自己的核心能力。随着信息化技术在企事业中的运用日趋成熟,企事业要不断地利用信息化手段,不断地提升自己的经营水平。目前,随着人工智能技术的飞速发展,企事业的人力资源管理人员必须更加深入地了解其在人力资源中所扮演的角色,并不断提升自己的素质,以顺应时代的发展趋势,充分调动员工的积极性和创造性,使其充分发挥其特殊的才能。

一、信息化背景下企事业人力资源管理创新面临的困境

(一) 开发过程中存在的问题

目前,人力资源发展面临着以下几个问题:一是当前经济发展速度较慢,无法适应社会发展的要求;目前,企事业的人力资源发展还停留在员工的培训与交流上,但是其工作效率并不高。在知识经济时代,信息技术的快速发展,使企事业在发展的同时,人力资源也不能适应现实的需求。二是人才的发展还不充分。人力资源发展水平较低,教育制度比较落后,缺乏必要的创新性和科学性依据。多数企事业的入门都是以短期利润为目标,没有为人力资源提供充足的资本,也缺少对人才的系统性和科学性的训练。

(二) 企事业人文关怀需融合

企事业的文化能很好地传达企事业的价值观和理念,并且大部分的员工都会同意并坚持这种价值观念。人力资源开发的方向是企事业文化与人文关怀的一个重要标志,它对企事业的发展以及其他同类指标的发展都有着举足轻重的影响。人力资源管理是一种有效的管理手段,它能够有效地反映出员工在工作中所做出的贡献,为其带来一定的工作提升和经济上的奖励。员工的积极参与是企事业人力资源管理改革和发展的必然选择,想要达到想要的效果,只能站在员工的角度去思考和处理。企事业员工在技术和价值观方面存在巨大差异,对工作要求也存在较大差异。比如,有些雇员更注重于企事业内部的升迁,期望获得更好的发展,所以企事业必须建立一套适合自己的工作特征和工作目标的激励机制,以实现企事业发展的目的。但是,目前,很多企事业忽视了与雇员之间的沟通和沟通,缺少对工作人员的清晰需求,造成了更多的HR自主性,从而降低了员工在工作中的自主性和积极性,从而影响了HR的工作效率。要达到企事业的发展目标是非常困难的。

(三) 人力资源管理观念落后

首先,领导们缺乏领导能力。在人才培养上,领导者要起到带头作用。管理人员的素质与其发展、管理密切相关。但是当前,企事业的专业管理人才相对稀少,这些技术人才有的具有很强的和丰富的专业技术但缺少相关的经营经验和专业的管理知识。这不仅影响着企事业的人力资源经营,而且还影响着企事业的发展。大部分的企事业领导人都比较注重资金和技术的投入,但是他们的管理却比较松散,不但无法推动企事业的发展,还会把钱花在装备上,而非在人力资源的开发上。其次,企事业的基本凝聚力不够,导致员工的工作动力和自我提升能力下降。管理人员不但要做好工作,也要做好企事业的发展工作。然而,目前很多企事业对这方面的知识知之甚少,这也给企事业的人才培养带来了一些困难。员工的工作热情还没有完全激发出来。为实现这一目标,企事业在制定激励措施时,更多地采用了打压政策。企事业也不懂得如何与个体相配。员工的选拔不够科学。管理者在各自的岗位上没有充分地利用自身的能力,所投入的资源和所获得的收益并不成比例。

(四) 人力资源管理技术方法需创新

当前,企事业的人力资源管理正在发生着空前的变革与发展,迫切需要人力资源管理不断提升自己的能力与素质,并在未来的发展过程中培养出一批具有一定影响力的骨干人才。只有通过不断的创新,提高人力资源管理的专业化程度,才能更好地适应人工智能的冲击,并运用先进的管理技术与手段,提高企事业的核心竞争能力。正确运用经营管理方式,对经营活动的品质与效益有很大的关系。数字化、系统化是信息化时代的必然要求。但是,在实际工作中,由于其自身的缺陷,使得企事业的人力资源管理工作无法做到全面、细致。为此,管理者应主动拓宽经营理念,不断完善管理手段,以适应企事业经营与发展的需要。

二、信息化背景下企事业人力资源管理的创新对策

(一) 坚持以人为本的管理理念,建立适合企事业发展的考核体系

当今世界正处于一个经济转型时期。企事业之间的竞争即人才的较量,而人才是企事业人力资本运作的主要推动力。立足于企事业的长期发展,重视发掘和培训人才,使其最大化利用,为企事业带来最大的利益。同时,要重视员工的需要,提高员工的身份,由过去的“管理”向“服务”转变,把握员工的心理动力与需求,发掘其所长和发展效益,为企事业提供优质服务,二者相辅相成,实现企事业与人才

的共同进步与发展。管理者绩效评估中的不公正问题是经营者必须关注的问题。在企事业持续发展的过程中,原有绩效评估制度的弊端也会逐步显现出来。在建立评价制度时,要根据不同岗位的工作特征,建立相应的评价指标。企事业技术人员的工作效率主要依赖于他们是否能够高效地进行日常工作;对员工来说,评价不仅要考虑到雇员的工作表现,还要考虑到员工的工作热情、个人技能。该评价系统既能激发各类职工的工作热情,又能为企事业带来更大的经济效益。同时,在建立评估准则之后,与企事业的员工交流,征求员工的意见,并且修改评估系统中不清楚的部分。企事业可以将奖励条款纳入合约。如果雇员能够获得更高的薪酬,他们将获得更高的薪酬,提高职工积极性,推动企事业的发展。企事业业绩评估体系的建立,必须转变现有的评价方式,构建一个公正的评价制度,以推动企事业治理和持续健康发展。

