

Discussion on the Application of Enterprise Human Resource Management Informatization

Bo Hu

University of International Business and Economics International Business School, Beijing, 100000, China

Abstract

In the process of China's economic globalization, all walks of life should face the strong competition from the outside world. Therefore, for an enterprise, how to face this problem becomes a key choice. In today's society, the most important thing is the "competition for talents". Although science and technology is the "first productive force", its essence is "the competition for talents". Therefore, in a certain sense, the development of an enterprise is closely related to its own competitiveness. At present, information technology has been widely used in the human resource management of enterprises, but due to the lack of standardized measures, many enterprises still have some problems in the human resource management information, which is also a problem that most managers should think about.

Keywords

enterprise development; human resources; information technology; management

企业人力资源管理信息化的应用探讨

胡波

外经济贸易大学国际商学院, 中国·北京 100000

摘要

在中国经济全球化进程中, 各行各业都要面对来自外部的强烈竞争。因此, 对于一个企业来说, 怎样面对这个问题就成了一个关键的抉择。当今社会, 最主要的就是“人才之争”, 科技虽然是“第一生产力”, 但其本质却是“人才的较量”。因此, 在一定意义上, 一个企业的发展与其自身的竞争能力密切相关。目前, 信息技术已被广泛地运用于企业的人力资源管理中, 但是由于刚刚起步还没有规范的措施, 很多企业在人力资源管理信息化方面还存在一些问题, 这也是大多数管理者应该思考的问题。

关键词

企业发展; 人力资源; 信息化; 管理

1 引言

企业人力资源管理信息化就是应用信息技术建立人力资源数据库, 整合和交付各种人力资源管理任务, 通过这样一种管理方式, 能够对企业的人力资源进行科学、合理的分配, 从而对企业的人力资源管理进行优化和提升, 使企业的人力资源管理的效率和水平得到明显的提升。人力资源管理是企业职能部门之一, 工作范围较广, 同时也存在一些比较复杂的问题。若继续采用原有的工作方式, 难以满足现代企业发展的需要。所以, 企业应当充分认识到信息化对人力资源管理的重要性, 并找出当前企业在人力资源管理工作中所面临的问题, 进而制定出一种行之有效的方式来提高人

力资源管理的信息化水平, 进而为推动企业的长期发展打下坚实的基础。

2 企业人力资源管理信息化的重要性

2.1 节约人力资源管理资金

在传统的人力资源管理中, 企业在人力资源管理岗位上投资很大, 而企业要想找到合适的人力资源管理人才, 就必须在人力资源管理岗位上投入人力、物力来引进、培养, 在此过程中, 企业必须进行二次投资, 并针对不同的人才培养目标, 对招聘人员进行适当的培训。企业的人力资源管理, 并不局限于对人员的招聘与训练, 还涉及如何把资源合理地配置到企业各部门, 这就使得人力资源管理工作更加复杂。在实施人力资源管理信息化之后, 企业可以对人力资源管理部门在招聘人才方面的资金投入进行控制, 在进行招聘的时候可以利用网上面试, 对对方有初步的了解。通过建立新的、有价值的发展思路, 利用信息技术实现员工考勤、工作事项

【作者简介】胡波(1979-), 男, 中国辽宁葫芦岛人, 本科, 从事企业管理、人力资源研究。对外经济贸易大学国际商学院在职人员高级课程研修班学员。

审核等工作,切实有效提高工作效率和质量^[1]。

2.2 有利于内部沟通和互动

在传统的企业管理模式中,人力资源管理重视各部门间的协作和交流,以达到提高工作效率的目的。在人力资源管理岗位中,由于企业在人力、物力、财力等方面的投入较少,给员工带来了很大的负担与压力。但是,在使用了信息技术之后,企业可以利用网络平台和管理软件来对企业人力资源进行管理,企业内部的沟通和交互可以通过专业的管理软件来实现,从而减少了烦琐的审批流程。在减少成本、减少工作量的同时,对管理方式进行了优化,加强了企业间的信息交流并构建感情纽带,为企业的人力资源管理创造了良好的条件,从而也可以使企业的经营体系、经营方式更加成熟、更加完善。

