

信息化在企业人力资源管理中的运用分析

杨静

榆林市供热有限公司

[摘要] 信息化技术的高水平应用可以为企业人力资源管理工作的改进提供较为完整的支持。本文首先对当前企业人力资源管理工作存在的问题进行了总结，并制定了信息化技术在人力资源管理中的应用策略，对确保企业人力资源管理工作的调整优化，具有十分重要的意义。

[关键词] 信息化；企业；人力资源管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.1316

引言

如今，人类社会已经迈入了崭新的纪元，企业的生存与发展环境也变得更加复杂多变，企业要想实现大的发展，能够更好地应对激烈的市场竞争，其重中之重就在于人力资源管理。因此，对人力资源管理就有了越来越高的要求，企业必须对其人力资源管理中存在的问题进行客观的审视，以便找出症结所在，并及时采取有效的解决对策对此加以解决，从而使人力资源管理的整体成效得到切实提高。在新形势下，企业管理者也要高度重视对人才的培养，对当前的企业发展战略进行不断优化，意识到不改变就会落后，落后就将被淘汰这一残酷的事实，对自身的人力资源管理工作进行信息化创新和改革。

一、企业人力资源信息化的含义

企业信息化指的是企业通过应用包括网络以及计算机等在内的现代化技术，开发及利用资源来提高决策、管理、经营以及生产等的水平及效率，从而不断提高企业的市场竞争力以及经营效率的过程。企业的信息化可以分为3个层次。第一，手工处理自动化。相关工作人员通过应用信息技术，采用计算机自动处理的方式来代替一些原来需要公共处理的工作，从而明显提高工作质量及效率，进一步控制处理成本，但是这一阶段的信息化层次不高，信息技术自身的潜力没有得到充分发挥。第二，基于信息技术的组织再造及企业流程的重组。相关工作人员采用信息技术重新设计企业的原组织结构及业务流程，删除非必要的环节，采用并行处理代替原本的串行处理方法，并采用网络技术以及共享数据库等方式来进行异地协同工作等。第三，基于信息技术的战略重定位以及管理模式的变革。相关工作人员可采用战略性应用信息技术，实现企业管理模式的变革，并对企业进行新的战略定位，以取得战略优势。

二、企业人力资源管理信息化建设的意义

（一）有利于各部门间的良好沟通与合作

通过对于信息技术的科学应用可以有效地简化人事操作流程，例如，在人事安排工作中能够利用通讯工具或是邮件高效地完成工作；如果员工想要请假，直接将邮件发放给HR就行；在开会的时候，如果相关人员无法到场，那么就可以通过视频

会议的方式进行解决；而且可以通过系统来结算工资、记录工作人员的出差与出勤情况等。通过对于信息技术的应用能够更加高速、有效地完成人事化的操作流程。除此以外，还有助于各个部门之间、各工作人员相互之间的沟通与合作。例如，针对有着十几万员工的跨国公司而言，假如没有利用信息化技术与手段，是无法实现各个部门、各个员工之间良好沟通与协作的。所以，在企业人力资源管理工作中充分发挥信息化手段的作用十分关键，必须要加强对于该项工作的信息化建设。

（二）有助于减少人力资源管理成本

首先，借助于信息技术创建的人力资源管理系统可以更加高效地完成管理工作，其比传统人力资源管理系统有着更多的优势。二者之间的对比就犹如计算机与手工计算之间的对比。例如，假如想要对一组数据进行计算，采用计算机的工作效率肯定要显著地优于手工计算，而且结果更加准确、更加科学、效率更高。数据越复杂化，那么该优势也就会更加显著。两种管理系统对于小规模企业而言的效用或许是相同的，然而对于大规模企业而言，后者的优势更加显著，显著地优于前者，而且企业的规模越大，那么该优势也就会更加显著。其次，通过信息化管理可以有效地降低招聘成本与培训费用。通过对于信息技术的科学运用可以优化传统企业的招聘模式，有效地减少企业以及求职人员的时间成本，而且在员工顺利入职后，还可以减少培训的费用，例如无需购买培训教材，直接把录制完毕的视频上传到云空间，通过分享的方式就可以了解相关的培训内容、学习相关的培训知识，有效地节约成本，而且十分环保。

三、信息化在企业人力资源管理中应用存在的不足

（一）信息化技术在人力资源管理环节建设工作中缺乏有效影响

部分企业在探索ERP等先进技术的应用方案过程中，缺乏对人力资源管理基本构成情况的关注，尤其对于不同管理环节的配合情况缺乏有效的研究，难以在人力资源管理一体化的创新方面取得进展，最终导致信息化技术所具备的应用价值无法得到完整开发。部分企业的人力资源管理策略在具体设计过程中，缺乏对企业用人标准的考察，未能根据企业的发展需要进行行业市场定位方案的调整，导致现有的人