(二) 把管理与企事业文化相融合

企事业文化是发展的关键。这是一种经过长期发展而形成的企事业文化,这能推动企事业的发展。这是一种非常重要的企事业人才培养。因此,企事业的发展 and 人才的培养是相辅相成的。要发展企事业,就必须培育高质量的人才。同时,优秀的人才也能对企事业的发展起到推动作用。当前,很多企事业在实施人力资源管理的过程中,缺乏对企事业文化的有效利用,而忽略了对人才的培养。在企事业的经营活动中,仅依靠制定工作计划,然后由各个业务单位来实施,这种做法是非常呆板的,无法充分调动职工的积极性。因此,要把企事业的文化和人力资源管理有机地结合起来,才能更好地促进企事业的发展。在制定企事业运营管理准则时,应注意对职工绩效的关注,又要注重员工的专业素质、能力素质。员工要想在工作中发挥出最大的作用,就必须要在工作过程中做到最好。同时,它也能让员工对企事业的文化有更多的了解,从而提高员工的工作效率。

(三) 构建科学的人力资源管理体系

在信息化背景下,企事业的人力资源管理体系可以分为:(1)要对企事业现有人力资源管理系统进行全方位的审视,深入挖掘其不足,寻找解决问题的突破口,把人力资源管理工作具体到各个部门、个人,对每个行业进行一次全方位的检查以确定其需求。(2)对该项目的调查结论进行归纳与分析,对各部门人力资源管理系统的信息需求进行综合归纳,并将其应用到人力资源管理系统中,为人力资源管理体系的顶层设计提出科学的建议。(3)建立一支专业的队伍,从可行性、科学性、可持续性等角度,对人力资源管理方案进行评价,并作出客观评价。

(四) 丰富人力资源管理思维和手段

信息化的发展为企事业的人才培养创造了一个很好的发展平台。主动地改善和优化管理方式,以适应企事业的发展需求。掌握企事业的基本信息。为了保证人力资源管理系统在应用中的安全性,按照工作职责设定相应的权限,保证了系统的使用效率。同时,利用互联网技术进行人员调配、出差等工作,并能完成网上提交、验证。管理者可以通过该系统查看并管理雇员的资料,并对其进行业绩评价。通过该系统,员工可以直观地看到自己的工资和绩效,创造了一个轻

松的工作环境。通过对不同类型的人才信息进行系统数据库的统计和整理,将传统的封闭式HR管理转变为开放式HR模式,由此产生了一种全新的人力资源管理模式。

(五) 构建人力资源管理专业化管理模式

企事业管理信息化建设离不开企事业管理能力、管理方法、数据管理等方面的支撑。企事业要把人力资源的高层次、先进的人力资源管理上升到企事业的战略管理层次,使人力资源与信息有效结合,从而促进企事业人力资源的信息化。现代企事业要想提升经营管理水平,须有一个好的基础工作,才能保证企事业的信息化。尤其是基础资料的管理,实现员工会议出席、工资管理、绩效管理、档案管理等管理工作的程序管理,主要内容是人员招聘、培训和录用,加强企事业的内部控制,确保日常行为的规范化和规范化。根据人力资源管理在企事业发展中的重要作用,实施管理模式的创新,必须充分考虑到当前的发展状况和今后的发展状况,充分发挥信息资源的作用,以提高人力资源管理的实效性。这就需要企事业针对现有的情况,建立一支高素质、高专业的人才队伍,强化对人才的筛选与评价,在入职后进行专业的培训,并经评审,确定合适的工作岗位,有效地提升企事业的人力资源管理专业化程度,科学管理人才队伍建设。在信息化进程中,企事业的人力资本经营也随之提升。通过不断改进企事业的经营流程,根据企事业的发展战略,对人力资源进行有效的管理,对员工进行合理的分配和优化,以保证企事业的工作效率。

(六) 创新人力资源技术手段

尽管人工智能已经有了一些突破,但是仍然有一些限制。所以,企事业在推行人力资源管理时,必须对“人”进行信赖,这就要求企事业进行技术手段上的创新。持续提升企事业的创新意识,优化企事业的经营技术。在很多时候,人工智能在实际应用中,根据所产生的问题和条件,给出一个解决办法或者对将来的发展进行预测。但是,由于人工智能自身缺乏创新的思考能力,很难对人力资源进行有效的风险管理。所以,必须在现有技术手段上进行革新,充分利用人工智能技术的创造力,采取有效的对策,以推动企事业的人力资源管理模式的优化与变革,使其能够更好地运用于企事业的实际。

三、结论

综上所述,要想达到企事业的发展目的,推动国家经济的持续健康发展,就必须深刻地认识到人力资源的重要性,深刻剖析其内在的缺陷,从发展的角度出发,提高企事业在市场上的竞争力,为国家的发展做好充足的基础。随着科学技术的迅速发展,信息技术的应用领域也在不断地扩展。在信息化时代,企事业面临着巨大的发展机遇和挑战。探讨运用信息化技术进行人力资源管理方式的创新,是实现企事业快速发展、适应现代社会发展要求的一种有效手段。

参考文献

- [1]宋锦华.信息化背景下高职院校人力资源管理工作优化[J].人才资源开发,2019(02):17-18.
- [2]苏银.信息化背景下事业单位人力资源管理的完善研究[J].办公室业务,2019(17):140-141.