

信息化人力资源管理研究进展探析

张旭 石娜

内蒙古蒙东能源有限公司

【摘要】随着计算机技术和网络应用的全面普及和发展,人力资源管理在企业经营发展中的应用信息化已经引起了广大企业领导的关注和重视。人力资源管理应用信息化主要是指在新时期经济发展的前提下,企业人力资源管理的主要发展趋势。它是一种基于网络运营,以全面应用计算机技术为基础,以加强企业人力资源开发和进一步增值为目的的人力资源服务网络系统。在企业的人力资源管理中,传统的模式已经远远不能满足当今社会企业规模不断扩大的实际需要。企业必须结合时代发展的特点和企业自身的实际需求,全面推进信息化在企业人力资源管理中的应用,才能在很大程度上促进企业的健康发展。

【关键词】人力资源管理; 研究; 进展; 探析

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.030

随着我国经济的不断进步,我国各行各业都有了很大的发展,尤其是信息技术,得到了更大的发展。随之我国企业人力资源管理也发生了翻天覆地的变化。为了更好地适应不断发展、进步的经营环境和生存市场,人力资源管理逐步实现了信息化。人力资源信息化的实现能够顺利地推动企业经营管理的发展,不断提高企业内部管理水准。

一、人力资源管理信息化进步的重要意义

1. 企业提高竞争力的需要。随着世界全球化的不断发展,信息技术也不断进步,同时,我国大部分企业都面临着内部与外部环境的变化,企业为了能够在激烈的市场竞争中立于不败之地,就必须顺应时代的发展,这就需要企业必须改变原来的发展方式,由原来的工业化转变为信息化,从而提高企业的竞争力,促进企业的发展与进步。现阶段,我国的许多企业为了提高自己的竞争力,选择了信息化的道路。信息技术的应用一方面可以加快企业结构的调整,另一方面也可以促进产业升级,这样有利于企业的长远健康发展。

2. 建立科学人力资源管理模式的必然要求。企业人力资源管理企业战略的重要组成部分,一直扮演着一个非常重要的任务,是现代科学的方法,使用适当的培训,企业的组织结构,对人力资源进行科学的分配与利用,这都是为了促进企业的发展。要想建立科学的管理模式,不仅仅只是需要科学的管理思想,还要用科学的工具,以科学的管理手段为基础,真正落实科学管理和全面的人力资源管理理念。

二、信息化人力资源管理的特征

1. 分支机构不同,科研项目编制措施也存在差异。因为分支结构的地区存在差异,所以这部分分支机构要想有效地适应这个地区的环境,就会涉及对于科研项目、组织框架以及编制流程的使用。如今事业单位主要就是选择统一招聘的形式来选择人才,因为地区存在差异,所以有关的科研项目编制工作需要按照分支机构的实际情况来开展。

2. 管理内容和管理需求的联系。信息化时代中,单位人力资源管理的变化和管理需求的变化有着紧密的联系,例如有关部门在变化的时候,统计规划也会发生变化,因此需要持续完善人力资源管理观念,而且需要讲述单位人力资源的管理内容,编制好单位中员工的信息档案,按照员工的实际情况来进行划分。其中包括工作人员的职务、年龄、技术技能水平、学历以及专业等。不仅如此,要想有效地满足人力资源管理的需求,就需要及时地补充工作人员的个人信息。

3. 管理形式会随着内部环境变化而发生变化。信息时代中,单位在发展的时候需要适应时代的发展,而且需要持续完善管理形式,这样可以给领导决策提供更加可靠的保障,而且可以更好地管理员工。例如单位的激励制度需要按照不同阶段工作人员的实际情况进行调整,如此可以发现和选拔更多的人才,而且可以营造一个更好的内部环境,并且可以充分显示出人力资源的管理效果。

三、信息化人力资源管理发展重要因素

随着信息技术的快速发展,其被广泛应用在企业人力资源管理当中,经过多样性的信息手段展开人才信息的搜集以及整理,加强员工的绩效考核,建立健全的薪酬机制,不断完善企业的员工晋升制度。因此,信息技术在企业人力资源管理过程中的应用被员工、组织以及企业文化等三方面的因素所影响。

