

信息技术在人力资源管理中的应用探究

康 龙

中国航发哈尔滨东安发动机有限公司 黑龙江哈尔滨 150066

摘 要: 在科学技术不断优化创新的今天,信息技术发展速度越来越快,人力资源已成为企业发展道路上不容忽视的资源,信息技术也成为企业提高管理水平的主要方式。因此,在信息化时代背景下,通过积极利用信息技术的优势加强人力资源管理,提升人力资源管理质量,以高效的人力资源发挥来促进行业的进步以及可持续发展已经成为人力资源管理领域的共识。

关键词: 信息技术;人力资源管理;应用探究

引言

随着我国经济市场的快速发展,很多企业需要不断优化自身结构从而更好地在激烈的市场中得以生存和发展。人力资源作为企业发展的储备力量,需要企业对人力资源进行合理的管理,从而更好地激发员工工作积极性,合理地运用人才,将企业人力资源结构最优化,进而给企业带来更加丰厚的经济利润。信息技术的有效使用将人力资源管理推上了新的层面,有效地提高了人力资源管理的质量和水平,为企业发展提供了强大的推动力。

1 信息技术在人力资源管理中应用的积极作用

1.1 有利于提升人力资源管理效率

人力资源管理虽然具有一定的复杂性,但同时也具有一定的重复性特征。因为,人员的流动过程周而复始,每个阶段、不同时期都会产生大量的人力流动需求,所以,相应的流程又必须重复一遍,尤其是在人力资源管理中必然反复面临的人才储备、人才教育培训、分配、管理等程序,所以说人力资源管理的程序烦琐,而且工作量极大。同时,人力资源管理部门还与相关的人力使用部门、财务管理部门、后勤部门等往来密切,时常需要就某个数据或是问题进行反复的沟通、确认,过程十分烦琐,这就导致人力资源管理的日常工作量大,且容易由于人为的因素出现疏漏。在信息技术问世之前,人力资源管理的沟通环节,都是面对面的反复沟通、确认,以及就各项信息进行审批,导致过程十分长,人力资源部门的工作越积越多,效率得不到提升。而信息技术在人力资源管理中的应用,一方面使得沟通渠道变得十分便捷、畅通,利用平台或是软件可以实现实时沟通、确认,而且对于相关凭证的保存、利用更加

高效,大大地节省了往来沟通、确认的时间;另一方面,在一些报表或是数据的汇总以及分析上,信息技术更是具有无可比拟的优势,通过人力资源管理系统的相关模块可以对各种报表以及数据进行批量化的管理和分析,显著地提升了人力资源管理的效率。

1.2 有利于企业制度战略性的制定

若企业缺乏具有战略价值的人力资源管理制度,必然会阻碍后续发展,为此高层管理者必须从全局出发,不能将目光集中于一点,正确认知时代发展趋势。信息技术是以信息传播为主的技术手段,最大优势主要体现在能实现信息快速传输,将该技术引入企业管理,管理者可通过互联网大数据等网络信息平台查询所需信息资源,非常方便。

1.3 使企业人力资源管理部门的管理理念与管理思想有所革新

在人力资源管理的过程中充分融入各种信息技术,这不仅是对信息技术的单一投入和使用,更是管理思想与管理理念的融合、发展与更新。以往人力资源管理部门为企业提供的信息局限于有关人员的一些基本信息,但在融入信息技术后,其管理职能便转变为为企业收集和收集各种人力资源如何正确管理的理论知识和遇到问题时的应对措施,这一职能的转变使人力资源管理部门能够在任何时间、任何场所向高层管理人员提供必要的信息数据,为他们的项目决策和决议提供有效支撑^[1]。同时,对企业内部人力资源管理人员来说,这一技术的充分使用与融合能够为企业发展方向和管理方法的确定提供数据收集与分析的途径和具体的建议。以上都可以确保企业建立起一个拥有充足理论知识和实践经验的人力资源管理部门和管理体系。

2 当前信息技术在人力资源管理中存在的问题

2.1 人力资源管理系统落后

通讯作者: 康龙,男、汉族,辽宁锦西,1988年11月出生,本科,就职于中国航发哈尔滨东安发动机有限公司,研究方向:信息技术管理方面

现阶段,很多企业依旧采用传统的管理系统,没能使用信息化技术改革传统的管理方式,而且很多企业缺乏技术人才,在对一些新员工培训时缺乏针对性。而且,传统的管理系统已不能有效管理现代员工,对岗位分工也较为模糊,导致很多信息不能及时传达,相关责任不能落实到个人,企业内部经常会出现“踢皮球”的情况发生,导致不同等级的员工之间出现不必要的矛盾,影响了企业的发展决策,削弱了企业的核心竞争力。

2.2 企业人力资源信息管理缺乏系统性

在当代社会,通过计算机技术对数据进行自动化的程序即为信息技术运用,企业在针对人力资源设计管理系统时,会考虑多方面因素,进而选择最合适的信息技术,形成科学合理的系统,使其价值在应用中得到充分发挥。但在实际运行过程中逐渐暴露出诸多问题,譬如系统设计阶段由于选择信息标准之间存在差异性,导致共享效果不佳,难以实现交换。某些企业在发展过程中,过分注重全面性,智能化表现不足,与当前情况不符,缺乏适应能力。相关资料表明虽然大部分企业均使用信息技术开展人力资源管理,但在具体应用方面仍然有所不足,某些企业甚至尚未形成配套的人力资源管理系统。

