

企业人力资源管理信息化的应用分析

卜振华

(国网新疆电力有限公司和田供电公司 新疆 和田 848000)

[摘要]企业人力资源管理的核心是对人才的管理,人才是企业创造效益的关键性因素,而现代企业间的竞争本质上也是人才的竞争,由此可见,企业人力资源管理的重要性及必要性。面对竞争日益激烈的市场环境及信息技术的飞速发展,企业也开始逐渐认识到人力资源管理及信息化建设的价值,对信息化技术的应用给予了高度重视。在企业人力资源管理中运用IT技术,可以使企业人力资源管理程序信息化,实现降低管理成本、提升管理效率的目标。

[关键词]信息化建设;人力资源管理;企业发展

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.05.098

文章阐述了企业人力资源管理信息化的概念和优势,探究企业人力资源管理信息化存在的问题,如人力资源信息化管理系统未得到全面应用、信息化建设具有盲目性等,在此基础上研究相应的解决措施,以助力于企业未来发展。

一、企业人力资源管理信息化概述

人力资源管理信息化(electronic Human Resource, e-HR)是现代信息技术和人力资源管理相结合的产物,具体而言就是在人力资源中运用IT技术,以性能优良的软件和硬件设施为基础,实现人力资源管理的信息化、电子化。

人力资源管理信息化被认为是21世纪新型企业人力资源管理模式,其不仅为企业人力资源管理提供了极大的便利,而且在企业日常管理中发挥了重要作用,显著提升了企业管理效率以及员工工作效率。人力资源管理信息化也促使企业实现了无纸化办公,降低管理成本的同时实现了环保节能,更为契合现代企业的发展理念。从更高层次而言,人力资源管理信息化改变的不仅是企业人力资源管理的模式,更为重要的是促进了企业管理理念的革新,从而推动企业由表象改革深入到本质上的改革,从长远来看,这对于企业的发展具有极大的裨益。

二、企业人力资源管理信息化的优势

(一)提升管理效率

人力资源管理信息化与传统企业人力资源管理最根本的区别在于大幅降低了管理人员的工作强度,一些繁琐的工作比如数据统计、查询等可以由计算机完成,不仅简化了工作流程,还大幅缩减了工作时间。同时由于计算机在数据处理方面的独特优势,可以显著减少失误,克服人为因素的影响,从而提升办公效率。而办公效率的提升使得企业人力资源管理成本大幅下降,包括显性成本与隐性成本。

(二)管理流程标准化

人力资源管理信息化可以使企业人力资源管理流程标准化、系统化,系统管理的流程与人为管理存在本质上的区别,系统管理所有流程都是既定的、无法更改,不会出现人为失误,各个管理环节都有标准的流程。这种管理模式在本质上是对企业员工的规范与督促,可以最大限度减少人为失误,有助于提升企业人力资源管理水平。

三、企业人力资源管理信息化存在的问题

(一)人力资源信息化管理系统未得到全面应用

目前一些大型企业在人力资源管理信息化建设方面的投入较大,对于人力资源信息化管理系统有正确、客观的认识,初步实现了人力资源信息化管理。但是在中小型企业中,人力资源信息化管理系统的普及程度较低,企业管理者尚未全面认识到信息化建设的价值,仍然沿用传统的人力资源管理模式。或者部分企业虽然尝试采用信息化管理,但是并未实现信息化的全覆盖,部分管理环节仍然采用以前的模式。总地来说,在中小企业中,人力资源管理信息化水平相对较低,企业管理者对于信息化管理认知有限,管理理念相对落后。

(二)人力资源管理信息化建设具有盲目性

部分企业在人力资源管理信息化建设方面,不顾企业的实际情况及具体需求盲目采用其他企业的信息化管理系统,这样造成的后果就是企业虽然投入了人力物力,但取得的实际成

效极为有效。在信息化管理软件的选择上也存在盲目性,具体表现为两种极端,部分企业管理者倾向于选择大品牌的管理软件,认为大品牌的软件功能性、稳定性更好,但未考虑到企业实际情况;部分企业管理者则倾向于低成本,选择一些小厂家开发的软件,不仅对企业人力资源管理工作无法产生裨益,甚至于制约了企业人力资源管理水平的提升。

四、企业人力资源管理信息化应用策略

(一)对人力资源管理信息化给予高度重视

企业权责分离模式出现,人力资源管理便随之产生,因为企业内部需要经过授权来分配工作职责和责任,所以人力资源管理信息化需要通过人力资源系统来实现。人力资源管理信息化可以使企业人力资源管理更为高效,产生质的飞跃。因而,作为中小型企业的相关负责人不仅要彻底改变原有观念,培养超前的意识,树立现代管理的观念,而且要重新掌握人力资源管理信息化发展新动态,绝不能将人力资源管理信息服务当作预算中的一项支出而在人力、财力上的投资显得吝啬。作为企业管理者或者领导者,必须全面、客观认识人力资源管理信息化对于企业长远发展的意义,从战略的高度看待人力资源管理信息化,在人力资源管理信息化应用过程中排除各方面的阻力,解决实际问题,确保人力资源管理信息化顺利实施。

(二)明确人力资源管理信息化建设目标

企业要应用人力资源信息化管理系统,但要根据企业自身当前所处的局势、企业规模、行业发展动态、企业组织架构、业务流程以及人力资源管理水平等因素,明确人力资源管理信息化建设的目标,避免盲目跟风。首先,企业应综合考量自身的运营发展需求,全面把握行业背景、企业内部工作人员以及人力资源管理现状以及企业情况,寻找其中的关键点,明确人力资源信息化管理系统覆盖的管理范围、管理环节,同时明确管理程序,避免与企业实际情况脱节。其次企业管理者必须明确自身的实际需求,在选择软硬件设施上避免受软件供应商或者经销商的误导,明确自身需要利用人力资源信息化管理系统实现哪些目标、达成什么目的。此外,要积极吸收同行业的优秀经验,与软件供应商进行深入交流,选择符合企业管理实际的人力资源信息化管理系统。

五、结语

现阶段,移动互联网技术的发展使得人类进入了信息时代,经济发展呈现全球化、数字化的趋势,资本市场的流动性进一步增强,这些因素对企业即是前所未有的发展机遇,也是巨大的挑战。在此背景下,人力资源管理信息化是现代企业发展的必然趋势,通过信息化建设可以进一步提升企业人力资源管理效率以及质量,强化企业核心竞争力。作为企业管理者首先要高度重视人力资源管理信息化,同时加大资金和技术投入,坚定支持企业人力资源管理信息化的应用,建立完善的管理制度,从而全面提升企业人力资源管理水平。

参考文献

[1]冯俊玉.信息化在企业人力资源管理中的应用[J].企业改革与管理,2020(09):108-109.

[2]谢甜甜.企业人力资源管理信息化创新建设策略分析及阐述[J].中国市场,2017(30):118-119.