

# Application Research of Enterprise Human Resource Management Informatization

Xi Lu

Transmission and Inspection Branch, Jingzhou Power Supply Company, State Grid Hubei Power Co., Ltd., Jingzhou, Hubei, 434000, China

## Abstract

At present, with the rapid development of science and technology, informatization has gradually become an important part of modern enterprise management. As an important part of enterprise management, the application of informatization management means can improve the efficiency of human resource management, help human resource managers to implement management tasks in an orderly manner, and reduce the workload of human resource management departments. Reduce the risk of human error. Human resource management information technology can also collect and analyze various data of employees through the application of information technology to make better use of limited resources and improve management results. In the application of human resource management informatization, enterprises should pay more attention to human resource management informatization, clarify the goal of human resource management informatization construction, improve the system system, build an intelligent platform to provide services for human resource management, and then improve the core competitiveness of enterprises.

## Keywords

informatization; enterprise; human resources

# 企业人力资源管理信息化的应用研究

陆汐

国网湖北省电力有限公司荆州供电公司输电运检分公司, 中国·湖北荆州 434000

## 摘要

当前科学技术迅速发展, 信息化逐渐成为现代企业管理的重要组成部分, 人力资源管理作为企业管理的重要内容, 通过信息化管理手段的应用, 可以提高人力资源管理工作效率, 帮助人力资源管理者有序实施管理任务, 减少人力资源管理部门的工作负担, 降低人为错误的风险。人力资源管理信息化, 还可以通过信息化技术的应用, 收集分析员工的各种数据, 更好地利用有限资源, 提高管理效果。企业在人力资源管理信息化应用中, 应加大人力资源管理信息化的重视程度, 明确人力资源管理信息化建设的目标, 完善制度体系, 搭建为人力资源管理提供服务的智能化平台, 进而提高企业的核心竞争力。

## 关键词

信息化; 企业; 人力资源

## 1 引言

企业的人力资源管理信息化建设是利用信息技术实现人力资源管理的目标, 通过信息化管理, 可以规范人力资源管理流程, 对整个人力资源管理的流程进行监督, 维持企业稳定发展局面。在人力资源管理信息化仍然存在一些问题, 比如人力资源管理信息化建设水平较低者、相关制度存在缺陷、对人力资源管理信息化缺乏足够的认识等, 因此企业应引入科学技术, 积极开展在线培训和评估工作, 转变员工的观念, 构建信息化人才培养平台, 重视人力资源管理定期考核与评估工作, 进而优化企业员工人力资源管理模式, 将人

力资源管理与企业信息化建设相融合, 从而达到降低管理成本, 提高管理效率的目的。

## 2 企业人力资源管理信息化的应用价值

### 2.1 提高人力资源管理效率

人力资源管理是企业管理中的重要内容, 在当前技术迅速发展的时代背景下, 信息化管理在人力资源管理中发挥着关键的作用。首先, 企业可以充分利用大数据、云计算、人工智能等多种技术开展自动化流程管理。通过自动化工具, 优化人力资源管理的流程, 如招聘、培训、绩效、评估等, 还可以降低人力资源管理部门的工作负担, 减少人为错误的风险。例如, 相关部门可以引入招聘管理系统, 借助信息化管理模式, 自动发布招聘信息, 自动筛选简历以及生成面试安排, 进而促使管理者有更多的精力放在其他关键事情上,

【作者简介】陆汐 (1985-), 男, 中国湖北荆州人, 本科, 工程师, 从事人力资源管理研究。

大大提高了招聘效率，还可以减少人力资源管理中出现的差错。其次，在培训管理过程中，可以通过专项培训平台，促使员工合理选择培训内容，提高员工的综合实力。还可以实时监测培训效果。最后，与传统企业的人力资源管理相比，人力资源信息化管理可以通过大数据分析工具，分析员工的各种数据，进而使管理层了解企业的人力资源状况，提高人力资源管理的效率，一定程度上可以促使数据的采集及确认更新更加便捷，大大降低了错误率，简化了繁琐的管理流程，满足了企业的发展需求<sup>[1]</sup>。

## 2.2 有利于促进员工发展

当前经济环境下，企业之间的竞争越来越激烈，对人才提出了更高的要求，员工发展是企业长期成功的关键要素之一，较多企业在人力资源管理的过程中，会遵循以人为本的原则，将吸引更多优质人才作为企业的重要发展战略。首先，信息化时代背景下，通过信息化人力资源管理工作能够为员工提供个性化培训，基于员工的个人需求及特点，完善培训激励模式。通过个性化培训推荐系统，分析员工的技能水平、岗位职责等信息，进而推荐相关培训课程，使员工得到了充分的授权，发挥了人力资源管理的人才价值。其次，员工通过个性化培训系统的应用，可以提高培训的针对性，获得真正符合需求的培训课程，激发员工的学习兴趣，还能使员工感受到企业对其的关怀，促使员工掌握所需知识和技能。最后，个性化培训推荐系统的应用，还可以促使企业有效利用培训资源，更好地实现培训效果和成本控制。企业信息化管理可以为员工提供科学合理的职业发展路径，为员工制定个性化的职业发展计划，有助于企业实现人才的内部流动，更好地管理人才储备，合理分配人力资源，还能够增强员工的归属感和忠诚度，为企业的长期稳定发展提供有力支持<sup>[2]</sup>。

