

信息化在企业人力资源管理中的应用分析

姜首丹

辽宁省有色地质一〇三队有限责任公司

DOI:10.32629/ej.v2i1.90

[摘要] 信息化是一种智能化管理方式,信息化应用技术对人类的生产生活方式、学习方式、以及社交方式、思维方式都带来了极大的改变,推动了人类的长足发展和社会进步。本文就信息化在企业人力资源管理中的作用、现状、策略进行分析研究。

[关键词] 信息化; 企业人力资源管理; 应用; 策略

引言

信息化指的是利用计算机为主体互联网为依托,并现实其智能化应用,促进社会生产力发展的应用手段,是一种新型生产力表现形式。有利于社会生产力的提高和经济的发展。信息化也可以成为智能化应用工具,他是人们生产生活在信息获取、实用信息传播、生产信息处理、应用信息再生以及信息循环利用等的现实化信息应用工具。

1 信息化在企业人力资源管理中的作用

1.1 提升管理水平,更符合人性发展

传统企业的人力资源管理方面比较呆板,互动性差,人员自交的沟通交流顺畅性存在一定的欠缺。信息化在企业人力资源管理中的应用,可以改变这种状态,增加信息传播和人员交流的顺畅性,保证工作信息的快速流转,提升人力资源管理效率和水平。信息化技术在人力资源管理上的应用,将信息管理系统与信息传播技术和企业管理模式有效结合,促进了人力资源部门在信息传递、业务合作、部门沟通的流程化运转,使管理流程更加系统化和高效化,还促进了业务的数据化、部门管理的时效化、信息流转的及时化,对企业管理规定的流程化实施具有积极促进作用。不仅如此,还增添了人员沟通的方式,有利于员工内部的沟通和信息的传播,对于企业内部人员的互动和个性化发展具有现实意义,这是中极具人性化的管理手段,符合人性发展。

1.2 有利于管理理念与时俱进

信息化管理模式在人力资源管理方面的应用是对智能化工具的合理运用,是将当前社会现存信息化生产工具在企业内部管理上的真切实践,有利于管理理念的转变和革新,更有利于管理方式的提升和发展。信息化管理为企业人力资源信息配置,可以提供全面的真实的可供参考的人员信息,对于人力信息资源管理的数据建设具有重要意义,为更科学化人事制度的建立提供技术保障和数据支持,是企业实现资源优化配置的重要技术手段,可以企业决策提供理论依据和数据支持,有利于管理决策的科学化和合理化。

1.3 有利于企业人力成本的降低,以及管理效率的提高

信息化管理模式在企业人力资源管理中的应用,可以转变旧有的人力资源管理制度和培训方式,优化人力资源的配置效率。过去人资培训,必须进行专门场地的设置,有专人进

行面授培训。信息化管理技术在人力资源管理中的应用,为人资培训注入了新的活力,大大降低了人力培训成本。企业可以依据不同培训内容,设置线上培训课程,将企业人员管理制度、操作流程、业务内容通过视频的方式发送给需要企业员工,并通过机考的形式进行实际考核。在企业升级考核时,也可以通过线上操作的形式进行,可以保证考核的统一性和科学性,与此同时降低了成本也节约了时间。减少了由于人资培训和考核的差旅费用和时间成本,极大的节约了管理成本,实现人力资源管理效率的优化和升级。

1.4 有利于企业员工工作效率的提升,和管理的细致化

信息化管理在企业人力资源管理中的应用,提升了员工处理业务的效率,也在各部门信息传递和沟通上带来便利,在提升企业内部人员工作效率的同时,还有利于企业人员岗位技能的提升。企业人员可以通过智能化的工作手段,提升业务处理水平,并拓展岗位技能知识,提升岗位事物处理的技能和自我的完善。不仅如此,企业人员还可以利用信息技术学习其他岗位技能,拓展业务处理水平和自身专业技能,有利于员工职业发展规划,和人力资源的调动,优化人力资源管理水平。企业为促进员工的提升和发展,要重视信息化在人力资源管理中的应用,制定科学合理的人力资源管理机制,重视其使用效率。

2 信息化在企业人力资源管理应用现状

2.1 管理规划格局小,缺乏战略眼光

信息化在企业资源管理中的应用是一种新兴的网络性生产工具在企业生产方式和管理方式上的优化升级。尽管大多数企业已经意识到信息化智能管理在人力资源的优化和生产资源合理配置的优点和作用,但是并没有在实际应用中发挥其应用作用。我国大多数企业对于近期利益短期生产效益的实现过分看重,缺乏长远发展的眼光,管理格局比较有限,对于企业的长远发展和企业利益的长效实现缺乏战略性发展眼观。对于信息化在企业人资管理的资金投入和设备支持没有予以充分的重视,使得信息化智能技术在人力资源管理中无法有效发挥其优势,也无法促进企业的可持续发展。信息化管理技术在人力资源管理方面,陷入被企业认识但还缺乏全面认识以及不够重视的尴尬境地。