1. 员工因素。在企业的健康可持续发展进程中,人力资源管理占据着十分重要的位置,随着信息化时代的到来,此技术在企业人力资源管理方面的应用对员工自身产生着重要影响,反之,员工的技能、岗位工作等都对企业人力资源管理成效产生着很大影响,所以企业应该重视员工因素。

2. 组织因素。在信息化大环境下,企业人力资源管理工作被其组织构造与规模等因素所影响,整体而言,信息化人力资源管理主要是在差异性模型的前提下,收集以及分析信息记录,这些信息和企业战略目标、发展规划之间息息相关,其主要是经过人工手段录入的,是经过信息系统进行管理的重要形式。企业应该对工作人员产生导向作用,制定健全的人力资源管理制度,不断完善考核内容,加强组织定期培训,全面提高其管理成效。

3. 企业文化因素。各个企业的文化、价值观念与环境等都存在着很大的不同,而这些不同对信息化人力资源管理产生着直接的影响。在我国企业健康可持续发展进程中,文化与经济方面的因素是有效提高其质量的关键,在企业人力资源管理过程中广泛应用信息技术,可以保证人力资源管理工作的质量。企业文化与整体环境对人力资源管理的实际成效产生着重要的影响。如果企业有一个良好的文化会为自身的管理工作提供一个和谐的氛围,而工作人员可以在这样的氛围中不断约束自己,只有这样,才能够展现出企业人力资源管理工作的作用。

四、信息化人力资源管理问题的发展方法

1. 增强组织建设，提升企业凝聚力。企业在建立、发展、扩张的不同阶段，都需要重视人力资源管理的关键性，对人才在企业生产经营过程中的重要性要有深刻认知，信息化人力资源管理能够给工作人员工作的开展营造一个良好的环境，这样可以显著降低工作人员的压力，防止工作出现杂乱无章的情况，能够借助信息化管理形式来进行工作，这样可以显著提升管理效能。并且信息化人力资源管理能够有效地整理系统里面的各种信息，充分掌握工作人员的工作能力以及所存在的潜能，帮助员工来设置出合理的职业规划，为企业更精准的选拔人才提供数据支撑。最后就是需要帮助工作人员在这个环境里面显示出自己的价值，给企业带来更多的经济效益。

2. 信息化人力资源管理，营造企业整体价值。企业在开展信息化人力资源管理的时候，需要充分使用所存在的信息技术，而且需要正确使用云计算以及大数据，给企业的各项决策来提供一定的保障，增加服务职能，完善企业价值，这样可以使得企业获得更加显著的发展。在设置信息化人力资源管理的时候，需要增强对于企业生产经济活动的控制，高度重视企业人力资源管理服务工作，接着就是通过借助管理以及培训来增强员工专业能力，这样可以显著提升企业的核心竞争力。

五、实现人力资源管理信息化的策略

1. 提高全员信息化意识。思想是行动的前提，要想实现人力资源管理信息化，就必须大力推广介绍关于信息化技术的相关知识，使企业的每一个员工都要具备信息化意识，只有这样，才会便于落实。员工有了信息化意识，企业的相关政策才便于落实，进而提高企业的综合实力。

2. 培养综合型的信息管理人才。以人为本适用于各行各业，人力资源信息化的实现离不开专业人才，人才是企业实现人力资源信息化的一个非常重要的因素。为了实现企业人力资源的信息化管理，就必须高度重视企业员工的专业素质，可以对企业员工进行定期的培训与检查，时常督促企业员工进行专业素质提高的活动，争取创造一个高的信息技术应用能力和现代经营管理人才。

3. 要建立良好的对外协作关系。现阶段，我国企业不仅要能够在激烈的市场竞争中立于不败之地，更重要的是在激烈的市场竞争中学会合作，选择综合实力比较强的企业作为合作伙伴，不仅可以提高竞争力，更重要的是还可以促进企业自身的发展。当前，我们所处一个合作共赢的环境，所以，建立良好的对外协作关系至关重要。建立良好的对外协作关系，我们可以做到资源共享，除此之外，还可以避免信息化的建设处于一个水平比较低、效率比较低的水平。人力资源管理是任何一个企业都非常重视的事情，占首要位置。同时，企业信息化的重要内容就是实现人力资源管理信息化，而为了实现企业人力资源管理工作的信息化，建立良好的对外协作关系是重中之重。