3 企业人力资源管理信息化过程中存在的主要问题

3.1 尚未进行初步需求分析

很多企业在前期盲目追求先进的管理技术,跟风建设人力资源管理信息系统。首先没有以人力资源管理为核心,展开全面的需求分析,也没有形成清晰、有序的建设思路、目标,从而会导致在系统完成之后,造成了资源和资金的浪费,对人力资源管理的长远发展不利。另外,有些企业为了达到信息化的目的,还必须依赖于OA软件。由于服务种类越来越多,服务的规模越来越大,现有的服务支撑功能也越来越弱,给服务的检索、分类和归档带来了很大的困难。此外,考勤管理、员工培训、薪酬管理等分散系统,彼此间存在着很大的独立性,很难进行交流与分享,从而缺少一个可以将各类信息进行集成的平台。在企业发生人员变更的时候,管理人员需要对每个模块中的数据逐个进行调整,这样不但会增加工作量,而且还有可能会因为改动而产生错误和遗漏^[2]。

3.2 主要业务模块功能的缺失严重

目前,在中国的人力资源管理中,对各大业务模块的功能研究还不够深入。例如,请假的批准程序比较烦琐,难以在线进行一次批准,而且还要向企业提出书面的请假请求。由于资料的更新不够及时,所以相关人员必须经常进行资料的人工更新。在工资管理方面,当工作人员的职位发生变动时,工资也会随之发生变动。因此,在进行报酬的计算时,必须将业绩评价与出勤的资料加以统计,再与报酬的机理相联系,如社会保障基金的收支情况、养老金的收支情况等,都要经过有关部门领导的同意和签字,这使得各部门间的协作和批准效率越来越低。在绩效考核这个阶段中,由于存在着大量的考核指标,考核工作不能与企业的经营数据形成有效的联系。因此,管理者也必须利用经营数据来评估考核对象的经营业绩。另外,在对员工进行培训的过程中,也存在着很大的困难,培训数据得不到分析,培训资源的优化

配置和利用也比较困难^[3]。

3.3 网络安全重视程度不够

在实现企业信息化的同时,也为企业的人力资源管理提供了一种新的思路和方法。目前很多企业因技术、财力等原因,尚未建设好企业的内网,因此,通过公用网进行信息传送将面临着巨大的网络安全隐患。在缺乏实体防护的情况下,企业所用计算机极易遭受病毒、黑客等入侵,从而导致企业信息及个人隐私外泄。

3.4 信息化系统建设不完善

从信息安全的角度来说,虽然企业可以依靠第三方专业服务商的力量来推动信息系统的建设和发展,但是项目规划、招标选择、需求分析、建设期间的沟通验收、后期的数据库等管理使用和运营也需要企业技术人员和管理人员的共同努力,否则信息系统会很难继续推进,人力资源管理部门的人员需要一段时间来适应信息系统下新的工作模式。从制度保障来看,信息系统实施的责任机制没有得到有效强化,同时信息化建设和实施缺乏专门的激励机制,导致部分员工和管理者为了决策失误风险而采取不正当的措施。

4 优化企业人力资源管理信息化应用的建议分析

4.1 注重需求分析和规划

在建立与实现人力资源管理的过程中,必须对人力资源管理的需求进行全面的分析,同时还要注重对不同的业务对象进行全面的分析。一般来说,人力资源部侧重于便捷性、集成性部署场景管理和系统业务功能。在系统的应用方面,可以实现对系统的配置、绩效、薪酬的评估和管理,并且按照企业的重要程度,对人员的需要进行分析,逐步完善。当与服务提供商进行连接时,除了可移植性、可维护性、高效率性、可操作的功能性要求之外,还要清楚地指出发展的要求,以需要为指导,制定信息化的实现目标,具体包括智能化、自动化的人力资源管理业务流程,来解决当前招聘难、评估难的问题,提升人力资源管理的人员水平^[4]。

4.2 完善系统业务模块的功能

针对目前企业信息化建设中存在的问题,提出了相应的改进方案。信息化系统能实现对员工的评估及其他相关信息的自动处理,并能对其进行准确的调休、年假等时间的计算。当员工登录企业的资讯系统时,他们可以即时知道余下假期的天数。如果有加班时间,也可以通过信息化系统向企业提交加班记录,并提交相关的证明资料。按照已有的流程,系统会向核准人递交申请。在申请被驳回的情况下,可以在任何时间和任何地点发给员工审核的结果。在此基础上,通过对年度考核、季度考核和月度考核的详细记录,为人事资源管理人员提供更多的参考依据。当管理者制定出绩效考评标准时,评价体系应该能够实现对各单位及个体的综合评价,并且能够实现对各单位之间的联机评价。当与企业的管