力资源管理工作环节设置合理难以得到科学的判断,无法借此显现出ERP技术的突出应用价值。

(二) 信息化技术在绩效管理制度方面缺乏有效应用

绩效管理制度直接影响着员工的积极性调动水平。但是,部分企业人力资源的绩效管理虽然引进了信息化技术,并对ERP技术所具备的突出优势进行了总结,但在绩效管理相关制度和标准建设的过程中,缺乏对人力资源系统全过程的分析总结,尤其对于影响人力资源管理质量的因素分析存在不足,无法在ERP系统的创新建设方面取得成效,也使得人力资源管理系统的建设难以在技术层面取得积极进展。部分绩效管理制度的设计虽然进行了ERP技术的应用,但对于人力资源系统的需求和成本总结不够全面,无法为人力资源管理工作的科学有效创新提供必要支持。

(三) 缺乏健全的基础设施

为了可以实现人力资源管理的信息化建设,那么必须要有着完善的基础设施。然而,经过相关调查研究后发现,目前一些企业在信息化基础建设方面还存在许多不足之处,这主要表现在以下方面:首先,缺乏完善的信息化设备与设施。为了可以充分做好信息化建设工作,就必须要有着完备的硬件系统。然而,目前很多企业在此方面还存在不完善、不充足的情况,比如缺乏充足、先进的电子设备、网络系统和服务器等,于是会影响到信息化建设工作的顺利开展。

四、信息化在企业人力资源管理中应用的优化策略

(一) 及时转变观念,加强对人力资源管理方法的创新

在新形势下,企业人力资源管理创新的实现必须采取观念转变、摒弃陈旧及传统思维模式的对策,突破固化、僵硬的人力资源管理思想桎梏,在解决工作中的新难题时能够自觉地运用新的人力资源管理方法与思想。企业管理层应该对人力资源管理给予高度重视,对人力资源管理直接或间接对企业经济效益产生的影响进行全面衡量,并在企业的发展战略中纳入人力资源管理。

(二) 凭借信息化技术提升人力资源管理效率

信息化技术对人力资源的管理是全流程的,根据员工的资格和条件,系统会提出针对该员工的包括职位要求、升迁路径和培训计划的一系列培训建议,一旦机构改组或职位变动,系统会相应提出一系列的职位升迁或变动建议。在制定人力资源管理相关工作改进策略过程中,要对影响人力资源管理效率的各方面因素进行价值考察,并对信息化技术所具备的突出应用价值进行总结,使满足创新发展需求的举措能够充分凸显出自身价值,为信息化技术更好地适应人力资源管理措施的运行需要提供帮助。

(三) 使用 eHR 系统

企业在使用 eHR 系统之前,要先充分且客观地评估自

己,了解当前自身在人力资源管理方面所处的阶段、引入管理咨询的需求度以及实施 eHR 系统的预算等,确定 eHR 系统的边界与范围。一方面要立足于企业的实际情况,不能一味追求时髦,要做到量体裁衣,通过准确的自我定位来制订最为合适的方案;另一方面要充分考虑 eHR 系统是否能提高 HR 管理层次,不能仅局限于满足 HR 管理需求。

(四) 形成数据流意识,对数据流程进行分析

传统的人力资源管理需要管理人员长时间从事各种繁杂的事物,而信息化管理首先就是要将管理人员从这些事务性工作中解放出来,超乎于具体的业务操作,根据数据流的增减、形成以及变化趋势来对人力资源管理工作的各个环节进行分析。这项工作的直接成效并不明显,但确实是信息化管理的前提,且深度分析会对后期的工作效率以及信息化管理方案的成败造成直接影响。

(五) 建立长效的激励机制

激励指的是通过对人的鼓舞,使人能够产生进取心和自信心,进而能展现出自身的天赋及潜能,促进自我价值的顺利实现。人的主观能动性会受到不同的外在条件刺激,从而被调动起来,这对个体因素非常有利。企业所有员工都在勤勤恳恳地工作,这就要求调整其薪资待遇,从而形成一套高效、科学的薪酬管理体系。基于这种情况,企业就能留住人才,还可以调动员工的积极性。从员工的薪酬方面来看,企业必须照顾每位员工,对他们的薪资结构进行调整,对福利待遇也要进行改善。健全员工的各种福利补助,使其得到真正落实,让员工感到欣慰。总之,激励机制的建立健全必将发挥出可观的效果,促使员工兢兢业业地工作,并且做到克勤职守。在这种情况下,可以进一步增强企业的凝聚力,提升其核心竞争力。

结束语

实现信息化技术的充分调取应用,有助于企业人力资源管理工作的创新优化。在当前企业所面临的市场竞争环境日渐复杂的情况下,实现人力资源管理工作的创新改进,有助于企业综合竞争力的强化。ERP技术在企业人力资源管理工作中具备较为突出的应用价值,对于提升企业人力资源管理工作的质量和效率,具有十分重要的意义,同时对降低企业的人力成本、提升管理效益、引导管理层决策导向等方面都有积极的作用。

参考文献:

- [1] 索彩霞. 浅谈“信息化+”时代下人力资源管理的新趋势及对策[J]. 健康大视野, 2019(23): 278.
- [2] 赵曦, 张亚楠. ERP人力资源管理系统在薪酬管理信息化中的作用分析[J]. 中国管理信息化, 2017, 20(20): 58-59.