

信息化背景下人力资源管理的改革和创新分析

郭菊凡

中国冶金地质总局三局三一四队 山西 临汾 041000

[摘要]随着信息化技术的快速发展,企业也尝试将信息化技术应用于人力资源管理工作中,使其能够提升企业人员信息管理效率,有利于企业实现资源内部整合,减少企业在人力资源管理方面的不足,保证人力资源管理工作的准确开展。本文将围绕信息化时代背景下企业人力资源管理所面临的问题,结合信息化技术的优势为促进企业人力资源管理工作效率提升进行分析,进而能够更好的推动企业的健康可持续发展。

[关键词]信息化时代;人力资源管理;挑战应对

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.427

0 引言

企业为了适应日益激烈的竞争环境,需要从企业内部人力资源管理入手,利用信息化手段优化企业人力资源管理工作,促进企业在人力资源管理方面的创新,有利于发挥企业人力资源管理部门的作用。将信息技术应用到企业人力资源管理上,能够丰富企业的人力资源管理路径,同时改进企业的人力资源管理流程。因此,本文就信息化背景下人力资源管理的改革和创新提出一些建议。

1 信息化背景下人力资源管理工作改革和创新的重要性

对于企业而言,推动内部人力资源管理水平的不断提升是促进企业发展与改革的重要基础条件。为了推动企业的快速发展及员工的工作效率和工作质量,需要紧随时代发展步伐来探索将信息化技术在企业中的应用,有利于促进企业人力资源管理工作的不断发展及创新,进而带动企业的发展。当前各行各业之间的竞争十分激烈,企业也应当意识到人力资源管理的重要性,通过完善人力资源管理制度以及积极的探索应用新技术来推动人力资源管理工作的有效落实,能够帮助企业形成核心竞争力,进而在日趋复杂的环境下创造更多的发展机会^[1]。

2 信息化背景下企业人力资源管理现状

2.1 日常人力资源管理

企业的人力资源管理主要是对在岗员工进行管理。信息化技术与人力资源管理相结合发展已经较为成熟,并且在数据采集、数据记录以及数据分析等方面已经相对完善,有利于为企业构建起完整的人力资源管理体系。通过利用信息化手段对企业员工进行管理,可实现对员工上下班签到、工作记录、工作考核以及工资发放等各项内容进行全面记录,有利于企业对员工自身的发展进行客观全面的评估。考虑到信息化技术在人力资源管理应用方面所具备的优势,促使企业投入更多的资金、人力以及资源开展人力资源管理体系建设,进而推动企业管理工作的不断完善,显得十分必要。然而,目前仍有一些企业并未重视人力资源管理的重要性,他们认为人力资源管理只是简单的对员工进行管理,并未考虑到人力资源管理更深层次的问题。因此,在构建人力资源管理体系方面也相对薄弱,这样很难发挥出应有的

职能优势^[2]。

2.2 战略人力资源管理

战略人力资源管理产生于20世纪80年中后期,主要是指在企业总体战略框架下对人力资源进行使用、管理、监测、维护和开发,以此来实现协同价值,实现企业战略目标的人力资源管理体系。企业通过利用战略人力资源管理来对内部的工作人员进行综合能力考核,根据其能力高低进行岗位的分配及规划,以此更好地发挥其应有的价值。在很多大型企业十分重视战略人力资源管理体系的建设,这样有利于提升企业的核心竞争力,同时也能够更好的帮助企业构建起成熟的企业文化。目前我国很多企业对于战略人力资源管理工作不够重视,在对员工进行管理时,其管理思路仍停留在过去落后的管理方式上,没有结合员工的自身优势来帮助企业创造更大的价值。即便是一些企业开始着力于战略人力资源管理体系的建设,在实际应用过程中也并未很好地发挥其作用,导致人力资源管理工作不能够有效的落实。受我国数千年来所积累的文化积淀以及企业信息化水平不高综合因素的影响,企业在推行战略人力资源管理工作时面临诸多的问题,导致相关的工作无法有效落实。企业的管理人员对于战略人力资源管理工作没有形成正确的认识,他们会对相关工作在实施过程中产生误解,导致企业在具体开展相关工作过程中,没有将足够的资金、人力以及资源应用在战略人力资源管理上。企业管理层对其理解不足,人力资源管理在我国的建立状况堪忧也就不难理解^[3]。

2.3 人力资源开发

随着市场经济的快速发展,各行业之间的竞争也越来越激烈,企业之间的竞争逐步变成了人才的竞争。俗话说“千金难买一勇将”,越来越多的企业也开始认识到优秀人才对于推动企业发展的重要性,因此投入大量的资金和资源来进行优秀人才的招揽。过去企业在开展人才招聘时,主要是通过线下招聘会以及网络招聘等方式来对应聘者的应聘信息进行梳理,通过组织面试的方式来对应聘者的综合能力进行考核。这种传统招聘方式存在着很大的局限性,不仅耗时、耗资,同时也会将企业的发展薄弱点展露给对手。为了改善传统招聘方式所面临的越来越多的不足,企业开始依托互联网