六、推进人力资源管理信息化的方向和措施

1. 优化信息化人力资源管理理念。伴随着信息技术与人力资源管理契合度的持续提升，使得企业的人力资源管理工

作的方式、流程、工作氛围乃至企业的观念也都悄然的发生诸多变化。因此现代企业的人力资源管理观念也应紧随时代的发展潮流与时俱进，通过多种形式提升企业全体人员的人力资源信息化管理重视程度，通过多种有效的渠道克服各种不良因素的阻挠，帮助企业管理人员尽快的完成人力资源管理理念的转变。尽量利用此种新型科学的人力资源系统，让企业的员工得到充分的尊重和肯定，并给予其营造一个更加和谐的工作平台，最终促使其更加积极主动的投身企业发展建设。

2. 优化企业人力资源配置。人力资源信息化管理最重要的工作内容就是人力资源管理部门的规划与管理工作的，因此相应的管理人员应尽量通过多种方式优化企业人力资源配置，具体的可以从选拔机制、竞争机制、奖惩机制以及岗位调整机制三个层面进行：一，必须打破传统的聘任机制，给予企业职工以及社会人才提供一个公平公正的竞聘平台；二，合理的运用竞争机制，采取竞争机制的目的是帮助企业选取更加优秀和合适的人才，并且有效的杜绝各种类似于任人唯亲的不良竞选行为；三，制定科学合理的奖惩机制，一方面对那些不作为的管理人员进行有效节制，另一方面给予有能力的员工营造一个良好的晋升环境；四，灵活的岗位调配机制，将人才市场的管理机制灵活巧妙的引入至现代企业之中，力争企业能营造一种人尽其才的良好局面。

3. 规范企业人力资源管理部门的业务流程。企业在进行管理升级优化，尤其是在由传统的模式向信息化管理模式转变的过程中，其内部必然会产生一系列的改变，因此企业的人力资源管理业务流程也应当随着进行一系列的优化调整。具体的可以从以下几个层面着手进行业务流程优化：其一，企业的人力资源管理系统的改革必须围绕着企业的发展方向进行精准定位，确保在进行定位优化之后能够对企业的发展有益；其二，人力资源优化调整的工作重心应当倾向于基层员工，通过激发全员积极性的方式促使企业的管理系统的稳定性和和谐性得到有效的提升；其三，选派信息技术类人才前往人力资源管理部门进行任职或者进行信息技术管理指导，或者加强对企业人力资源管理部门人员的技术层面培训，通过途径有效的提升整个企业的信息化管理水平。

4. 定期对信息化管理系统进行检查与维护。企业应当安排信息化管理方面的人才与人力资源业务人员对接，对人力资源管理系统进行定期的检查与维护，当发现系统存在故障或者弊端问题的时候，必须第一时间进行优化处理。企业必须要制定科学完善的信息安全监督管理制度，以此加强对企业各种资源信息数据的保护，但是该项制度的建立必须与上述的检查与维护工作共同进行，因为这两者之间不存在交叉问题，反而应当是相辅相成、相互促进的关系。

5. 加大力度对HR信息化管理系统进行基础数据维护。企业应当加强对信息系统进行日常基础数据维护与更新，确保基础数据准确。一方面夯实基础管理，做好日常各项工作，不断提高管理水平；另一方面方便企业开展相关工作调取准确信息，使之成为提高工作效率的好帮手，为人力资源信息系统的信息化管理提供强有力的基础支持。

(下转第197页)

$$P(B_2|A) = \frac{P(B_2)P(A|B_2)}{P(B_1)P(A|B_1) + P(B_2)P(A|B_2) + P(B_3)P(A|B_3)}$$

$$= \frac{0.33 \times 0.8}{0.46 \times 0.35 + 0.33 \times 0.8 + 0.21 \times 0.85} = \frac{0.264}{0.6035} = 43.7\%$$

$$P(B_3|A) = \frac{P(B_3)P(A|B_3)}{P(B_1)P(A|B_1) + P(B_2)P(A|B_2) + P(B_3)P(A|B_3)}$$

$$= \frac{0.21 \times 0.85}{0.46 \times 0.35 + 0.33 \times 0.8 + 0.21 \times 0.85} = \frac{0.1785}{0.6035} = 29.6\%$$

