

# 企业人力资源管理信息化的应用研究

赵亚洲 宋玉娇

国网河北省电力有限公司赵县供电分公司

**摘要：**随着企业竞争的日益激烈，人力资源管理信息化已成为提高企业管理水平的重要手段。本文首先探讨了企业人力资源管理信息化的机遇，包括实时获取信息、跨界创新和降低管理成本等方面。接着，本文阐述了人力资源管理信息化的概念及其重要意义，并分析了当前企业人力资源管理存在的问题，如教育模式落后、招聘效率低下、信息库管理困难、管理者思维僵化、激励机制不完善和人员流失严重等。针对这些问题，文章提出了一系列推进人力资源管理信息化建设的对策建议，包括创新培训模式、招聘方式、建立共享信息平台、优化管理和激励机制以及加强薪酬制度建设。通过这些对策的实施，企业可以有效地提高人力资源管理的效率和质量，从而促进企业的可持续发展。

**关键词：**人力资源管理；信息化；企业管理；效率提升；管理创新

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6288.2022.09.236

## 引言

在当今社会，信息化已经渗透到企业管理的各个领域，人力资源管理作为企业的一个重要组成部分，其信息化水平直接关系到企业的运行效率和竞争力。企业人力资源管理信息化不仅可以优化管理流程，提高决策质量，还能够提升员工的工作效率和满意度。然而，实际操作中，许多企业在人力资源管理信息化的道路上仍面临诸多挑战。本文旨在探讨企业人力资源管理信息化的应用，以期为企业提高管理水平提供参考。

### 一、企业人力资源管理信息化的机遇

(一) 可以随时随地获取利用信息，提高工作效率

随着企业人力资源管理信息化的推进，员工可以随时随地获取利用信息，提高工作效率。通过信息化平台，员工可以快速了解企业的组织结构、岗位职责、人员配置等信息，方便快捷地获取同事的联系方式和企业的最新动态。此外，信息化平台还可以为员工提供各类在线培训和学习资源，帮助员工提升自身能力和素质。这些便利条件都有助于员工更好地完成工作任务，提高工作效率。

(二) 跨界思维和创新能力得以实现

随着信息化的不断深入，人力资源管理也逐渐向跨界创新的方向发展。企业开始更加注重员工的多元化发展，跨界创新成为企业人力资源管理变革的重要方式。在跨界创新中，企业需要打破传统的思维模式和管理方式，以更加开放的心态来面对变革。企业需要积极引入新的技术和理念，将其融入人力资源管理中，以实现更好的管理效果。例如，企业可以引入大数据技术，对员工的数据进行分析和挖掘，以便更好地了解员工的需求和特点，进而制定更加个性化的管理方案。

除此之外，企业还可以通过跨界合作的方式来实现人力资源管理的创新。企业可以与高校、科研机构等合作，共同开展人力资源管理研究，探索新的管理模式和方法。同时，企业还可以借鉴其他行业的成功经验，将其应用到自身的人力资源管理中，以实现更好的管理效果。

(三) 有效降低管理成本，建立新制度体系

随着市场竞争的日益激烈，企业需要降低成本以提高效益。人力资源管理信息化可以通过优化管理流程、提高工作效率等方式降低管理成本。例如，通过建立数字化管理平台，可以减少人力资源管理的工作量，降低人力成本。此外，通过信息化技术，可以快速、准确地处理员工信息、考勤、薪资等日常管理工作，减少错误和不必要的开支。除了降低成本之外，企业还需要建立新制度体系以支持人力资源管理信息化的实施。首先，企业需要制定新的管理制度和流程，明确各级职责和权限，确保信息化建设的顺利进行。其次，企业需要建立完善的信息安全管理制度，保障员工信息的安全性和隐私权。最后，企业需要建立有效的培训制度，提高员工的技能和素质，确保信息化系统的顺利运行。

### 二、人力资源管理信息化的概念和意义

(一) 概念

人力资源管理信息化是指利用信息技术对人力资源进行管理和优化，实现人力资源信息的共享、整合和利用。通过人力资源管理信息化，企业可以提高管理效率，降低管理成本，提高员工满意度和忠诚度，从而提升企业的核心竞争力。

(二) 意义

人力资源管理信息化对于企业具有重要意义。首先，它可以提高企业的人力资源管理效率，减少人力成

本。其次，它可以提高企业的员工满意度和忠诚度，降低员工流失率。最后，它可以提高企业的核心竞争力，促进企业的可持续发展。

### 三、现阶段企业人力资源管理的问题

#### （一）员工教育模式比较落后

传统的企业培训方法大多为线下培训班，但公司内部通常都会聘请专家或是老师来开展培训，并采用面授教学的形式，来授予工作人员专门的知识技能。这种方法会受时间空间的约束，也不能很好地全面提高员工的知识技能。因为只听了一遍，有的员工专业知识基本功还不够扎实，接受力也不强，因此很难消化吸收，从而达到不成预想的学习效果，也无法更好地掌握所要求的专业知识和专业技能。而且，公司的培训内容大多是针对公司员工整体能力所要求提升的内容而编写的，并无法完全针对公司员工的具体需要来编写，因此有时候部分人员的要求与公司的实际培训内容并不一致，很容易造成培训效果的不足，或者培训成效不好。