来构建人力资源库，通过对人才进行筛选，并将其纳入到企业内部的人力资源管理库中，在企业需要相关的专业人才时，可从企业人力资源管理库中来对相关人员的基本信息进行筛选，进而可以精准快速地确定合适的人才。由于当前我国信息化技术在企业人力资源管理工作方面的应用度不够，因此很多企业并未建立完善的人力资源管理体系，同时建设成本较高，中小企业就不会将相关的资源应用于人力资源管理体系的建设上来，这就造成很多企业在进行人才招聘时，仍停留在传统的招聘方式上，其招聘效果并不理想^[4]。

3 信息化时代人力资源管理的应对方案

3.1 信息技术在招聘管理中的应用

企业为了提高自身的人力资源管理水平，通过应用信息化手段来构建起立体化、多元化、全方位的人才招聘渠道，通过对应聘者的基本信息进行梳理，利用社交平台与应聘者进行在线交流，这样可以了解应聘者以往的工作经历以及掌握的基本技能，由此提高了人事部门对应聘者综合能力的考核效率。利用信息化手段可以精准地定位出应聘者能力的范围，同时还能够丰富人才的招聘渠道，进而吸引更多与岗位相匹配的应聘者。企业可根据内部的评价模型来对应聘者的综合能力进行评估，判断其是否能够满足企业自身的岗位要求，进而有利于帮助企业选拔高质量人才。

3.2 信息技术在培训管理中的应用

信息化技术也可以在员工的培训管理中得到充分利用，人力资源部门通过对员工的基础信息以及日常工作情况数据信息进行分析，对员工的整体情况进行总结评价。这样企业方面不仅对员工的个人情况有了更加详细的了解，而且也能根据员工工作的实际情况，制定更具有针对性的培训管理方案。方案中还可以结合员工的个人情况，对其存在的不足进行优化提升，帮助员工在培训管理过程中得到适宜其个人发展的能力锻炼。

3.3 信息技术在绩效管理中的应用

如果信息化技术在绩效管理中能得到合理有效的运用，可以在很大程度上提高员工工作的积极性，为企业的进一步发展打下良好的绩效考核制度基础。企业应对每位员工的工作业绩以及工作能力进行严格考核，并且在企业内部制定一套相应的绩效考核制度，对每一项考核内容和范围进行明确规定，尤其在进行制度实施过程中需要考虑到企业在市场上的发展前景以及企业在发展过程中所需要注重的人力资源分配情况。一般来说，绩效管理的制度会影响个人薪资水平，在信息化时代背景下要对企业目前所具有的绩效管理模式进行优化，对相关岗位能力需求进行数据化分析，结合员工个人的实际工作能力，针对不同岗位建立更加科学的绩效考核机制。除此之外，人力资源部门在进行制度编制过程中也要注意对员工意见的收集，由此提高员工对自身岗位的认可度

与责任感，在更加科学的考核机制下不断提升自身的工作能力，从而对企业的进一步发展起到促进作用。

3.4 营造以创新理念为主的企业工作氛围

在企业开展工作的过程中，人力资源管理部门发挥着不容小觑的作用，能为推动员工发挥积极作用带来很大的影响，从而对员工进行正确的引导。良好的企业工作环境不仅能对员工形成积极影响，使其自身的价值观念与企业发展相契合，还能以企业文化的形式使员工逐渐形成一股合力，共同为企业的发展而不断付出自己的热情与智慧，发挥其激励作用。企业可以借助信息化技术为员工建立有效的沟通平台，只有企业员工能够认识到工作中存在的问题，才能更好地参与到实际问题的解决中，使员工认识到自身在企业中的主体性，形成较强的归属感与参与感。企业不仅能为员工提供更多的工作机会和发展空间，还能为其营造轻松的工作氛围，有利于提高员工的工作质量。因此，企业人力资源管理部门可以借助信息化技术为员工创造良好的工作环境，使其能在文化氛围的熏陶下，更加投入到自己的工作中。通过这样的方式，促进企业在信息化时代背景下得到更好的发展和进步^[5]。

4 结语

综上所述，在实际开展人力资源管理工作的过程中，不仅应该充分发挥信息化技术管理的作用，制定和构建健全的制度体系也具有关键的意义。随着信息化技术在各行各业中的发展和广泛应用，企业的人力资源管理部门也需要采用更加先进的技术手段来对目前的人力资源管理模式进行优化和创新，满足企业在信息化背景下的发展需求，对企业内部的人力资源管理水平进行提升。此外，通过合理的人力资源管理，可以建立更加科学严密的企业内部制度，企业的人力资源水平能够得到整体性的提高，员工的工作效率以及工作质量也能得以提高，通过信息化技术使人力资源管理进入新的发展平台。

参考文献

- [1] 林萍. 信息化背景下人力资源管理的改革和创新[J]. 老字号品牌营销, 2015(06): 48-50.
- [2] 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, 2016(10): 193-194.
- [3] 郭馨宇. 新时期信息化在企业人力资源管理中的应用分析[J]. 现代商贸工业, 2012, 42(08): 103-104.
- [4] 崔国东, 李诗桐, 程延园, 李育辉. 信息化人力资源管理提升组织绩效的路径: 基于员工赋权视角的案例研究[J]. 中国人力资源开发, 2015, 37(03): 78-92+114.
- [5] 西楠, 李雨明, 彭剑锋, 马海刚. 从信息化人力资源管理到大数据人力资源管理的演进——以腾讯为例[J]. 中国人力资源开发, 2017(05): 79-88.