## 3 企业人力资源管理信息化中存在的问题

### 3.1 人力资源管理信息化重视程度较弱

在竞争激烈的市场环境下，较多企业在谋求自身发展时，不够重视人力资源管理信息化，将更多精力放在企业经济效益上，沿用传统的人事管理模式，管理者没有认识到人力资源管理信息化开展的重要价值。相关人力资源管理观念管理模式与企业软硬件设施较为滞后，一定程度上忽视了对员工的素质及能力的培养和提高，无法充分发挥人力资源管理信息化的作用。虽然部分企业认识到人力资源管理计划重要性，但没有建立一套科学的人力资源管理思想，没有引进规范化的企业激励机制和鼓励政策，人事管理人员无法按照相关规范开展工作，一些员工已经形成了一套固定的工作习惯和方式，可能会不适应新的软件系统或者平台，难以掌握新型的技术工具，甚至一些员工可能会担心信息化技术会取代其工作，员工观念转变难度较大，员工具备的技术能力和学习能力存在差异，难以推动人力资源管理信息化的顺利实施。

### 3.2 人力资源管理信息化技术水平较低

当前科学技术发展日新月异，较多企业人力资源管理业务流程较为复杂，对于所需的专业软件需求越来越高，虽然新型软件系统工具不断涌现，但技术更新速度可能超过企业的技术范畴。大多数企业人力资源管理方式较为落后，忽略了专业管理软件的重要性，企业没有建立技术部门，没有基于实际现状开发合适的人力资源管理信息化系统，信息化建设停留在表面，部分软件不能与企业的信息化管理系统进行有效衔接，进一步降低了信息传递和共享价值。给人力资源管理信息化建设带来一定的障碍；还有可能在新技术应用中，需要停止或者暂时调整人力资源管理流程，以便进行数据升级和迁移，在开展过程中可能导致服务器中断，严重制约了企业的发展<sup>[3]</sup>。

### 3.3 人力资源管理信息化制度缺位

制度建设是人力资源管理中的重要内容，在人力资源管理信息化开展中，决策者在制度设计中，没有从企业现状出发，经常会混淆管理职责。管理体系创新性不足，难以适应和匹配信息化的人事管理模式，再加上人力资源管理信息化包含人力资源规划、招聘等多方面的内容，而且管理又是以人为核心的性质，导致人力资源管理信息化制度落实中带来一定的难度。企业人力资源管理信息化开展中，管理制度制定的标准过于模糊，人事管理工作存在较大的主观性，制度不能发挥应有的约束作用，制度形同虚设，甚至会出现人才流失的现象。

## 4 企业人力资源管理信息化的应用策略

### 4.1 高度重视并提高信息化建设水平

企业应给予人力资源管理信息化建设足够的重视，管理层改变过去落后的管理理念，从企业未来发展角度出发，针对性地调整信息化管理模式，将工作重心转移到人力资源管理信息化上，把握好人力资源管理信息化发展的新趋势，提高工作人员管理能力，加速推进管理信息化建设进程。企业在人力资源管理信息化建设中应考虑自身的经营发展需要，成立技术研发部门，高度重视信息技术的应用环节和技术的自主研发环节，充分把控好当前行业背景、人力资源管理现状以及企业的具体发展状况，积极开发适合企业的人力资源管理信息化系统。管理者应立足于该系统的真实需求，在技术研究过程中保证符合企业发展理念，不能被软件厂商和销售商所蒙蔽，同时应丰富人力资源管理信息化系统模块，积极吸取业界先进经验，积极与综合实力较强的软件厂商进行沟通交流，通过应用软件系统，科学合理地处理员工数据。软件技术开发过程中，能够确保基本功能得以实现，同时还应具备查询、修改、维护等功能。企业在开发人力资源管理信息化系统中，还应重视考虑管理人员的日常工作内容，做好各部门系统与人力资源管理信息化系统的对接工作，把握好数据的标准化，使数据接口保持一致，平衡人力资源管

理工作实际需求和软件开发之间的关系，更好地满足企业现状，使系统有针对性地管理人力资源工作<sup>[4]</sup>。人力资源管理信息化系统如图 1 所示。

#### 4.2 完善制度建设体系

为了充分发挥人力资源管理信息化系统的价值，企业应基于现状出发，建立健全相适应的管理制度体系，细化制度内容，并根据企业的发展动态调整制度内容，充分考虑人力资源管理信息化流程、方法、权限等内容，从而为企业的经营决策和发展策略提供重要参考。人力资源管理主管，应

