

信息化背景下企业人力资源管理模式创新研究

杨 鹤

(中国人民大学, 北京 100872)

摘 要 随着市场环境的日益严峻,人才成为企业竞争的重要因素,人力资源成为促进企业发展的重要部分,人力资源管理模式的创新是企业研究的核心。对许多企业来说,市场压力日益加大,加强信息化背景下的人力资源管理模式非常重要。本文分别从企业人才管理模式创新的重要性、企业人力资源管理面临的困境、企业人力资源管理创新的策略等方面,论述了信息化背景下企业如何进行人力资源管理模式创新,以期对企业的人才管理信息化有所助益。

关键词 信息化 人力资源管理 创新研究

中图分类号:F272.9

文献标识码:A

文章编号:1007-0745(2021)11-0048-03

企业的发展依赖于先进的技术和科学的经营,一切都是人为创造的。因此,企业的发展离不开人才,但再优秀的人才也需要科学的管理。随着信息技术的快速发展,企业开始向现代化转变,企业的人力资源管理更加偏向信息化,在保证管理效率的前提下,还提高了管理强度。但事实上,企业的员工信息开发存在很多需要企业分析和解决的问题。

1 信息化背景下企业人才管理模式创新重要性

1.1 提升企业人力资源管理从业人员的素质

信息化素质主要与员工有效利用信息的能力有关。信息技术,尤其是互联网技术的快速发展,使得人们之间的交流日益频繁,信息交流逐渐成为人们一种新的交流方式,人们能够查询更多信息,不断丰富自身、加强学习、终身学习和开放学习成为最新的学习概念。企业的人力资源管理模式是提高员工信息素质的具体要求:第一,加强信息管理、使用计划的确定,在符合相关规定的基础上,提高员工素质,促进员工全面发展,便于员工解决工作中出现的问题;第二,具备良好的信息管理、信息检索、系统开发以及具体管理等功能,合理运用信息。人力资源管理信息化要以科学的经营理念作为基础,根据顾客的需要进行个性化的服务研究和管理;第三,信息处理能力,即接受和使用信息的能力要良好,这里包括接受、处理、激活、确认、指挥的能力。

1.2 加强信息化技术的维护于投入

信息化人才管理模式在日常应用中需要适当的技术维护,更好地利用信息技术的独特功能,否则,信息化技术的不当利用会导致信息化资源的浪费。最后,不仅不能有效地提高生产率,还会妨碍信息资源的及时输入和分析,在人力资源管理信息化过程中,关键是企业要扩大资金投入,企业需要长期发展,企业管理单位也要加强新技术的开发使用,通过新技术逐步提高人才管理水平。

1.3 优化人力资源配置

人力资源管理部门正在努力达成“能者居上”的目标。为了成功实现这个经营目标,需要有效地利用企业的人才,这也是一个漫长的过程。经过实践探索他们得出了正确的结论,需要采取以下内容:第一,要建立一个完全灵活的

竞争机制,真正实现公开、公平、公正的就业,实现公平的的职业选择;第二,建立科学有效的员工投入生产的机制,根据不同职位的需要和要求,设计多种人才标准和奖励,使不同的精英人才能够融入社会;第三,做好企业老年员工的组织工作,充分发挥老年员工的积极性,以丰富的实践经验为基础,帮助新员工快速成长,实现企业的新老交替。

2 信息化背景下企业人力资源管理面临的困境

2.1 信息时代优质人力资源竞争激烈

人才是促进企业发展的主要因素,决定着企业的未来,人力资源管理是企业的一项重要管理内容。从某种程度上说,人才是人力资源管理的核心,要想发挥出人才的潜力,展现员工的价值,需要开发现代人力资源管理体系,注重创新。通过管理和引进人才,可以最大限度地调动员工的积极性,扩大企业的利益。随着信息化时代的发展,拥有更多的创新型人才和复合型人才的已成为企业确保更好市场地位的重要因素。如上所述,企业之间的人才竞争越来越激烈,员工素质高意味着企业的安全性也能得到提高。在信息化背景下,员工培训越来越依赖网络,大大提高了员工培训效率。虽然很多企业已经认识到人才管理的重要性,但是在激烈的市场竞争中,现代的人才管理方法并没有很好地被运用,在人才筹措方面也没有考虑到自己的实际情况。

