

信息化对人力资源经济师职业的影响与思考

杨勇

迁安市自然资源和规划局迁安市城乡测绘队

[摘要]现阶段,信息化对社会发展产生了巨大影响,使人们的生产、生活方式发生了巨大的改变,人力资源工作也不例外。随着人力资源工作的信息化程度不断提升,人力资源经济师这个职业也在发生巨大的变革。信息化已经成为人力资源发展的重要方向,因此,人力资源经济师就需要适应信息化发展的需求,不断提升自身的专业能力以及信息化水平,这样才能满足用人单位的需求,推动自身职业能力的不断进步,从而获得更好的职业发展。

[关键词]信息化;人力资源经济师;影响;思考

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.676

引言:

在信息时代,人力资源经济师需要在日常工作中处理庞大的数据,这就大大增加了人力资源工作的难度,如果仅仅依靠人工的方式开展工作,不仅会极大地增加工作时间,同时也会耗费大量的资源。随着信息化技术的不断进步,人力资源工作也在发生深刻变革,大量工作都可以借助信息技术完成,大大提升了这项工作的效率。因此,作为人力资源经济师也应该适应时代的发展趋势,提升自身的专业能力以及信息技术水平,使自身的信息化能力得到有效的保证,从而适应人力资源工作的信息化发展。

一、人力资源工作信息化的重要意义

对于现代社会发展而言,信息化无疑是其重要的发展方向,人力资源工作也是如此。在社会不断发展的过程中,人力资源工作发挥了不可替代的巨大作用。伴随着信息化的不断深入发展,传统的人力资源工作已经不能满足各行各业的发展需求,因此,信息化已经成为人力资源工作重要的发展趋势。

首先,信息化可以使人力资源工作的流程得到合理的优化,减少不必要的工作流程,从而提升其工作效率。在过去,人力资源工作的流程相对比较繁琐,这也使得这项工作的效率无法得到有效的提升。人力资源工作的信息化,则可以对其工作流程进行合理的改造,缩减繁琐的工作流程,从而有效地提升其工作效率。其次,实现信息的共享。在过去,人力资源信息的共享难以得到有效的保证,这也使得人力资源信息相对比较封闭,无法使信息快速的传递。人力资源的信息化,可以帮助管理人员借助网络科学的实现信息的共享,方便人们使用相关的信息,使信息能够被最大限度地利用,提升信息的利用效率。最后,方便信息的存储和管理,降低信息的使用成本。在过去,人力资源的信息都是以书面形式存储在纸质档案之中,这种纸质档案能够存储的信息十分有限,同时其还会占据巨大的存储空间,而且在进行查找,修改时,需要人工进行查找,这会严重影响其工作效率。同时,管理人员可以通过手机,笔记本等等电子设备查询,修改相关的人力资源信息,这就大大方便了人力资源信息的管理工作,提升了其工作效率。

二、信息化的影响

(一) 改善工作效率,减少资源浪费

在过去,人力资源管理工作主要依靠人工,这也使得信

息的管理效率变得十分低下。信息技术的应用极大地改变了这一现状,管理人员可以更多地依靠信息技术实现对人力资源信息的管理。通过信息技术,可以极大地优化其管理流程,使管理流程更加简洁,高效。同时,利用信息技术可以让管理人员随时随地获得需要的人力资源信息,极大地扩展了信息使用的边界,使信息的使用更加便捷,高效。其次,信息技术也减少了纸张的使用,管理人员也不需要再在纸质资料中寻找所需要的信息,管理人员可以通过网络,迅速地查找所需要的信息,并及时对信息进行更新,这大大提升了信息管理的效率,减少了纸张的使用。

(二) 提升了对工作人员的要求

在过去,人力资源经济师只需要深入学习和掌握人力资源相关的知识,但是由于人力资源工作的信息化程度在不断提升,这也使得人力资源经济师的工作发生了巨大的变化,这也使得传统的人力资源经济师已经无法胜任现有的工作。因此,各行各业对这一职业提出了更高的要求。现阶段,人力资源经济师除了必须具备专业的知识和技能以外,还需要能够对信息技术进行熟练的应用,从而使信息技术能够更好地应用于人力资源工作,进而提升这项工作的质量和效率。

(三) 提升了沟通效率

在过去,由于缺乏信息技术的使用,很多情况下,部门之间缺乏有效的信息沟通,这会严重影响各部门之间的沟通效率。现阶段,由于信息技术的加持,可以使人力资源信息在组织内部实现合理的共享,这样人力资源部门可以及时更新人力资源信息,同时,各个部门也可以方便地查询相关的信息,这就大大提升了信息传播的效率。在过去,部门之间的沟通效率十分低下,但是随着信息技术的发展,部门之间可以通过信息化平台实现更加高效地沟通和交流。

(四) 激发工作人员的进取精神

在过去,人力资源工作往往比较繁杂而枯燥,这也使得相关工作人员慢慢缺乏进取心,甚至对工作慢慢懈怠,这对于人力资源工作的开展是十分不利的。但是由于信息技术的不断应用,使得大量既精通人力资源专业知识,又精通信息技术应用的综合性人才被补充到人力资源岗位上,这也使得原有的工作人员感受到了竞争的压力,原有的工作人员为了不被时代所淘汰,就需要不断完善自身的知识和技能体系,使自己具备较强的综合素质,这样会激发整个人力资源部门