通过比较, 知道选择乙路线更加合适。

在本例中, 由于对事件A的发生提供了新的信息, 通过贝叶斯公式对先验概率 $P(B_1), P(B_2), P(B_3)$ 进行了一种修正, 得到了更加符合实际的后验概率 $P(B_1|A), P(B_2|A), P(B_3|A)$ 。随着新信息的不断增加, 可以应用贝叶斯公式作进一步调整, 就会得到更加精确的判断。

四、小结与拓展

小结: 贝叶斯公式本质上是一个条件概率, 可以由乘法公式和全概率公式推导而得到。贝叶斯公式可以从两个方面来理解, 一是“执果索因”, 二是“增加信息, 修正概率”。利用贝叶斯公式计算概率, 可以先画出概率树, 然后再计算。

同时, 贝叶斯公式的应用十分广泛, 它在查找故障源、

疾病诊断、人工智能、大数据、海难搜救、垃圾邮件过滤等方面都有着应用。

拓展题: 请同学们查找相关资料, 说明贝叶斯公式在海难、空难搜救中是如何应用的?

五、教学反思

贝叶斯公式的教学实践表明, 本次课解决了学生的痛点, 同学们记住了贝叶斯公式, 并且对于贝叶斯公式的内涵有着比较深刻的认识, 知道怎么运用贝叶斯公式解决实际问题。教学中的例子与学生的专业比较贴合, 学生学习兴趣比较浓厚。同时在授课过程中无声地融入了思政点: 一是客观公正地看待事物; 二是新的知识的获得可以由已知的知识来推导迁移, 训练了科学思维; 三是, 贝叶斯公式先验概率与后验概率的概念中蕴含了科学研究中的“大胆假设, 小心求证”的思想(如拓展题中的海难、空难搜救)。

参考文献

- [1] 盛骤, 谢式千, 潘承毅. 概率论与数理统计(第五版)[M]. 高等教育出版社, 2019. 12.
- [2] 李自勇. 基于贝叶斯公式及应用教学的认识与实践[J]. 数学教学研究, 2014, 3(3): 63-65.
- [3] 任芳玲, 刘瑞. 全概率公式和贝叶斯公式教学新探[J]. 西昌学院学报. 自然科学版, 2015, 3(1): 14-16.
- [4] 徐鹏, 柳福祥. 基于HPM视角下的贝叶斯公式教学设计[J]. 科教导刊(电子版), 2020, 12下(36): 198-199.
- [5] 方红燕, 王蕊, 杨文志, 胡夫涛. 贝叶斯公式实例的深度挖掘[J]. 曲阜师范大学学报, 2018, 10(4): 1-4.

(上接第60页)

6. 充分利用现代互联网技术。计算机设备的广泛应用, 在对于企业的发展发挥了巨大推进的同时, 也在某种程度上激发了诸多企业之间的市场竞争矛盾, 当然人力资源的竞争亦在其中, 现代企业必须要充分的利用好现代互联网技术, 依托于上述基础之上建立一个全面的人力资源数据库, 数据库需涵盖企业员工信息以及编外的精英人才信息, 企业在进行人才选拔任用的时候可以借助于上述系统数据进行辅助决策。

7. 重视人事档案管理工作。人事档案管理工作做得好, 人力资源管理的各项业务活动的顺利开展才有保障。人力资源管理即有“全面服务”的性质, 那么在档案收集、档案整理、档案保存等方面下足功夫, 就可以说是企业现代化建设与多元化服务模式成功构建的关键所在了。人事档案管理工作人员应该深刻认知到人事档案管理的重要意义, 扎实做好人事数据的整理、核对、归档等工作, 提升人事档案管理水

平。

总之, 实现信息化人力资源管理的重要性不言而喻, 我们付出更多的努力, 成功构建信息化的人力资源管理模式, 对于企业的长期发展、综合竞争力的提升来说大有帮助。组织内部也有凝聚力, 真正价值创造出来后, 继续执行组织管理、人才管理、绩效管理等任务, 相关理论不断加强, 实践方面就会有新的突破。

参考文献

- [1] 朱江萍. 浅析信息化人力资源管理工作的研究进展. 2020.
- [2] 刘兰凤. 关于信息化人力资源管理研究进展探析. 2021.
- [3] 王艳玲. 信息化人力资源管理研究进展分析[J]. 现代营销(下旬刊), 2019(2): 181-182.