2.2 传统人力资源管理组织模式急需改革

以前的人力资源管理方式有些封闭,很多企业采用私人网络来招聘人才,导致人才的流失。一方面,随着信息技术的发展,各大招聘平台的出现使得人才市场透明度有所提高,企业选拔人才的空间扩大,能够获得更多的人才,有了更多招聘机会。另一方面,求职者根据企业所给予的薪资待遇来投递简历,一些薪资待遇低的企业很难招聘到适合自己的人才。因此,企业组织制度的开放对传统人力资源管理方式的变革产生了很大的影响,给企业的人力资源管理工作带来了很大的压力。随着互联网数据技术的发展,人才引进已成为企业发展的首要课题,如果没有优秀的技术、优秀的平台和专业的技术人员,人事管理的信息化真的无法实现,这不仅浪费了企业的资源,而且把人

力资源的信息管理形式化作为一个错误。企业人力资源管理要不断扩大专业管理队伍,提高信息平台的使用和人事管理技术的效率,在实际管理中,人才和技术的缺乏不是简单的问题,而是制约了企业信息化的发展,直接影响相关软件具体开发的重要因素。例如,在人力资源管理实践中,对技术的理解不足、对技术和应用的使用不适当,都会导致信息相关软件不能正常运行,造成经营资源的巨大浪费。

2.3 逐步形成人力资源管理核心企业文化

企业文化是企业治理的核心宣言,是组织行为的产物,企业文化可以激发员工的使命感,提高员工的责任感,成为员工的经验。因此,在信息化时代,企业文化是员工经营的核心,员工要有相同的价值观和开发目标,这样才能在日常工作中充分发挥价值,只有企业被这种文化感染,员工才能承担自己的责任。企业文化中最重要的是最大限度地发挥企业团队的潜在价值,谋求企业的可持续发展,尽快适应企业的产业结构,为困难时期准备对策。

2.4 员工自我发展成为人力资源管理的重要组成部分

随着信息技术的普及和应用,企业的人力资源管理越来越重视员工的自我开发,以前的经营方式为了限制和控制员工的行为,对员工进行了更多的监视和管理,在信息化的背景下,管理者的数量减少,组织结构简单化,员工可以用电脑做很多工作并进行自我管理。同时,公司为员工提供自由的空间,帮助员工提高学习能力以及整体素质。这样不仅可以减少企业的长期管理成本,还可以应对企业的长期成长。

2.5 人力资源管理信息系统成为企业人力资源管理重点

信息化背景下,人力资源管理各方面发生了快速变化,我国面临着从传统管理到人力资源管理信息化的种种挑战和变化,人力资源管理信息系统的改革是不断探索和实践的,信息系统能否适应目前的市场系统,取决于企业能否赶上长期竞争的趋势。随着资源管理内容的变化,信息系统面临着许多新的挑战,人力资源管理信息系统的完善是企业人事管理的核心。

3 信息化背景下人力资源管理创新策略

3.1 转变企业人力资源管理者的观念

虽然我国企业的人事管理制度还不完善,人力资源整体素质不高,专业人才不足,但是这些问题可以让企业经营者真正明确地理解企业的人力资源管理,可以投入大量的人力和资源引进人才和技术,真正实现企业员工的信息化发展。使用信息平台管理员工,公司的员工便可以利用信息平台,最大限度地发挥自己的聪明才智,享受主人公的精神。只有在这些强大的经营过程中,企业才能获得市场的立足点,提高竞争力。从现代企业人力资源信息化的角度来看,这是企业未来发展的重要战略,是相对复杂的技术密集型工程,是企业内外合作才能达成的目标。在信息化的背景下,企业的发展主要依赖于管理理念的转变,通过思想或变化影响行动。方法的变更应该做到:(1)信

