

信息时代人力资源管理的新趋势及对策研究

张培芳 邯郸市城区水利管理处

摘要:人才是企事业单位最宝贵的资本和财富,在信息时代下,人力资源管理发生了很大的变革,信息化人力资源管理方式已成为企事业单位的一个鲜明特征。本文主要分析了信息时代人力资源管理的新趋势,并进一步探讨了提升人力资源管理实效的有效对策,以供参考。

关键词:信息时代;人力资源管理;新趋势;对策

中图分类号:F272.92 文献标识码:A 文章编号:1001-828X(2018)018-0082-01

如今,人类已步入信息科技时代,信息技术已经融入到各行各业。人力资源是企事业单位健康长久发展的基石以及企事业单位正常运转的原动力,信息化的人力资源管理方式,可以帮助企事业单位有效提高人力资源管理工作的效率,提高自身核心竞争力。人力资源管理信息化指的是以提高工作效率、降低成本、优化员工服务模式为目的,将信息技术应用于实际的人力资源管理工作中,通过信息的集中处理、员工参与管理、外联服务共享等方式,从而实现人力资源管理流程的电子化的过程。将信息化与人力资源管理结合是时代发展的要求,信息技术的应用是人力资源管理转型的迫切需要,信息化是提高人力资源管理工作效率的内在要求。

一、信息时代人力资源管理的新趋势

(一) 信息化人力资源管理的系统集成化和共享化的趋势

伴随着我国经济的快速发展,科学技术水平在近几年更是发展迅速,当前我国已经逐渐步入大数据时代,信息集成化与共享化已成为我国信息化人力资源管理体系发展的主要方向。

企事业单位通过信息的集成化和共享化实现了整个企事业单位的信息共享,由此一来,企业管理层领导可以突破单位部门间的限制,获取更加精准、完善的企业信息进行有效的参考,使各种决策更快捷便利的传达。由此一来,企业各个方面资源得到了有效的整合,企事业单位生产成本也得到了相应的降低,企业人力资源管理的工作效率得到了极大的提升。然而,在实际的企事业单位中,息化人力资源管理系统并没有将信息化的真正意义进行发挥,一些企事业单位单独的设立一个部门进行信息化管理,而整个企事业单位又是由众多小的信息化系统所组成。这必然会直接造成整个企事业单位各个部门间信息的闭塞,也就无法发挥出信息化人力资源管理体系的真正作用。

(二) 人力资源管理的网络化

未来信息化人力资源管理会逐渐向网络化方向发展,在世界各国中,我国所拥有的网民总数量最多,所以,对这一优势我国必须要加以利用,在有关人力资源门户网站以及人力资源局域网的建设中,我国需要加大投资力度,由此一来,各企事业单位可以充分利用人力资源管理的网络化便利,建立新的在线解决方案,提高工作效率、提高企事业单位的综合实力。比如,定制健康关怀方案,e-health以及绩效考核工具、薪资发放统计工具等。从而提高企事业单位工作的效率,积极促进企事业单位的发展。

(三) 实现开放性的人力资源管理

企事业单位固有的人才使用局限可以通过人力资源的信息化实现消除。企事业单位通过信息化技术对企事业单位员工平时工作态度、绩效考核、专业技能进行科学合理的处理与评价,依照处理结果进行工作岗位的合理化设置。这样不仅帮助了企事业单位员工实现了自身的价值,也提高了企事业单位自人才管理方面的透明度,增强了企事业单位员工的信服,从而使人力资源管理突破了原有封闭的模式。因此,实现开放性的人力资源管理是未来信息化人力资源管理发展的必然趋势。

二、进一步提高企事业单位人力资源管理实效的有效对

策

(一) 完善人力资源管理信息化建设体系

首先,人力资源部门领导要向高层领导传达信息化建设这一时代发展趋势,认识到信息化对企事业单位发展的重要性,让领导者走出传统的管理观念的束缚,支持对信息化的建设;其次,重点关注人力资源管理在信息化方面的流程化及网络化问题,确保在信息化建设基础上实现企事业单位内部的流程科学化;再次,明确企事业单位人力资源部的职责与权力,通过信息化的进入更好的进行信息的共享,实现各个部门的有效分工与合作;最后,做好风险防范工作,信息技术带来快捷、方便、高效服务的同时,也隐藏着数据安全、信息泄露等风险问题,必须做好相应的风险防范措施。

(二) 不断完善及更新信息化软硬件设备

由于科技及经济的快速发展,要求企事业单位在信息化建设的过程中应该采取动态管理方式,及时更换过时的硬件设备,并根据企事业单位自身的发展特点及时更新升级软件,只有这样才能实现信息化建设的可持续发展。在人力资源管理信息化建设方面,企事业单位应该根据自身的发展情况选择或引进合适软硬件设备,特别是在软件的选择方面,不应该以先进与否为评判标准,而应该与软件开发商或咨询公司进行沟通协调,结合自身的业务特点、规模、发展阶段,选择最适合的软件。如何企事业单位员工自身的软件开发能力较强,则可以选择自行研究本公司的人力资源管理信息化软件,会更符合本企事业单位的内在要求。

(三) 培养人力资源管理信息化复合型人才

现代企事业单位的竞争是人才的竞争,同样信息化建设的根本要求也是人才的要求,需要人力资源管理及信息化知识的复合型人才,才能肩负起信息化建设这一重任。因此,在实际工作中,应该定期或不定期对相关部门管理人员进行概念知识培训,对业务人员进行操作性培训,对信息技术人员进行系统的维护培训等,实现分层次分类有针对性的专业化培训,充分提升员工的专业化水平,以便快速适应信息化建设的要求。最重要的是要充分利用信息化平台做好人力资源工作者的业务知识培训,更好的实现人力资源管理的信息共享,促进企事业单位更好更快发展。

三、结语

综上所述,信息时代的到来,给企事业单位带了新的发展机遇及挑战,管理者要充分重视人力资源信息化管理,深入研究人力资源管理发展的新趋势,并结合企事业单位实际情况,来进一步提升人力资源管理实效,使人尽其才,才尽其用,从而不断增强企事业单位的核心竞争力。

参考文献:

- [1] 徐金锋,姜燕,鲁丽莎.大数据时代企事业单位人力资源管理变革的思考[J].经济研究导刊,2018(7):141-142.
- [2] 赵语慧.试论企事业单位人力资源管理的信息化建设[J].科技资讯,2017,15(23):130-131.
- [3] 何成阳.信息时代人力资源管理的发展及趋势[J].中外企事业单位家,2017(21):138-139.