

# 当今人力资源管理工作的初探

龚兰英

(廊坊市人力资源和社会保障局 河北 廊坊 065000)

**[摘要]** 社会生活的方方面面应用到计算机和互联网的领域越来越广泛, 互联网技术的不断发展为各行各业带来新的机遇, 但同时各种企业的生产方法和管理模式也在面临着新挑战。文章主要分析了信息化时代背景下人力资源管理方面遇到的新挑战, 以此为依据, 在管理过程中利用相应的信息技术进行辅助, 达到更高的管理水平。

**[关键词]** 人力资源管理; 信息; 思考

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.05.2026

## 一、信息化背景下给人力资源管理带来的挑战

### (一) 费用方面的挑战

为了使企业的人力资源管理模式更加符合现代化信息技术发展的趋势, 在信息化的背景之下, 许多企业为了在人力资源管理方面达到更好的效果, 购进了更加先进的数据分析系统, 这在一定程度上使得企业单位必须在人力资源管理的信息化技术转型方面投入大量的资金。除了主要的数据分析系统之外, 相关企业单位仍需要购进许多硬件和相关的软件设施, 协助系统进行人力资源信息管理工作。由于资金限制, 很多人力资源部门仍无法使用大数据作为人力资源信息管理的主要方式之一, 部分企业单位无法负担数据系统的资料库建立以及信息收集处理等过程所需要投入的大量资金, 费用上的问题给人力资源管理信息化带来了一定的阻碍。

### (二) 信息安全问题

通过在人力资源信息数据管理方面使用更加先进的计算机技术, 可以帮助信息整合利用效率得到提高, 但是在信息安全保管的问题上仍然存在着一一定的隐患。由于各项人力资源信息都被整合成数据保存在计算机网络之中, 并且各项信息也需要通过网络进行传输、分析, 在这过程中一旦受到黑客攻击, 或者计算机网络系统出现问题, 可能会造成人力资源数据信息泄露的情况, 这在一定程度上给信息的安全问题造成了隐患威胁。相关事业企业在信息安全问题上一定要加大力度, 采取有效的措施, 比如设立防火墙等。

### (三) 数据结论可靠性降低

随着社会信息化程度不断加深, 各种信息在社会上所流传的范围以及影响程度也在不断提高, 这在一定程度上就造成了信息在流动过程中会夹杂一些其他因素而造成信息的准确度降低。当今时代许多行业都认识到了信息资源的重要性, 社会上信息资源进行传播的过程和途径也越来越多, 这在一定程度上造成人力资源信息在传输过程中夹杂上其他的信息干扰的可能性提高, 这样的影响在对信息数据进行分析结果处理时, 就会产生与实际结果的偏离, 降低信息数据的可靠性。企业在利用信息技术进行人力资源数据分析管理过程中既要提高对信息准确性的判别度, 也不能过分依赖信息数据得到的结果, 尽量减少和避免因为信息出错而给企业带来不良影响。

## 二、信息化时代人力资源管理的应对方案

### (一) 信息技术在招聘管理中的应用

相关企业的人力资源部门可以通过多种信息技术所创造的途径发布招聘信息, 并且对应聘者的信息资料进行更加方便快捷掌握。通过许多社交工具, 比如微博、微信等与应聘者进行一定的交流, 从而更加清楚地掌握应聘者的自身经历以及相关岗位的工作经验, 这在一定程度上提高了人力资源部门对应聘者考核评价的便捷性, 同时也提高了管理人员对应聘者能力要求范围筛选的准确度, 并且依靠信息技术的多种途径散发招聘信息, 能够扩大招聘信息的广泛度, 吸引更多具有与职位相匹配能力的应聘者。在对应聘者的能力范围进行确定之后, 相关岗位的招聘者可以根据能力范围, 从而更加科学合理地按照企业评价模型来确定应试者是否满足企业发展需求的标准, 从综

合方面考虑为企业选拔出具有高质量的人才, 为企业人力资源的质量水平提供一定的保障。

### (二) 信息技术在培训管理中的应用

信息技术也可以在员工的培训管理中得到充分的利用, 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理解, 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。方案中可以根据员工的个人情况对特定的某一位员工存在的不足之处进行弥补提升, 帮助员工在培训管理过程中得到适宜个人发展的能力提升。除此之外, 越来越多的企业部门已经逐渐意识到信息化的培训管理对于提升员工的工作质量以及提高员工工作效率方面的重要性, 所以在培训管理方面也加大了信息化技术设备的资金投入, 所以人力资源管理部门能够利用这部分资金去选购适宜企业发展的培训软件, 这样不仅能够使员工的工作素质以及综合能力得到提升, 而且通过培训软件也能对员工的日常学习情况进行记录、总结和分析, 帮助员工在个人岗位上得到综合能力的提升。

### (三) 信息技术在绩效管理中的应用

如果信息技术在绩效管理中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察, 并且在企业内部制定一套严格的绩效考核制度, 对每一项的考察内容和范围都有明确且严格的规定, 在进行制度时需要考虑企业到企业市场的发展前景以及企业在发展过程中所需要注意的人力资源分配情况。一般情况下, 绩效管理的制度会影响个人薪资水平, 在信息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, 对相关事业企业的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制定过程中也要对员工的意见进行收集, 提高员工对自身岗位的责任意识, 在更加科学的考核机制要求下不断提升自身工作的能力, 从而对企业的进一步发展起到促进作用。

随着信息化技术在各行各业中的应用得到了更广泛的发展, 相关单位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创新和优化, 来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高, 而且通过合理的人力资源管理, 可以建立更加严密科学的企业内部制度, 企业的人力资源水平能够得到整体性的提高, 企业内部的各在职人员工作效率以及工作质量也能提高, 借用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] 王臻璐. 探讨事业单位经济师人力资源管理中的绩效考核[J]. 现代经济信息, 2020, (17): 47, 49.
- [2] 杨利娟. 绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用分析[J]. 环渤海经济瞭望, 2020, (6): 106~107.