

# 信息化对人力资源经济师职业的影响

朱 洁\*

四创电子股份有限公司, 安徽 230031

**摘 要:** 信息化时代的到来给人力资源管理工作带来了新的挑战, 对人力资源经济师提出了更高的要求。人力资源经济师应该清晰地认识到时代发展给自己工作带来的影响, 不断更新工作理念, 扩充知识储备, 提升综合能力和专业素养, 更好地应对人力资源管理工作。为此, 本文重点针对信息化给人力资源经济师职业的影响进行了探讨。

**关键词:** 人力资源经济师; 信息化; 影响

## 一、引言

人力资源经济师主要负责人力资源管理工作, 如何优化员工配置, 提高员工工作效率和质量等是人力资源经济师需要解决的问题, 因此, 人力资源经济师的作用是非常重要的。如何迎合信息化时代的需求, 将人力资源管理工作与信息化融合在一起, 已经成为当前人力资源经济师重点关注的问题。

## 二、信息化与人力资源经济师两者之间存在的联系

人力资源经济师在企业中发挥的作用是不容忽视的, 围绕企业的使命、愿景、价值观、目标、战略而展开的一系列人力资源管理活动都需要人力资源经济师负责处理, 因此, 人力资源经济师在企业经营活动与发展过程中开展的人力资源规划、招募与甄选, 培训与开发、绩效与薪酬激励及员工关系都起到至关重要的推动作用。在信息化快速发展的背景下, 人力资源经济师的各项工作必须要跟上时代的步伐, 做到与时俱进, 只有这样才能保障人力资源经济师作用的充分发挥, 更好地推动单位的稳健发展。

人力资源经济师要具备敏捷的洞察力, 良好的信息捕捉能力, 全面了解掌握社会外部和单位内部的发展状况, 积极创新人力资源经济管理工作, 完善有关工作制度, 确保各项工作能够不断地与时俱进, 提高工作效率和质量。随着互联网技术和信息技术的发展, 信息化建设是人力资源经济管理工作的必然发展趋势, 这就需要将信息化建设与人力资源管理紧密地联系在一起, 人力资源经济师通过充分利用网络平台获取实时信息, 从而促进各项工作更好地开展。

人力资源经济师要具备良好的信息搜集、分析和处理能力, 保障信息的时效性、准确性和全面性, 并及时将搜集到的信息有效应用到各项工作中, 提高人力资源经济管理的科学化和信息化程度<sup>[1]</sup>。人力资源管理工作覆盖到企业全员, 加强人力资源经济管理信息化建设, 有利于提高各项工作的效率和质量, 促进企业的健康可持续发展。

## 三、信息化对人力资源管理经济师职业的影响

### (一) 有利于人力资源经济师素质的提高

信息化建设不仅有效提高了人力资源管理工作的效率, 同时对传统的人力资源管理工作也提出了挑战。传统的人力资源岗位和内容已经无法满足现代人力资源管理工作的需要, 面临着逐渐退出历史舞台, 取而代之的是一些新的人力资源管理岗位, 比如数据管理岗位等等。人力资源市场中新的人力资源管理岗位对工作人员综合素质的要求比较高, 尤其是数据信息收集、分析和处理方面的能力, 以保证人力资源管理更好地满足信息化时代的需要。

信息技术的发展与应用在一定程度上弱化了人力资源经济师的职能作用, 但是, 人力资源经济师要想更好地满足各项工作需求, 就必须树立学习意识, 坚持与时俱进, 积极学习和掌握先进的信息技术, 创新工作方式, 优化工作程序和内容, 充分发挥信息化建设的优势作用, 努力将自己打造成为综合型的人力资源经济师。面对竞争日益激烈的人力资源市场环境, 人力资源经济师要想在本行业中取得长远发展, 就必须充分认识到信息化给自身工作带来的要求和挑战, 从而加强学习, 用知识武装自己, 提高自身的综合能力, 否则有可能会被时代所淘汰, 面临失业的风险。信息化时代背景下, 人力资源经济师只有不断地学习, 提高自身的综合能力, 才能够获得长远稳定发展, 从而发挥优

\*通讯作者: 朱洁, 1981年10月, 女, 汉, 安徽萧县人, 现就职于四创电子股份有限公司, 业务主办, 经济师, 本科。研究方向: 人力资源管理。

势作用,帮助企业更好的建设与发展。

#### (二) 加强人力资源经济师的沟通交流

人力资源经济师在过去的管理工作中,一般通过面对面的方式进行沟通交流,信息技术的发展对人力资源经济师在组织内开展的管理交流方式进行优化。从企业角度进行分析,在进行职业系统建设过程中,往往需要面向整个企业内部的人力资源管理系统进行,基于计算机平台的信息技术的应用,确保人力资源经济师可以充分与工作人员进行交流和沟通,打破了以往的企业部门之间、人与人之间在时间、空间上交流的障碍,通过信息平台,实现上下级无障碍交流,采用建立微信群等社交软件积极展开沟通交流,及时共享信息,探讨实际工作过程中存在的问题,提升工作效率和工作质量<sup>[2]</sup>。

