

Research on the Application of Informationization in Enterprise Human Resource Management

Jing Li

State Grid Hubei Electric Power Co., Ltd. Huanglongtan Hydropower Plant, Shiyan, Hubei, 442000, China

Abstract

With the rapid development of the economy and society, enterprises need to pay attention to the application relationship between human resources and information management while improving operational efficiency and expanding business scale. The application of human resource management informatization mainly relies on software systems and information technology means to promote the participation of all employees in management work and establish a new model of human resource management informatization. In the context of the development of information technology, human resource management in enterprises has entered a new stage, reflecting the level of information application in enterprises and significantly enhancing their competitive advantage in the industry. Based on this, the following elaborates on the necessity and existing problems of the informatization application of enterprise human resource management, and proposes specific measures to improve the informatization application of human resource management, in order to achieve the optimization goal of enterprise human resource management.

Keywords

enterprise; human resources; management informatization; application

企业人力资源管理信息化的应用研究

李璟

国网湖北省电力有限公司黄龙滩水力发电厂，中国·湖北 十堰 442000

摘要

伴随经济社会的高速发展，企业自身在提高运营效率、扩大经营规模的同时，需要重视人力资源与信息化管理的应用关系。人力资源管理信息化应用主要借助软件系统，依托信息技术手段，促进企业全员加入管理工作中，建立人力资源管理信息化新模式。在信息化发展的时代背景下，企业的人力资源管理步入到崭新阶段，体现出企业的信息化应用水平，显著增强企业在行业中的竞争优势。基于此，以下通过对企业人力资源管理信息化应用的必要性、存在的问题进行阐述，提出了提高人力资源管理信息化应用的具体措施，从而实现企业的人力资源管理最优化目标。

关键词

企业；人力资源；管理信息化；应用

1 引言

企业过去传统的人力资源管理工作一般在对资料统计分析时，往往会耗费一定的人力物力，但数据资料的准确度和时效性并没有完全体现，无法适应实际的需要，所以根据企业的发展要求，为了在处理分析数据时能够得到更有效的管理结果，需要利用人力资源管理信息化应用。作为提高企业人力资源管理的有效途径，信息软件系统模式是一种网络结构式的全新管理模式，可以在一定程度上拓展信息沟通途径，打破以往层级管理的桎梏，有效利用信息化的人力资源管理应用，从而提高企业的人力资源信息化管理水平，提高员工的动态核心意识，避免企业在进行人力资源管理应用过

程中存在盲目管理的问题^[1]。

2 企业人力资源管理信息化应用的必要性

2.1 改变企业自身的人力资源管理观念

传统企业的人力资源管理岗位一般只会要求员工了解基础的计算机信息管理内容，而随着信息化技术在企业管理工作领域中的深入应用，相关员工在人力资源管理工作中开展的工作效率大大降低，这就要求企业有效改变自身的经营理念。信息化发展战略是在行业竞争中企业未来重要发展的战略方向，人力资源管理部门在企业实际运营工作中利用信息化方式综合处理员工的基础资料数据，在此基础上人力资源数据转换为电子数据资料，并将其总结转换为数据资源，向企业管理决策层提出建议意见，企业人力资源管理信息化应用是经过不断的实践积累得出，能够针对企业的运营状况形成有效的管理模式和方法。企业人力资源管理信息化应用

【作者简介】李璟（1977-），女，中国湖北十堰人，本科，高级经济师，从事人力资源管理研究。

的建立，对于企业的发展与经营都将产生关键性影响，人力资源管理部门利用信息化对企业人力资源成本的核算，为企业经营管理提供具体的数据资料^[2]，从而可以在一定程度上提高企业的运营效率。

2.2 规范企业人力资源管理信息化应用模式

由于计算机信息技术的发展进步，一些企业推出了人力资源信息化管理模式，与以往的管理精简手段不一样，这主要是在企业的运营管理系统中导入智能一体化应用技术。企业采取信息化管理应用模式是随着市场发展的需要而改变的，企业员工数量日益增加，稳定性较强，因此采用人力资源与信息化技术融合管理应用存在很多优点。比如企业员工一律采取电子简历投递，相关人事部门只需要对电子简历格式内容等进行统一规范，统计所有入职人员的基本信息数据资料，在他们辞职后对工资核算也可以进行统一汇总与离职手续办理，从而有效降低人力资源管理部门和财务人员的工作时效和工作成本，推动了企业人力资源管理模式的标准化。

