

# 基于信息技术下的企业人力资源管理思考

郑磊

(北京盛泰博瑞信息技术有限公司 100027)

**摘要：**信息技术的高效发展给企业的人资管理注入了新的活力，传统的管理模式以及执行手段与新时期的市场环境并不匹配。而依托先进技术所构建的新型管理体系，不仅能够在整体效能上突出显著优势，同时也能够促进企业在发展中实现整体竞争优势的进一步凸显。下面，主要围绕信息技术在目前人资管理中所呈现的价值以及应用现状展开分析，之后从招聘、培训、考核、文化构建、潜力发掘等多个方面探索具体的路径，深入探讨接下来的发展展望。

**关键词：**信息技术；企业；人力资源；管理

**前言：**在今后的企业战略发展背景下，做好人力资源管理是提升内部竞争实力的前提基础。因此，企业需要做的是适应当前的信息化市场改革趋势，加强人力资源管理内部结构以及具体执行手段的合理优化与创新。这样才能够保证内部的人资配置具有一定的合理性，且提高整体的专业素养。以便更好的开展相关的业务，促进整体经营实力和发展水平的综合性提升。

## 一、信息技术在企业人资管理中的价值分析

信息技术让整个社会逐渐趋于现代化的方向革新，并且给各个行业都带来了显著的发展动力。尤其是在企业的内部经营与管理范畴中，信息企业所具有的促进作用比较显著，能够进一步优化人资管理的实践环境，保证对人资的综合配置更加科学、合理，让内部人员所呈现的工作动力得到显著的激发，并全面提高整体的管理水平。与以往的管理模式不同，信息技术在人资信息全面整合中所具有的功能优势比较显著，能够将企业内部所包含的人资信息尽可能地整合到一起，这样能够保证所构建的人资系统在结构更规范，所呈现的人资管理综合成效也更突出。同时，也能够促进企业在良好人资配置的前提下实现管理效能以及综合品质的有效提升。

## 二、信息技术在企业人资管理中的应用现状分析

人力资源管理是决定企业实现稳定运营以及深稳发展的重要载体，同时在复杂化的市场环境中，对管理模式和工作载体也逐渐提出更严格的要求。在整个市场趋于现代化改革的背景下，加强信息化管理模式有效革新十分必要<sup>[1]</sup>。但大部分企业在思想认知以及在具体的工作实践中所做的工作并不到位，致使所落实的人资管理效果并不理想。有很多企业未

能够对人资的信息化建设与未来发展定位形成准确的认知，出于对管理成本和技术投入的控制考虑，仍然延续以往比较落后的管理模式，强调整个人工在管理工作中的地位凸显，导致当前所呈现人资管理在具体的工作效能上比较低下，同时也因为管理工作的覆盖面低下且时效性差，而导致内部表现出明显的人力资源浪费现象，甚至还会因为人资管理信息化发展桎梏，导致所获得的人资信息明显失真，降低了其在企业战略统筹环节所发挥的信息参考价值。

## 三、信息技术在企业人资管理中的应用路径分析

### (一) 在招聘中的应用

招聘是人资管理工作模块中的重要组成要素，在一定程度上决定着企业内部组织结构的规范性<sup>[2]</sup>。在全新的市场环境下，企业需要正确看待以往招聘理念和招聘模式所存在的弊端，树立全新的招聘工作目标，然后依托先进的信息化载体构建智能而多元的招聘体系，从而为人才引进工作提供优质的服务。首先，充分发挥大数据在人才信息全面搜集与整理方面的功能优势。借助先进手段对人才的职业履历信息进行全面搜集、整理，然后精准定位具体的招聘方向。并借助大数据构建虚拟招聘模型，对人才招聘内容、结构进行科学布设，以便能够保证具体的招聘工作顺利执行。

同时，在招聘中还需要对具体的渠道进行现代化拓展。在延续传统招聘模式的基础上，还需要有效拓展具体的招聘空间，借助先进的智能化手段，发挥招聘 APP 所具有的载体作用，合理发布招聘信息，以便与面试者能够建立起良好的沟通渠道，通过在线招聘与询问基础信息等方式来获取优秀的人才信息，促进具体的招聘工作有效落地。

