

# 企业人力资源管理信息化的应用

张铁明

(大庆钻探工程公司钻井四公司 吉林 松原 138000)

**摘要:** 在社会和国民经济发展中,人力资源一直是重要的资源之一,对企业的发展起着重要的作用。企业应充分认识到人力资源是经济增长的主要动力,成为发展生产力的关键因素。随着市场经济的不断发展,企业之间的竞争日益激烈。企业要想在竞争中占据一席之地,就必须引进或培养具有高综合素质的人才,通过人力资源管理促进企业的健康可持续发展。

**关键词:** 企业人力资源管理;信息化;应用

## 1 信息化人力资源管理的内涵

信息化人力资源管理是指人力资源管理以电子信息技术等高科技手段和软件系统为平台,逐步实现人力资源管理的低成本、高效率、全参与的过程。学者将人力资源管理信息系统定义为在人力资源管理领域发挥作用的集成计算机系统。它可以执行人力资源管理全流程中的相关任务,管理人力资源数据,并具有与收集相关的存储、分析、操作、检索、传播和控制功能。基于信息的人力资源管理起源于20世纪70年代。随着计算机在20世纪70年代末进入企业应用阶段,一些大型企业开始使用计算机和其他先进工具来代替人工计算,避免企业管理中的计算错误。因此,现阶段信息化人力资源管理的使用主要是向薪酬管理方向发展,它取代了传统的人工计算工资,使工资计算更加准确。本阶段信息化人力资源管理主要用于人事管理的单个模块,主要用于信息统计。信息化人力资源管理发展的第二阶段是随着计算机技术的普及而发展起来的。在这一阶段,企业在人事管理中的应用开始转向人力资源管理的不同模块。除了原始的数据管理和计算外,现阶段基于信息的人力资源管理的使用已扩展到非财务人力资源信息和文件管理。从在招聘职能中处理外部大量信息的能力开始,它进入了人工电脑化阶段。随后,在20世纪90年代,信息化人力资源管理技术的应用进入了革命性的变革阶段,信息化的人力资源管理在创新和效益发挥方面开始显示出明显的特点和优势。在此期间,以人才评价、绩效管理和薪酬管理为核心的新型人力资源管理模式逐渐形成。信息化开始广泛应用于企业管理,社会对信息化人力资源管理系统有了更大的需求。

## 2 企业人力资源管理信息化建设强化措施

### 2.1 加大企业人力资源管理信息化重视力度

企业人力资源管理的效果直接影响到企业经营的质量和效率。因此,企业管理者必须更加重视人力资源管理,以有效提高企业经营的质量和效果。在实际管理中,企业管理者和决策者的管理理念与企业的先进发展有着密切的关系。因此,为了加强信息化建设和人力资源管理,进一步实现管理目标,企业管理者应采用先进的管理理念,摒弃传统落后的管理模式,在日益激烈的市场竞争中适应时代的发展需要。企业管理者应将工作重点转向人力资源管理信息化。为了保证人力资源管理信息化建设的进一步推进,有必要加强员工的管理能力。在此基础上,可以有效提高企业的整体市场竞争力。在日益激烈的经济市场中,企业可以占有一席之地,保持先进的发展地位。

### 2.2 全面加强人员队伍建设和培养工作

实施人员队伍建设和培训,可以确保相关人员快速适应信息化管理模式,确保人力资源管理乃至运营管理信息化建设的有效性。无论是人力资源管理还是其他部门的人员,都应具备一定的信息素养,为实现信息管理提供必要的支持。信息管理不能仅仅由管理人员自己来实现,而是所有人员都应积极合作,参与构建更加科学、合理、高效的信息管理模式。基层部门要在高度重视信息技术发展的前提下,全面加强人员建设和管理。对所有人员进行信息素养培训。特别是要注重对人力资源管理专业的专业培训,确保他们形成正确的互联网思维,了解信息技术相关知识,掌握相关软

硬件的基本操作方法,在掌握专业知识、专业技能和积累工作经验的前提下,在实践中有效运用计算机及相关软件实施人力资源管理。其他人员也应更加重视信息管理操作,积极了解信息技术知识,熟悉相应的管理方法和操作要点,积极配合人力资源部开展相关工作,加强数据共享和在线沟通,有效提高信息管理水平。

### 2.3 开发信息化管理系统

企业人力资源管理应用软件系统可以有效地提高工作质量和效率。人力资源经理通过应用软件系统处理员工数据,并建立内部逻辑框架。要求在信息软件系统的开发中合理应用算法,确保所有基本功能的实现。软件系统不仅包含大量复杂的算法,还需要确保数据查询、修改和维护功能能够有效实现。管理人员通过应用软件系统解决管理工作中常见的数据处理和数据归纳问题。因此,在开发软件系统时,应充分考虑管理人员的日常工作内容,以确保具体开发满足实际需要,避免产生大量利用率低的功能。企业人力资源管理信息化软件系统的开发和制定应以需要解决的实际问题为切入点,开发更科学合理的软件系统,平衡人力资源管理的实际需求与软件开发的关系。

### 2.4 提高人事档案利用率

加强人事档案的使用,可以充分凸显人力资源管理的价值,为后续管理的优化提供依据和支持。在全面推进人力资源管理信息化建设的过程中,基层部门应在提高人事档案管理质量和效率的基础上,建立完善的人事档案管理系统,并在运行过程中借助信息化系统对相关数据进行自动处理,同时,我们将积极利用云计算、大数据等关键技术,通过合适的商业软件对人事档案进行全面分析,重点对各类数据进行深度挖掘,尽可能全面有效地挖掘和利用人事档案中隐藏的有用信息。这可以更好地支持人力资源管理的发展,确保长期和谐良好的运行,充分调动全体人员的积极性,为职能发挥创造有利条件。

## 3 结论

目前,大多数已经完成信息化人力资源管理的企业都只引入了人力资源管理信息系统。人力资源管理模式和业务流程也与传统人力资源管理一致,使得企业管理系统和管理系统无法与信息化背景下的人力资源管理方式相匹配,从而降低了信息化人力资源管理带来的优势,初始成本投入不能获得最大效益,影响了企业人力资源管理的效率。

### 参考文献:

- [1]白志利.事业单位人力资源管理信息化建设[J].中国产经, 2021(17):158-159.
- [2]曹岩.新时期加强企业人力资源管理信息化建设的策略[J].企业改革与管理, 2021(16):79-80.
- [3]张娟.信息化在企业人力资源管理中的实效性研究[J].企业改革与管理, 2021(11):82-83.
- [4]张毅.“互联网+”时代企业人力资源管理信息化建设及创新分析[J].现代商业, 2021(15):63-65.

作者简介:姓名:张铁明 出生年月:1989年11月18日 性别:男 籍贯:吉林 学历:本科 毕业院校:长春工业大学人文信息学院 职称:助理工程师 目前从事工作:信息管理 单位:大庆钻探工程公司钻井四公司 省市:吉林省松原市 邮编:138000 研究方向:企业进存销管理系统