#### （二）人员招聘工作效率较低

在传统的企业人员招聘过程中，通常需要投入大量的人力和物力资源，从发布招聘启事、收集和筛选简历、面试到最后的录用决策，整个过程不仅耗时而且效率较低。特别是在招聘旺季，由于求职者众多，公司需要处理大量的简历和面试工作，再加上其他繁琐的手续和流程，很容易造成人力资源的浪费和招聘效率的低下。而且，由于缺乏有效的信息化管理工具，公司很难对招聘过程和结果进行精确的数据分析和评估，从而无法更好地优化招聘流程和提高招聘质量。这种情况不仅会影响公司的招聘效果，也会对公司的整体运营和发展产生一定的负面影响。因此，如何提高企业人员招聘的效率和效果，是许多企业亟待解决的问题之一。

#### （三）人力资源管理信息库管理困难

随着企业的发展和员工数量的增加，人力资源管理信息库的数据量也不断增加。如何有效管理这些数据，确保其准确性和完整性，是许多企业面临的问题之一。传统的人力资源管理信息库管理方法往往依赖人工操作，容易出现错误和遗漏，而且无法实现数据的实时更新和共享。这不仅会影响企业的人力资源管理效果，也会对企业的整体运营和发展产生负面影响。因此，如何提高人力资源管理信息库的管理效率和准确性，是许多企业亟待解决的问题之一。

#### （四）人力资源管理者的思维没有被有效改变

在传统的人力资源管理中，管理者往往只注重员工的招聘、培训和管理等方面的工作，而忽略了员工的需求和特点，以及员工的个人发展和成长。这种情况不仅

会影响员工的工作积极性和工作质量，也会对企业的整体运营和发展产生负面影响。因此，如何改变人力资源管理者的思维，使其更加注重员工的需求和特点，以及员工的个人发展和成长，是许多企业亟待解决的问题之一。

#### （五）激励机制体系不够完善

在传统的企业激励机制中，管理者往往只注重员工的物质激励，而忽略了员工的精神激励和内在激励等方面。这种情况不仅会影响员工的工作积极性和工作质量，也会对企业的整体运营和发展产生负面影响。因此，如何完善激励机制体系，使其更加注重员工的精神激励和内在激励等方面，是许多企业亟待解决的问题之一。

#### （六）人员流失严重

随着市场竞争的加剧和经济环境的变化，员工对于企业的要求也越来越高，他们不仅要求企业提供更好的薪酬和福利，还要求企业提供更好的工作环境和机会。如果企业无法满足员工的需求和期望，员工就会选择离开企业，从而导致企业的人员流失严重。

### 四、推进企业人力资源管理信息化建设的对策建议

#### （一）创新人员培训模式

传统的面授，或“一对一”的培训模式严重受时间与空间上的制约，而且培训成效也不佳。公司需要对教育模式作出革新，能够运用互联网的线上技术培训和开发教育应用软件，改变教育方法和拓宽教育途径。线上学习，学员们可以按照自身的实际状况安排在适当的时段内进行培训，以提升培训质量，从而更好地实现培训目标。同时，对于基础知识并不扎实的人员也可以通过反复浏览、掌握并汲取有关培训的信息，以奠定更加扎实的基础知识，从而提升自身的学习能力层次。公司人力资源管理机构也能够针对公司的情况研发符合公司的宗旨和发展要求的训练软件，使公司员工可以通过使用训练软件掌握自己需要了解的专业知识技巧。此外，网络上资料丰富，公司员工能够主动地了解，这不但增强了他们自己的意识，同时给公司提供了良好的环境。

#### （二）创新人员招聘工作方式

企业需要采用更加高效、便捷的招聘方式，如在线招聘、社交媒体招聘、人才中介等。这些新型的招聘方式不仅可以提高招聘效率，还可以扩大企业的招聘范围，吸引更多优秀的人才。此外，企业还可以通过数据分析工具对招聘过程和结果进行精确的分析和评估，从而更好地优化招聘流程和提高招聘质量。

#### （三）建立人力资源共享信息平台

除了创新人员培训模式和招聘方式之外，企业还需

要建立人力资源共享信息平台。这个平台可以集成企业各个部门的人力资源数据，实现数据的实时更新和共享。通过这个平台，企业可以更加全面地了解员工的情况，包括个人信息、工作经历、绩效评价等等。同时，这个平台还可以为企业提供更加准确的人力资源分析和预测，帮助企业做出更加科学的人力资源决策。此外，人力资源共享信息平台还可以提高企业的工作效率和质量，减少人工操作和人为错误，提高企业的运营效率和质量。