的进取精神，从而使工作人员的整体素质得到有效的提升。

（五）改变了培养模式

在过去，人力资源经济师的培养主要围绕人力资源的专业知识展开，这也使得人力资源经济师的专业能力十分出众，但是由于社会的不断发展，人力资源经济师所面对的工作内容和环境越来越复杂，这使得其工作效率大大下降，这对于企业的发展是十分不利的。现阶段，为了能够更好地应付繁杂的人力资源工作，信息技术被广泛地应用。为了适应工作的需要，人力资源经济师就需要改变原有的培养模式，将信息技术与人力资源的专业知识和技能有效地结合在一起，增强其信息技术的应用能力。人力资源经济师需要能够借助信息化工具完成一些繁琐的人力资源工作，这样可以避免资源的浪费，从而降低人力资源的管理成本。

三、人力资源经济师的职业思考

（一）重视综合能力的培养

在过去，人力资源经济师只需要掌握职业所需要的相关知识和技能就可以完成人力资源管理工作。但是随着时代的不断进步，各行各业对于综合性人才的需求大大提升，这也使得人力资源经济师必须具备较强的综合能力，熟练地应用信息技术，将信息技术与人力资源工作更加紧密地结合在一起，从而更好地适应信息化工作环境的要求。首先，作为人力资源经济师，首先需要具备较强的专业知识和技能，这就需要其对专业知识和技能进行深入的学习和研究，从而掌握人力资源的相关知识和技能，其次，需要人力资源经济师掌握相应的信息技术，这样才能够适应时代的发展趋势。人力资源经济师需要能够熟练应用各类信息化软件和系统，从而提升自身的信息技术水平。最后，需要人力资源师能够将信息技术与人力资源工作有机地结合在一起，熟练地利用信息技术处理日常的人力资源工作，从而达到提升工作效率的目的。综合性人才越来越受到各行各业的普遍欢迎，因此，人力资源经济师也要重视自身综合素质的培养，掌握更多职业发展所需要的技能和知识，从而使自己能够获得更好的职业发展。

（二）充分发挥人力资源工作的作用

在过去的人力资源工作中，人力资源经济师的工作相对比较繁琐和被动，这也使得这项工作无法充分发挥自身的作用。首先，人力资源经济师要充分发挥本职工作的作用，激发工作人员的进取心，使所有工作人员都能够积极进取，营造一个积极向上的工作环境，从而帮助企业提升自身的竞争能力。其次，要充分借助信息技术的优势，对相关数据进行有效的处理和分析，从而发现工作中存在的问题，弥补工作中存在的漏洞。再者，人力资源经济师要充分借助信息技术，建立合理的人才培养模式。在过去，人才培养主要是依靠培训，研讨会等等方式，传统的培养方式会在时间、地点、参与人数上有极大的限制，无法使所有员工都参与其中。因此，人力资源经济师需要充分借助信息技术，将培训

的内容，课程存储在信息化平台上，这样工作人员可以不受时间、地点、参与人数的限制，极大地方便了对工作人员的培训，这对于提升人才培养效果有着巨大的帮助。再者，要借助信息技术建立良好的薪酬管理制度。通过信息技术，人力资源经济师可以对薪资结构进行科学的分析，发现薪资结构中的不合理，从而帮助企业事业单位不断优化薪资结构，进而激发工作人员的积极性。最后，人力资源经济师要充分借助信息技术，对组织内部的人员结构进行分析，找出人员结构中的不合理之处，积极探索合理的人员结构，从而使人力资源得到更加合理的配置，进而推动企业事业单位的不断进步。

（三）转变工作理念

在过去，人力资源工作相对比较枯燥而乏味，缺乏主动性，这也使得人力资源工作的作用无法得到充分的发挥。但是信息技术极大地改变了人力资源工作，大大提升了人力资源工作的主动性。因此，人力资源经济师应该改变过去的工作理念，不断拓展自身的知识范畴，不断增强自身的信息技术，使自己能够更好地胜任信息化人力资源工作。在现阶段，人力资源经济师不能像过去那样被动地工作，缺乏进取心，而是应该积极主动地参与企业事业单位的各类管理事务中，充分发挥人力资源工作的作用，使单位的管理工作能够更加合理。同时，人力资源经济师要充分利用信息技术带来的巨大便利，对人力资源数据进行科学、有效地分析，从而为领导决策提供更加精准的数据。

四、结束语

在社会发展过程中，人力资源管理工作发挥了至关重要的作用。但是，在过去，人力资源经济师都是依靠人工和纸质资料的方式开展人力资源工作，这种方式不仅效率低下，而且难以保证其质量。伴随信息社会的不断进步，信息技术被应用于人力资源管理工作，大大提升了这项工作的效率。为了更好地适应这一发展趋势，人力资源经济师就需要不断加强自身的信息技术水平，提升自身的综合素质，只有这样才能满足社会发展的需求，从而增强人力资源工作的质量，推动社会经济的不断发展。

参考文献：

- [1] 尹婷婷. 新时代背景对人力资源经济师职业的影响[J]. 营销界, 2019, (15): 50-52.
- [2] 张莉霞. 人力资源经济师职业的发展动态研究[J]. 现代商业, 2019, (04): 69-71.
- [3] 赵献娜. 信息化对人力资源经济师职业的影响[J]. 财经界, 2019, (07): 175-176.
- [4] 郝茹. 简论人力资源经济师的职业素质[J]. 环渤海经济瞭望, 2019, (11): 123-124.
- [5] 王胜蓝. 信息化对人力资源经济师职业的影响[J]. 营销界, 2019, (25): 185-186.