息观念。在信息化时代,人力资源管理者必须树立信息观念,将信息技术应用于人力资源的各个方面,理论与实际相结合,逐步完善人力资源管理信息系统;(2)人力资源管理观念。人才是企业发展的关键资源。只有提高员工素质,企业才能长期发展,企业要重视人才投入,吸引和培养优秀员工,不断加强员工对技术的理解,提高员工的发展观念,对做出显著贡献的员工及时给予奖励,时刻关注员工的发展,为企业的发展提供更多的余地。

3.2 完善企业人力资源管理组织体系

要真正地完善企业人力资源管理体系,首先就是要以提升人才的工作积极性作为一定程度的目标,来真正地建立绩效考核的制度,并且要和员工的薪酬来进行挂钩,从而来有效地体现出对人才的尊重,真正地彰显出公平的精神,对员工也会有效地产生激励的作用,从而来充分地挖掘出他们自身的一种潜能。结合企业实际情况,开发完整的运营体制,规范员工管理流程,建立完整的绩效考核体系。同时,企业的人力资源管理组织体系也要在实践中不断完善。

3.3 注重“以人为本”

人力资源管理必须遵循“以人为本”的原则,是在企业治理过程中充分考虑人的因素,最大限度地发挥人的潜在能力的经营模式。目前世界经济全球化进程进一步加快,人类社会正逐渐进入人类全面信息化阶段,在这样的背景下,人类的统治地位越来越明显,企业要不断地招聘人才、挖掘员工潜能、扩大企业未来发展空间,为企业创造更多的利益。根据员工的实际情况制定不同的管理措施是很重要的。尤其薪酬政策是人力资源管理的重点,通过薪酬政策也能取得较高的人力资源管理效果。此外,企业应制定合理的员工激励方案,鼓励定期人事管理、激发员工积极工作、充分挖掘人才潜力、为企业发展提供更高回报。企业的发展需要长期的视角,有必要战略性地看待今后企业的发展。首先,企业要认识到传统管理模式和现代管理模式的不同,通过新的管理模式来促进企业的发展,同时要重视内部人才管理,推进企业体制的改革。企业应注意,在经营上通过提高员工的自我意识,来提高员工抗压能力,减轻员工的心理负担。

3.4 专业管理团队的构建

随着信息技术的快速发展,企业对员工的职业素质也提出了更高的要求,成立专业的人事管理团队,意味着企业为了更好地适应不断变化的外部环境,更好地应对各种问题,而需要更多的高科技人才,为企业的长期发展提供基础。人才是企业生存和发展的基础,不同的公司有着不同的人才条件和不同的标准,这一区别浪费了人才的价值,限制了一些企业人力资源的信息化开发,在为信息开发者制定战略时,决策者需要评估这些差异,根据情况运用个性化管理,充分调动员工的积极性,提高员工管理效率。在网络信息技术的充实下,企业内经营人才所处的环境越来越复杂。为了满足现代企业人事管理的具体要求,人力资源管理者在提高职业标准的同时,对提高工作能力也提出了严

(下转第62页)

类气象数据是否正常接收;对正常接收的数据要根据配置进行相关的业务处理,主要包括数据识别、文件名称检查、文件解压缩处理、文件拆分处理、文件格式的检查和转换、数据解析、收集时效处理和观测时间规整处理等;对处理后的数据按时效要求及时上传至国家气象信息中心;按照分发策略,将各类气象数据按用户的需求及时、可靠地分发给用户。

6.2 数据传输监控

省信息中心运行监控科及时收集全省范围内的各类气象观测数据,严密监控各类报文的上传和下发,做到及时、准确;针对每类资料在规定传输时效内应到而未到的情况,监控系统进行语音与短信报警,运行监控人员和系统保障人员对报警进行响应,对工作中出现的突发状况能够及时准确的处理;出现问题时,对下及时沟通台站、对上能够及时与国家气象信息中心沟通,当出现规定时效内无法排除故障或故障级别超出本级职责,报警无法消除时,及时上报请求技术指导,直至系统恢复运行,告警消除;系统恢复后,做好相关日志记录和情况汇报工作。