#### （四）优化人力资源管理和激励机制

企业需要审视自身的组织架构和岗位设置，确保其符合企业战略发展的需要，并且能够提高企业的运营效率和质量。同时，企业还需要考虑如何优化组织架构和岗位设置，以更好地发挥员工的潜力和提高员工的工作满意度。企业需要为员工提供更加完善的职业发展通道，不仅要有传统的晋升通道，还需要为员工提供更多的职业发展机会和挑战。这样不仅可以激发员工的工作热情和积极性，还可以提高员工的综合素质和能力水平。企业需要建立全面薪酬体系，综合考虑员工的薪酬、福利、工作环境等因素，以更好地激励员工的工作积极性和创造力。同时，企业还需要根据市场行情和自身情况，不断调整和完善薪酬体系，以保持其竞争力和吸引力。企业需要加强对员工的关怀和企业文化建设，营造良好的工作氛围和企业文化，以提高员工的工作满意度和忠诚度。同时，企业还需要加强对员工的人文关怀和心理疏导，帮助员工更好地应对工作压力和生活问题。

#### （五）加强企业薪酬制度建设

企业需要建立科学的薪酬体系，以吸引和留住优秀人才。在制定薪酬体系时，企业需要考虑市场行情、员工个人能力、工作绩效等因素，以制定出既具有市场竞争力和又符合企业实际的薪酬体系。同时，企业还需要根据员工的不同岗位和能力水平，制定不同的薪酬标准和晋升通道，以激发员工的工作积极性和创造力。福利制度是薪酬制度的重要组成部分，也是企业吸引人才的重要手段之一。企业需要完善福利制度，为员工提供更加全面和优质的福利，如医疗保险、住房补贴、带薪年假等。同时，企业还需要根据员工的不同需求和实际情况，制定个性化的福利方案，以提高员工的归属感和忠诚度。企业需要建立绩效考核制度，对员工的工作绩效进行科学的评估和考核，以确定员工的薪酬和晋升通道。在制定绩效考核制度时，企业需要考虑员工的不同岗位和能力水平，制定不同的考核标准和指标，以确保考核结果的公正性和准确性。同时，企业还需要加强对

绩效考核结果的反馈和运用，帮助员工更好地了解自己的工作表现和不足之处，以激发员工的工作动力和自我提升意识。企业需要加强薪酬制度宣传和执行力度，让员工更好地了解和信任企业的薪酬制度。同时，企业还需要加强对薪酬制度的监督和管理，确保其公平、公正和透明，以提高员工对企业的信任度和满意度。通过建立科学的薪酬体系、完善福利制度、建立绩效考核制度以及加强薪酬制度宣传和执行力度等措施的实施，企业可以更好地吸引和留住优秀人才，提高企业的竞争力和可持续发展能力。

#### 结语

综上所述，企业人力资源管理信息化是企业发展的不可或缺的一环，它为企业带来了前所未有的机遇，同时也提出了新的挑战。企业需要认识到信息化在人力资源管理中的重要性，并积极采取措施解决现阶段存在的问题。通过创新培训模式、招聘方式，建立共享信息平台，优化管理和激励机制，以及加强薪酬制度建设，企业可以有效提升人力资源管理的效率，激发员工潜力，减少人才流失，为企业的长远发展打下坚实的基础。未来，随着技术的不断进步和市场环境的变化，企业人力资源管理信息化将继续演进，企业应该保持灵活性和前瞻性，不断适应新的变化，以确保在激烈的市场竞争中保持优势。

#### 参考文献

- [1] 张军军. 企业人力资源管理信息化的应用研究[J]. 环球市场信息导报, 2020(19): 50-50.
- [2] 杜洁. 企业人力资源管理信息化的应用研究[J]. 商场现代化, 2018(3): 2.
- [3] 刘金明. 企业人力资源管理信息化的应用探究[J]. 轻松学电脑, 2021, 000(010): P.1-2.
- [4] 杜娟. 企业人力资源管理信息化技术应用研究[J]. 中国经贸, 2021(1): 174-176.
- [5] 李文洁, 李培伦. 农业企业人力资源管理信息化的应用研究[J]. 山西农经, 2021, 000(006): P.134-135.
- [6] 甄媚. 企业人力资源管理信息化的应用[J]. 知识经济, 2021, 000(009): 116-117.
- [7] 刘金阁. 企业人力资源管理信息化的应用研究[J]. 人力资源, 2020(8): 1.
- [8] 卫晨. 企业人力资源管理信息化的应用分析[J]. 中外企业家, 2019(4): 1.
- [9] 周泉. 信息化在企业人力资源管理中的应用分析[J]. 现代营销(下旬刊), 2018(02): 162.