对人力资源管理体系的优点和价值有深刻理解，进而在此基础上，细化管理标准和评价指标。在管理制度完善过程中，企业应重视制度内容的创新性，由于技术的不断发展，为人力资源管理信息化工作中带来一定的难度，管理决策者在制度中应构建科学合理的责任制度，将具体的管理职责落实到相应的人员身上，同时还要基于各部门情况，制定管理制度标准，企业还应构建相应的绩效考核制度，充分激发人员的工作积极性，进而使整个人力资源管理信息化制度体系更加完善，避免出现人才流失的现象发生。

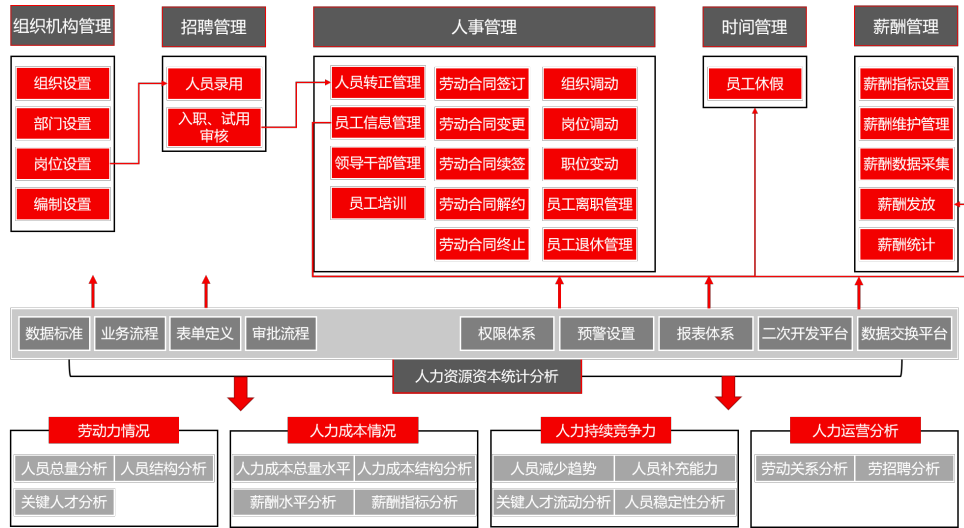


图 1 人力资源管理信息化系统

#### 4.3 优化企业员工人力资源管理模式

新时代背景下，企业应充分发挥信息化管理在人力资源管理中的价值，积极优化人力资源管理模式，创新人员培训模式，创新招聘工作方式，建立人力资源共享信息平台，进而不断优化人力资源管理服务职能。首先，企业管理层在创新人员培训模式中，可以通过视频、模拟实践，促使员工根据自己的需求合理选择培训内容；企业可以对教育模式做出更新，建立线上培训平台，开发相关的教育应用软件；同时可以利用评估工具，对员工能力进行评估，通过问卷调查、模拟考试等方式，掌握员工的现状，更好地了解员工的培训需求，进而合理地制定培训计划。企业应建立人力资源管理共享信息平台，建立人力资源信息库，充分利用大数据、云计算等现代技术，合理利用人才绩效考核管理工作，了解人才的实际活动状态，有效提高企业员工工作积极性和态度。为了更好地适应信息化时代的发展潮流，企业应优化人力资源管理和激励机制，充分调动员工的工作热情，帮助员工实现自身价值，同时也实现了企业的目标。

#### 5 结语

综上所述，科学技术迅速发展，企业人力资源管理信息化是时代发展的趋势，通过信息技术的有效应用，可以促使企业随时随地地获取信息，改变传统的人力资源管理模式，降低人才管理成本，提高人力资源管理工作效率。企业在人力资源管理信息化开展中，应给予足够的重视，引进先进的技术，结合企业现状开发适合的人力资源管理信息化系统，搭建信息化的人力资源管理平台，优化人力资源管理模式，重视信息化管理在人员招聘、培训、绩效、考核等方面的应用，进而通过一系列的措施，提高人力资源管理水平。

#### 参考文献

- [1] 胡丽霞.企业信息化管理在人力资源管理中的应用[J].商场现代化,2024(5):75-77.
- [2] 卢萍.探讨信息化技术在企业人力资源管理中的应用[J].投资与创业,2023,34(24):85-87.
- [3] 邵羽晗.信息化在企业人力资源管理中的应用初探[J].现代营销(下旬刊),2023(9):123-125.
- [4] 余沿橙,李婉君.信息化人力资源管理在企业管理中的应用困境研究[J].科技风,2023(11):157-159.