## （二）在培训中的应用

企业在实际落实人资管理工作期间，需要进一步明确员工培训所具有的中心地位[3]。并积极开发信息化载体所具有的功能优势，对具体的培训方法和举措进行创新型设置。首先，要做好内部人才信息整合，围绕其所在的部门，以及所处的工作岗位和应该履行的具体职能标准进行规范设置。之后，构建智慧培训中心，根据所掌握的员工实际情况科学为其安排具体的培训计划，渗透与职业对应的培训内容，从而保证所开展的人资培训工作具有较强的针对性。

同时，在具体实施人资培训期间还需要在现代载体有效支撑下科学设置具体的培训计划，这样能够保证所落实的培训工作更高效，也能够提高内部员工对整个培训活动的满意度。比如说，可以在信息化载体的有效助力下科学搭建分层的培训机制，对具体的培训内容进行分类处理，以保证所构建的培训系统更科学而合理。

此外，企业还需要依托智能化的技术手段，有效构建 e-HR 的培训系统。也就是说全面整合电子培训资源，方便内部员工能够随时随地参与到培训当中。并搭建智能交互中心，这样做的好处在于能够让内部员工在参与学习的过程中，也能够根据自身的认知和面临的问题进行有效的互动。并在大数据的助力下合理构建资源共享中心，以便能够让各个部门的员工都能够获取更丰富而全面的信息。

## （三）在考核中的应用

考核在人资管理工作领域所发挥的支撑价值比较显著<sup>[4]</sup>。同时也与企业内部的人员配置和职能晋升等各项管理要务之间存在着十分密切的关联。因此，企业需要将信息化的战略思想有效落地，并科学优化与创新具体的考核工作模式。从而保证所营造的考核工作环境更具有规范性，也能够以此为基准切实反映员工的真实工作表现，方便可以更好地对其进行管理和考核。首先，发挥大数据的组合功能，将员工在各个阶段的业务情况以及所创造的收益进行数据整理，然后依托云计算展开智能化的统计与分析，以便所获得的员工业绩信息更全面。同时，也需要在先进手段依托下对具体的考核标准进行细化，从而保证考核工作更加详细，也能够充分发挥其在员工职能考核、监督等方面所具有的参考价值。

## （四）在企业文化构建中的应用

信息技术在改善企业整体工作氛围等方面所具有的功能时效性比较突出，更有助于提高企业内部

员工的整体工作凝聚力。所以，企业需要善于利用现代载体，搭建柔性、和谐而健康的企业氛围<sup>[5]</sup>。首先，发挥新媒体的文化推广作用。在微博、微信等载体的支撑下构建文化专题，组织内部员工积极学习两学一做的主题活动，渗透工匠精神介绍，加强对团队型作业理念的宣传与推广，从而让广大员工队伍整体都能够形成端正的文化观，并认真对待自己在整个工作中的态度。同时，也可以利用现代载体构建智慧学习中心，从而营造学习型的企业氛围，让内部员工在参与工作的过程中能够认真学习，积累经验。

## （五）在职工潜力发掘中的应用

在具体实施人资管理期间，企业需要侧重于对内部职工队伍的潜力发掘<sup>[6]</sup>。之后，并有效运用现代化的技术载体对内部企业人资激励体制进行合理优化，并对具体的激励方式进行多元化创新，从而保证所呈现的激励效果更突出，也能够让企业内部员工拥有饱满的工作动力认真参与到活动建设当中。首先，先有效利用大数据的功能优势对具体的数据资源进行统筹，分析员工在自己工作岗位上所创造的业绩，然后科学设置奖励机制和标准，以便内部员工能够对自身的工作产生高的成就感，并在今后更努力地进行工作大胆实践与深入创新。