理系统相连接时,就能将这些资料进行综合总结,从而得到对员工的业绩评估。在工资管理系统中,可以自定义社会保险的计算规则、加班工资的计算方法、绩效工资的计算方法、薪资组成等信息化流程,而后依托信息化系统,自动获得薪资详情,并以邮箱发给员工。在培训管理方面,可以通过信息化系统对各个单位的培训进度进行追踪,并对培训老师、培训费用、培训周期等进行详尽的记录,并以大数据分析技术为基础,对潜在员工的职业发展需求和培训效果数据进行分析,进而对培训内容和方式进行调整^[5]。

4.3 规避网络安全风险

信息化系统中储存了对企业极为关键的人员资料,其中许多资料具有高度的保密性,特别是关系到企业内部人员的个人隐私以及企业的经营机密等。为此,在信息化建设的进程中,必须建立一个有效的信息安全管理系统,并从技术上、体制上进行有效的预防和控制。在对用户界面的管理上,可以采取分散管理与集中管理的方式,优化对用户界面的管理。在管理权力方面,可以对员工、管理者等实施角色授权制度,对不同等级员工都要严格界定权力范围,并利用信息化功能,对员工数据轨迹、初始功能模块、系统进出等进行记录,从而实现事故发生后的追责。企业还应该定期安排技术人员对人力资源管理等的各类信息系统进行维护,并将网络安全防护、防火墙等信息安全防护技术进行综合应用。

企业还应该将人力资源管理纳入信息安全管理体中,对每个管理人员的操作权限以及工作分配范围进行明确,构建与之相适应的责任管理机制,对安全管理员的岗位职责进行落实,建立企业的信息安全管理体。为相关人员提供关于信息安全的常规训练,培训内容应侧重于信息系统的新功能和安全使用,以确保管理人员能够安全使用系统和数据库中的数据资源,避免系统使用过程中的非法操作。同时,在人事变动后,要尽快调整权限,注销账号,修改密码。对于参与企业管理信息系统建设的第三方人员,也需要建立相关管理规定,有效限制其行为。面对信息安全漏洞等问题,可以酌情加大处罚力度,有效震慑相关人员的不良行为^[6]。

4.4 完善保障机制

首先,需要企业组建一支专门的技术人员团队,要维持自己的技术力量,从而提高企业的安全运行和对信息系统进行高效管理的能力,避免因为与外界合作的不确定性而造成的系统漏洞的尴尬局面。对于维护自身的数据,特别是一些必须保守秘密的机密资料,减少企业所承受的风险也是十分有益的。此外,企业拥有一支专业的技术队伍,能够主动

提高企业的信息化水平,降低研发费用。因此,企业应该在一定程度上增加在信息化建设上的投入,提高具有丰富工作经历的人才的招募力度,同时也应该对企业目前的员工进行信息化建设的有关培训,从而提升企业的总体人才素质。

其次,企业要结合人力资源管理信息系统的长期建设和实施,升级相关制度和机制,增加专项奖励制度和档案管理制度,还要明确信息系统建设相关工作内容,在工作内容公平分工、权责明确的前提下,督促相关部门相互配合,鼓励人力资源管理等部门员工根据使用现有信息系统的经验提出优化建议,营造全员参与信息技术开发的良好氛围,实现信息技术的持续改进。

最后,还应增加对人力资源管理的投资力度,确保人力资源管理者和资本都有足够的储备。管理者要注重企业人力资源管理的战略地位,要意识到信息化对企业生产过程的优化和成本控制的重要性,并为其提供必要的资金支撑,有关的项目组也要做好对信息化建设的精益管理,保证项目资金能够得到有效的利用,不会出现挪用、截留、借用等不良情况。

5 结语

总而言之,信息技术的发展加速了大数据时代的到来,也对企业的人力资源管理产生了深远的影响,直接影响到企业的健康稳定发展和战略目标的实现。通过建立信息化人力资源管理措施,有利于企业内部管理、结构调整和提高企业自身核心市场的竞争力,对企业经济效益的增长具有重要作用。因此,企业需要认识到实施人力资源管理信息化的重要性,并以此为基础,采取行之有效的战略来加速人力资源管理信息化的进程。

参考文献

- [1] 郑博文.企业人力资源管理信息化的应用研究[J].大陆桥视野,2023(4):110-112.
- [2] 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.
- [3] 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.
- [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.
- [5] 彭世婧.企业人力资源管理信息化的应用研究[J].农村经济与科技,2021,32(16):150-152.
- [6] 翟亚楠.企业人力资源管理信息化的应用探究[J].现代商业,2021(23):54-57.