2.3 人力资源管理队伍综合素质有待提升

人力资源管理质量与人力资源管理专业的专业水平息息相关,是决定人力资源管理质量的最直接因素。虽然当前已经迈进了信息化新时代,但企业内部的多数人力资源管理还仅仅停留在信息化软件使用的层面上,其自身的专业能力与现代信息技术及人力资源管理的高标准之间存在着一定的矛盾^[2]。一些人力资源管理长时间处于同样的岗位上,其工作热情逐渐被消磨,责任心也不断退化,再由于其主动接受人力资源管理新理念,努力学习人力资源管理新方法的意愿有限,同时也欠缺一定的信息安全防范技能,无法有效地将信息技术的优势在实际的人力资源管理工作中发挥出来。

3 信息技术在人力资源管理中的应用

3.1 融合各个系统

人力资源管理信息化有助于实现人力资源管理与其他管理系统的信息共享。企业的长远发展离不开各个部门的通力合作。然而长期以来,各部门之间信息交互不便的情况时有发生,有些信息的滞后性将会导致企业错失了很多发展机遇,给企业经济带来不小的影响。信息化技术在企业各个部门中的应用,将为企业人力资源管理注入新鲜的力量。人力资源管理信息系统是企业发展的重要组成部分,其中包括绩效目标考核系统、员工考

勤系统、薪酬结构系统等子系统,各个子系统信息能够交互使用而又独立存在,方便各部门领导调阅。同时,人力资源系统可以为其他部门系统提供人才信息,提供人员管理咨询服务,其他系统也为人力资源系统更新信息,这有利于全公司信息整合,提高企业办公便捷程度。企业财务管理系统、销售业绩管理系统等各部门系统之间也可通过设定权限实现信息共享,推动企业管理信息化进程。^[1]

3.2 评估企业员工绩效

绩效评估可看作是一项激励措施,主要作用在于调动员工积极性,激发工作热情,将全部精力投入到工作中,为企业发展贡献力量,打造一支高水平工作队伍,保证拥有较高的生产力,创造更多经济效益与社会效益。完善的制度凭借信息技术能成为员工认可的中立系统,可保证内部公平,规避腐败现象发生,控制主观差异性。绩效评估体系主要包括以下两个方面:第一,平衡计分卡的执行以及评估系统全方位建设,通过该方式保障被评估者以及其他员工、客户等作出准确评价,随后让被评估者以此作为参考,发现自身存在的不足之处,此外在该种方式帮助下,能对企业当前变化有所认知^[3]。第二,以绩效评估指标作为基础设置数据库,并完善其中指标。企业要安排专职工作人员验证指标之间存在的动力系统关系,使其更加科学化。

3.3 领导人员要强化对二者融合的认识

要想让企业在人力资源管理的过程中充分融合信息技术,首先要做的就是转变企业领导阶层的思想观念,让其对二者的融合工作充分关注和重视,提高对这一活动的认识,确保自身思想与当前时代发展潮流一致,具有前瞻性。鉴于此,企业的领导要不断地学习先进的思想,将经营和发展方向更多放在人力资源管理与信息技术融合的过程和活动中,确保内部各阶层工作人员与机械设备之间进行高度的配合与合理的调配。同时,企业也要根据自身情况做好宣传和推广工作,让内部员工能够对企业人力资源管理模式有更深层次、更加广泛的理解,并为他们提供一定的教育学习培训机会,使其充分掌握各种先进的信息技术手段,减少技术操作不当和失误问题引起的信息技术普及工作失败的情况。^[2]

3.4 优化企业内部环境

随着信息技术的使用,传统的人力资源管理有了很大的变化,人力资源管理也从原本的封闭式转变成为如今的开放式。这种管理方式能够加强企业每一位工作人员的参与意识,管理层和员工都可以根据软件操作提示自主进行人力资源管理服务。员工可以通过这种机制查

询自己在企业中的能力和表现情况,或者是查看自己的薪资明细。这种信息化管理无形之中在企业形成一种良性激励的氛围,能提高员工的工作积极性,能让员工从可视化的数据中找到自己在工作中存在的问题,并且能够有针对性地进行改善,而且这种信息平台使企业的内部信息更加公正、透明,所以在一定程度上优化了企业内部员工的关系。^[3]

结束语

综上所述,对企业人力资源管理来说,信息化技术具有不可忽视的现实意义,结合企业实际情况,利用信息化技术分析现有人力和潜在求职群体,评估员工薪资体系、考核员工工作表现以及开展绩效考核具有一定必要性。若企业能汲取人力资源管理相关信息软件具有的

优势并与自身特点有机结合,将取得更为显著的成绩。紧跟时代前行步伐,通过现代化技术手段开展人力资源管理,提升员工满意度,打造专业人才队伍。目前,信息技术在人力资源管理领域得到广泛应用,赢得企业高度认可,具有良好的发展前景。

参考文献

- [1]周永波.信息技术在人力资源管理中的应用探究[J].新金融世界,2020(7):32,34.
- [2]陈鸿波.信息技术对国有企业人力资源管理的影响[J].企业改革与管理,2019(7):93-94.
- [3]杨敬伦.浅谈人力资源管理中信息技术应用[J].数码设计(下),2019(3):169-170.