## 四、信息技术在企业人资管理中的发展展望

### （一）开发人资信息化管理软件

在今后企业需正确看待信息化手段对促进人资管理全面优化所发挥的积极影响，并科学引进先进的管理软件，对管理系统内部的组成要素以及具体的功能模块进行合理优化，从而保证所落实的人资管理工作表现出较强的覆盖范围，提高管理工作的实践速率和影响地位。首先，注重人才信息全面整合软件开发，构建电子管理平台，保证所获得的人资信息更具体，也能够为促进各项管理工作有效落地而提供重要的参考。

同时，充分发掘有效的计算机算法，对系统本身的功能进行优化设计。这样能够确保对人资数据的分析更精准，也能够支撑管理人员在数据信息的前提下对人资今后的职业规划以及未来的岗位职能优化配置展开深入分析。

不仅如此，还需要积极开发先进软件，对人资管理系统内部所具有的查询、维护等各项功能进行规范设置，这样能够确保所构建的管理体系在软件方面更具有多元化的特征。

### （二）构建人资管理数据中心

构建智能化的数据中心,也是未来促进人资管理深化改革的重要保障。在今后企业要做的是要从具体的技术层面出发重点加强革新的实践力度,充分发胡大数据、互联网等载体的功能优势,然后科学构建人资管理中心。对内部员工重要的职业信息进行等级、存储,并科学设置电子化的人资管理档案。这样,能够为后续在实施管理工作,且对内部员工队伍进行优化配置时,能够快速检索重要的员工信息,将其在整个内部管理工作中所需要发挥的支撑价值进行有效彰显。不仅如此,还可以有效地利用数据中心对具体的监控机制加以完善,优化职能的监督效果。

### (三) 加强信息化管理人才队伍建设

在大力发展人资管理信息化的前提保障中,管理人才队伍建设占据的影响地位比较突出。企业需要对此形成正确的管理观,明确人资管理的改革要求,正确认识信息化的改革趋势,然后以此为依据对具体的人资管理工作模式进行合理优化与创新,从而全面提高人资管理工作的整体实践性。

不仅如此,还需要科学组织管理人员专业性培训,将当前的人资管理理念以及信息化的操作技能进行有效渗透,并督促管理人员在系统操作现代化管理平台期间不断地总结经验,从而有效提高整体的管理水平,真正实现智慧化管理,让企业经营环境和实力能够获得有效改善与提升。

结论:依前所述,在企业的内部环境中,好人资管理工作将在很大程度上决定着整体的经营水平以及接下来的发展定位。为了实现人资管理的综合

目标,企业目前需要做的是积极适应新时期的市场趋势,加强先进载体的应用与实践,从而打造智能化的管理体系。针对人员招聘、培训、考核、文化构建等多个领域进行全方位、细致化的管理。同时在大力发展信息化管理的过程中,还需要做好未来方向的精准定位,积极开发先进的管理软件,科学搭建数据中心。并从人才队伍建设方面加大关注力度,只有这样才能够更好的将信息化的技术手段所具有的管理功能和优势有效的发挥。

### 参考文献:

- [1]李琨.信息技术在企业人力资源管理中的应用[J].人力资源,2021(08):126-127.
- [2]郑崖斌.互联网时代的企业人力资源管理的新思维研究[J].经济师,2021(02):262-263.
- [3]辛临军,王明娟.浅析信息化在企业人力资源管理中的应用[J].大陆桥视野,2020(07):81-82.
- [4]裘晟.信息技术对国有企业人力资源管理的影响[J].商业文化,2020(20):44-45.
- [5]李鑫.信息技术对企业人力资源管理模式的影响研究[J].辽宁经济职业技术学院.辽宁经济管理干部学院学报,2020(02):32-34.
- [6]米海.大数据背景下企业人力资源管理的变革探讨[J].现代经济信息,2019(23):61.

作者信息:姓名:郑磊 出生年月:1974年10月6日 性别:男;民族:汉

籍贯:湖北省黄石市 学历:大学本科研究方向:劳动经济学专业人力资源管理方向 单位:北京盛泰博瑞信息技术有限公司