2.3 大大降低企业人力资源管理的成本

企业人力资源管理信息化应用能够有效降低企业自身的管理工作时效与成本，提升企业的发展能力，在行业竞争中占据优势地位。企业在进行人力资源管理时，可以通过信息化高效结合应用来减轻工作人员的工作量与工作压力，从而提高项目实施的效果，这也可以在一定程度上降低企业的经营成本，企业可以把剩余的时间和资金运用到其他方面。此外，企业运用信息化技术手段进行人力资源管理时，有关员工内部的无效沟通和信息处理会大大减少，企业内部的费用支出会大幅下降，可以大大降低企业的管理成本^[3]。

2.4 推进企业人力资源管理信息化应用

企业为了加强人力资源管理工作的有效性，加强对员工的内部考核，必须积极推进人力资源管理信息化建设项目，向员工说明该项目信息化建设的重要性，转变员工的工作观念，使得员工能够主动协助信息化建设的应用，从而提高企业现代信息化管理的水平。企业过去传统的人力资源管理工作中，管理者需要对企业内部所形成的人力资源资料进行数据分析，因此数据分析作用相对较弱，而且数据分析工作也难以避免会受到人为因素的影响。当通过信息化技术手段完成关键人力资源数据分析工作时，员工就可以利用软件对数据分析进行管理，这样就可以有效降低管理者的工作量，同时也能够更进一步提高数据分析的准确性，从而提升企业人力资源管理的整体水平。

3 企业人力资源管理信息化应用中存在的问题

3.1 企业对于人力资源信息化管理意识不强

由于很多企业只是安于现状，不愿意进行创新转型发展，并且企业管理者大多将工作注意力集中到人力资源管理完成层面上，通过把人力资源事务下发给人力资源管理

岗位，要求有关人员按照计划时间完成即可，对于事务工作时间、项目的可执行性缺乏工作全局总体规划的控制能力，不会充分考虑到时间与效益的最佳关系。同时，在上级部门要求企业全面整改创新人力资源管理工作的同时，企业管理者的整改工作也往往浮于表面，没有采取根本性的改进措施，不会花时间和精力去了解信息化管理创新思想，因此容易导致相关工作人员存在人力资源管理工作相对简单、可执行性强的错误观念，而没有必要花更多时间和精力在信息化管理工作上。

3.2 企业进行人力资源管理信息化的基础应用能力较弱

不少企业对于人力资源的管理工作并没有全面深入的了解，在一些小企业中甚至没有成立专业的人力资源管理部门，只是大致把人力资源管理职责分配到一般的相关行政部门。另外，这些企业的办公设备比较落后，部分企业尽管有相应的电脑硬件配套设备，但计算机配套设备陈旧，软件的安装速度缓慢，系统的稳定性较低，导致人力资源管理工作人员的应用体验不佳，严重降低人力管理的工作效率。企业人力资源管理信息化技术支撑偏弱、数据整合程度不高、管理过程不便捷成了企业人力资源管理信息化应用建设所面临的主要问题。

3.3 企业缺乏完善的人力资源管理软件系统

人力资源管理软件系统已经经历了较长时间的发展，但是目前市面上的人力资源管理软件质量依旧良莠不齐，并且目前市面上最主要的人力资源管理软件也都是基于软件设计师的观点进行产品设计的，用户对交互界面体验感觉较差。由于软件设计师并不知道企业人力资源管理人员的思维与工作方式，所以接口设计并不充分考虑到用户体验，所以很难给相关人员提供良好的应用体验，也缺乏完备的反馈过程，并未建立专业的售后维修体系，不利于软件设计师对软件系统的及时完善，其售后和后期升级无法获得保证，这就导致企业缺乏完善的人力资源管理软件系统，不利于企业进行人力资源管理^[3]。