传统的人力资源经济师的沟通方式存在较大的缺陷,下层人员无法在现场进行准确的信息反馈,导致人力资源经济师难以通过准确的信息提高工作效率。人力资源经济师需要结合实际情况,利用信息化技术展开优秀的沟通交流,转变企业内部的人力资源结构,简化组织结构,在组织建设方面减少资金的投入,减少企业人力资源部门在管理方面的资金投入,保证人力资源部门管理效率的提升,确保企业在市场的竞争优势。

#### (三) 工作质量、工作效率明显提升

随着信息技术的飞速发展,不同领域信息技术的应用形式也有所不同。对企业来说,信息化是其未来必然的发展方向,人力资源管理是企业管理中的核心内容,因此,必须采取有效的措施促进企业人力资源管理不断向着信息化的方向发展。实践证明,传统的人力资源管理效率低下,耗费成本较高,而信息技术在人力资源管理中的应用,极大地提高了人力资源管理效率,帮助企业节约了管理成本。信息技术的应用给企业人力资源经济师职业的发展和规划带来了重要的影响,在信息技术的支持下,人力资源经济师可以更好地完成信息的筛选和分析,使得企业内部的人力资源配置更加科学、合理<sup>[3]</sup>。

### 四、信息化背景下人力资源经济师职业发展的思考

#### (一) 完善信息化人力资源管理制度

在企业人力资源管理过程中,为了保证企业资源的合理分配,确保人力资源满足企业发展的需求,就需要结合企业的实际情况,全面收集人力资源信息并进行整合分析,按照企业发展的目标和预期合理开展人力资源优化配置,保证人力资源管理的高效性和合理性。制定完善人力资源管理体系,有利于企业调动员工的工作积极性,实现企业的目标与愿景。

#### (二) 提升专业技术发展能力

人才是企业的核心要素,员工的工作能力、职业素养,决定着企业能否生存与长远发展。面临企业对人才提出的要求,人力资源经济师应努力适应自身职业需求,最大限度地发挥其才干,将技术、知识经验运用到工作内容当中,尽可能满足企业发展的需要。

伴随着信息化的发展,对人力资源经济师的要求已不再仅限于技术要求,衡量经济师的标准也是多种多样,如资历条件、对机构的认识等。不仅如此,经济师应具备协调公司关系、适应工作新要求的能力,面对工作环境中的困难,要有独特的、适合的解决办法,在日常工作中,人力资源经济师应善于发现自身的不足,勇于吸取教训,反思和提高自己,具有团队合作的能力,向借助各种资源不断学习,积累更加丰富的经验<sup>[4]</sup>。人力资源经济师更要学会灵活运用信息技术,有分析、整理资料的能力。面临信息技术的挑战,对自己和未来充满信心和希望。

#### (三) 加大培训经费的投入力度

在当今时代背景下,信息技术在人力资源的领域中发挥着较为重要的作用,必须保证人力资源经济师深入了解并熟练应用信息技术,需要加大这方面的培训力度,增加相应的培训成本。企业应该建立一个多元化的平台,整合各方面的资源,根据企业的实际情况改革内部的信息处理系统,优化人力资源经济师的职业规划。在应用计划的基础上,通过实训空间的搭建,结合信息技术设置的相关操作,培养熟练使用信息技术的优秀人员。在实际的工作当中,确保人力资源经济师具有高水平、多领域的专业知识,保证其管理工作的高效性。培训力度的加大,为企业培养更多专业化、高水平的人力资源经济师,推动企业更好的发展。

### 五、结束语

在人力资源的管理和实训过程中,要有一个清晰的培训和评价标准,人力资源经济师受信息化的影响是非常深远

的,创新为企业和人力资源的未来发展注入了新动力,因此,人力资源经济师要在创新改革下,促进自身职业的进步。

**参考文献:**

- [1]李芳.信息化背景下对人力资源经济师职业的思考[J].财会学习,2020(17):235+237.
- [2]陈婉红.经济师如何利用信息化技术提高人力资源管理效率[J].经济师,2020(02):247-248.
- [3]许纯刚.信息化对人力资源经济师职业影响探究[J].科学咨询,2019(32):18.
- [4]李卫欣.信息化背景下对人力资源经济师职业的思考[J].财经界(学术版),2019(18):247.