2.2 不切合企业自身生产实际,盲目应用

信息化管理技术的现实益处已经被社会各界广泛认知,社会各个生产领域都意识到其优势和作用,并对其积极引进,企业管理和生产等各个方面进行应用。当前我国许多企业在信息化管理技术的应用上存在盲目的问题,许多企业没有依据自身管理特点,盲目开发人力资源管理软件,脱离生产和管理实际情况。软件在实际应用中无法发挥信息化管理的应用作用和优势,很大程度上造成了资源的浪费。许多企业花费大量人力物力进行人力资源软件的编程和策划,但是却没有制定相应的管理发展目标,许多软件的开发具有一定的时限性。不仅如此,其维护升级也需要人力物力财力的支持,许多企业在软件的开发和规划上缺乏战略性眼光。信息化管理技术在企业人力资源管理中的应用,我国企业必须充分认识结合自身发展实际和运营状况进行应用研发,发挥其在人力等各种资源的优化作用,避免因自身认识不足和发展规划不切合实际等原因,造成人力物力等各种资源的浪费。

3 信息化在企业人力资源管理中的应用策略

3.1 提升认识,加强重视,革新管理理念

企业要全面认识信息化在人力资源管理应用的优势和作用,结合自身企业管理实际,顺应时代发展潮流,重视信息化在人力资源的管理应用。革新人力资源管理理念,转旧就有人力资源管理模式,实现信息化与人力资源管理模式的完美对接。信息化技术在人力资源管理的应用中,企业领导要重视其实际生产管理情况,并做出合理规划,对信息化在人力资源管理应用中所遇到的问题和不足及时进行解决和完善,建立一个顺应企业发展和人力资源优化的科学的信息化人资管理制度。将信息化应用管理制度在企业人力资源培训,人力资源数据库的建设等方面有效运用。不仅如此还要重视信息化系统的升级和优化,让其更适应企业人资管理和生产的发展,最大限度发挥其信息传递、信息处理、信息再生以及信息转化利用等功能,提升企业人资管理水平。

3.2 加大投入,创建使用效果最好资源配置更优的信息化管理平台

人力资源信息化平台的构建,是我国企业实现长远发展的必须,也是企业现代化建设顺应时代发展潮流的必然选择。在信息化人力资源平台的构建上,是一个复杂的过程,需要人才、资金和设备等相关支持。我国小微企业不具备自

出研发的能力和实力,这就需要联合多方共同进行。政府可以提供资金和政策倾斜,比如小微企业融资贷款利率的降低等。还可以联合与企业自身发展相似,业务范围有重合的同样不具备独自开发的企业共同研发,实现资源共享合作共赢,将研究成果共同应用。

3.3 重视企业人员素质的提升,强化信息化的实际应用效果

信息化在人力资源的管理中,对企业内部人员的计算机应用水平具有一定的要求。企业可以通过多方培训等方式,提升内部人员的操作水平以及规范操作流程。企业可以聘请专业人员,进行信息化管理系统应用技术的普及,制定信息化使用手册,制作信息化人力资源管理系统的操作指南,在人力资源培训、人力资源考核评比、内部信息流转等方面做出明确操作说明,使全体人员能够应用信息化人力资源管理系统,并实现其在人力资源配置上的优化作用。

4 结束语

综上所述,信息化在企业人力资源管理中的应用,对企业人力资源的优化配置和管理水平的提高具有积极促进作用。企业要革新管理理念,依据自身管理实际将信息化与人力资源管理模式有机融合,重视其管理应用情况,发挥其在信息传递、信息转化、信息搜集存储等方面的作用,提升企业人力资源管理水平,实现企业内部管理的健康发展。

【参考文献】

- [1]杨宏权.浅谈信息化在人力资源管理工作中的作用[J].一重技术,2009,(05):69-70.
- [2]陈浩,李咏娟,陈禹.中国企业人力资源管理信息化实施绩效的影响因素实证研究[J].软科学,2009,22(01):80-86.
- [3]丁佳佳.浅析人力资源管理信息化的价值及实施策略[J].现代经济信息,2009,(01):41.
- [4]刘启翔.信息时代中小企业人力资源管理面临的外部挑战与内部变革要求[J].内蒙古科技与经济,2008,(06):174-175+178.
- [5]乔国通,何刚.浅析信息化在人力资源管理应用中容易出现缺失[J].企业科技与发展,2008,(02):26-28.
- [6]刘玮.在企业中实施人力资源管理信息化建设的对策[J].经济师,2007,(12):206+208.