4 提高企业人力资源管理信息化应用的具体措施

4.1 促进企业人力资源管理与信息化应用结合

企业人力资源管理工作会直接影响到企业经营管理发展的效果，所以企业管理者需要更加重视人力资源管理，有效提升企业的运营水平和经营效益。为了做好企业人力资源管理工作，达到经营目标，企业管理者必须引入先进的经营思想，摒弃过去落后的管理模式，将人力资源管理与信息化应用结合，在行业竞争逐渐白热化的形势下更好地适应社会发展。企业管理层需要将工作重点转移到人力资源管理信息化应用上，实现人力资源管理现代化的逐步深入，必须提高员工管理水平，在此基础上才能有效增强企业的整体

行业实力，在逐渐活跃的市场领域内占有一席之地，处于领先的竞争优势。

4.2 加强企业人力资源管理人员的综合能力

为了提高企业人力资源管理信息化应用的能力，必须进一步加强相关管理人员的综合能力，使他们能够在提高自身能力的基础上提高对信息化手段的结合运用，促进企业朝着现代化目标发展。在将人力资源管理与信息化结合应用工作中，企业要对员工进行培养，使得其可以按照企业的工作要求提高自己的专业知识水平，以确保他们能够适应企业发展的基本要求。在信息化发展的背景下，企业应该提高管理人员的信息化综合素养，对在职人员定时开展信息技术内容的培训课程，增强人力资源管理员工的管理意识，让员工的能力得以提升，使员工能够熟练掌握软件技术和信息系统的应用技术，从而促进企业人力资源管理。此外，在培训过程中也应该培养工作人员的职业道德，确保员工能够具备较高的职业操守，自觉规范自身的行为，加强自身的综合能力，为企业的发展贡献一分力。

4.3 优化调整企业人力资源管理信息化应用

企业人力资源基本管理制度中会涉及员工的薪酬、考勤与学历等数据资料，在保证企业员工基本数据资料正确性的基础上，将严格依据有关流程进行人力资源管理职位的招聘，根据企业的发展状况确保企业员工分配的科学化和合理化，优化调整企业内部组织架构，适应企业经营发展的需要。企业在具体经营运作过程中应该充分考虑员工的管理要求，借助信息化手段，针对实际状况做出合理的优化调整，完成企业的优化转型，在提升企业自身创新性价值的同时，使其综合实力得以有效提升。

4.4 合理开发人力资源管理信息化应用系统软件

企业人力资源管理部门借助信息化应用系统对员工的

信息数据进行管理，在一定程度上可以有效提升员工的工作效率。在开发信息化应用系统软件过程中需要合理使用算法，保证涉及大量复杂计算的正确率、数据的及时更新，使得工作人员通过应用信息技术，克服管理工作中经常出现的的信息处理和数据资料归纳分析问题。因此，在设计软件系统时应该充分考虑到管理人员的操作要求，实现具体功能的现实需要，以免产生大量效率低下的工作。开发人力资源管理信息化应用系统软件应当把现实需求问题当作切入点，以协调企业人力资源管理工作中现实需要问题与软件开发之间的相互关系，从而促进企业人力资源管理的合理化^[4]。

5 结语

综上所述，信息技术的发展加快推动了大数据时代的到来，这在一定程度上促进了企业人力资源管理工作，为企业可持续发展战略目标的实现带来了直接作用，促进完善企业结构调整和企业自身核心竞争力的提升，为企业效益的提高起到较大的积极影响。所以，企业必须意识到人力资源管理信息化发展的重大价值，促进企业人力资源管理与信息化应用结合，加强企业人力资源管理人员的综合能力，优化调整企业人力资源管理信息化应用，合理开发人力资源管理信息化应用系统软件，推进人力资源管理信息化发展。

参考文献

- [1] 李佳,毕长春.企业人力资源管理信息化的应用[J].中国市场, 2022(23):191-193.
- [2] 谢旭斌.企业人力资源管理信息化的应用研究[J].中国中小企业, 2022(5):170-172.
- [3] 杨荣.企业人力资源管理信息化的应用研究[J].中国集体经济, 2021(4):110-111.
- [4] 龚雨衡.企业人力资源管理信息化的应用研究[J].中国管理信息化,2022,25(4):150-152.