7 改进过程

根据检查过程中发现的问题,尤其是对内外审相关不符合项、观察项作出说明,提出针对性整改建议,或完成长效机制。重点完成对机房温湿度监控,应急保障措施等进行了完善;规范了值班日志记录;在业务学习会上进一步明确网络、传输、系统故障的处理流程。根据业务改革、业务变化,对规章制度、操作手册、业务流程、作业指导

(上接第49页)

格的要求,要激励人才,实现企业可持续发展,就需要培养人才的综合素质。同时,对企业人事管理人员的正式培训是提高人事管理人员素质的最有效的方法,只有提高员工的专业性,才能有效地管理企业的人才。为了确保各项措施的有效实施,企业的人力资源管理有必要完善和确立能够及时应对企业要求的管理体制,培养自己的专业化人力资源管理管理团队。

3.5 建立有效的人力资源管理信息系统

在信息化时代,经营者必须把握企业员工的成长价值,不仅要重视正规职员软实力资源的整合,还要重视企业员工的经营,设立专门部门,整合企业组的软资源,设定适当的管理类型和政策,有效结合信息化时代和市场经济的特点培养人才,优化企业内部人才资源结构。企业员工团队柔性资源整合作业系统的主观性、能动性和高效性,能够帮助人力资源管理信息系统快速、准确地检索员工信息,为企业决策管理提供平台,为管理者提供决策支持,也可以向人力资源管理以外的部门提供参考信息。另外,由于人事管理信息系统的建立,管理者的工作量大大减少,也让更多的员工可以参与企业的人力资源管理。

书等进行“留废改立”,同时可以组织各种形式的培训和学习,不断提高运行监控人员质量管理素质和能力。标准的持续宣贯、风险意识和持续改进思想融入业务的过程需要利用学习、培训、管理手段等长期整改。

8 结语

经过一次PDCA循环,可以解决一些在运行监控中影响业务质量的问题,避免类似问题的重复发生,对尚未解决或新发现的问题,则需要下一个PDCA循环解决。PDCA是保证质量管理体系文件持续有效运行的基本方法,也适用于一切渐进循序的管理流程。不断推进质量管理体系,严格实施质量管理体系文件,继续优化推进质量管理体系,保证综合气象观测业务可以及时、准确、可靠、高效地运行,以提升全省气象观测业务质量管理的绩效。

参考文献:

- [1] 成文,王直干,胡乃军.ISO9001管理体系在船舶气象仪仓库管理中的应用[J].科技创新与生产力,2014(06):65-66.
- [2] 中国气象局.气象观测质量管理体系建设总体方案气发〔2019〕10号[C].中国气象局,2019.
- [3] 王延东,曾涛,王文雁.ISO9001标准在气象观测领域的探索与实践[J].质量与认证,2020(09):67-68.
- [4] 汪清梅,蒋文轩,谢韶青,等.PDCA循环在自动气象站装备保障中的应用[J].设备管理与维修,2020(06):137-139.
- [5] 苏庆红,韦菊,潘田凤,等.浅谈PDCA在地面气象观测站数据业务质量管理的应用[J].长江技术经济,2021(07):196-198.

4 结语

总之,企业的经济效益是人为创造的,企业的经营最终要与人的经营相结合。人力资源管理也需要科技的支持。信息化是企业的唯一途径,利用人力资源管理的数据和信息不仅是企业生存和发展的前提,也是社会经济发展的必然趋势。对企业来说,经营者重视企业的人才管理,让人才管理信息化,这样才能提高员工的整体素质。^[1-6]

参考文献:

- [1] 于美洋.信息化背景下企业人力资源管理模式创新研究[J].企业改革与管理,2021(08):88-89.
- [2] 侯运建.企业人力资源管理中的薪酬管理创新[J].营销界,2021(34):32-33.
- [3] 曹杰,华天雨.新时期企业人力资源管理中存在的问题与对策思考[J].中国商论,2021(15):131-133.
- [4] 仇科.企业人力资源管理中的激励机制分析[J].人才资源开发,2021(15):91-92.
- [5] 李艳华.绩效考核在企业人力资源管理中的应用[J].人才资源开发,2021(15):93-94.
- [6] 陆博.企业人力资源管理中激励机制的应用——评《企业人力资源管理师》[J].热带作物学报,2021,42(07):2136.