

信息时代企业人力资源管理模式创新与变革分析

于露

华电集团北京燃料物流有限公司山西分公司

DOI: 10.12238/ems.v5i5.6751

[摘要] 人力资源管理作为企业管理重要的组成部分,要紧跟时代发展步伐,与信息技术相结合,以便满足企业人力资源管理发展需要,实现人力资源管理模式转型,展现信息时代特色。为此,本文以信息时代人力资源管理模式的问题以及信息技术发展对人力资源管理的影响为研究点,从引进先进的人力资源管理模式、管理理念为改革手段,为企业推动人力资源管理模式变革提供新思路。

[关键词] 信息时代;企业人力资源;创新变革

Analysis of Innovation and Transformation of Human Resource Management Models in Enterprises in the Information Age

Yu Lu

Huadian Group Beijing Fuel Logistics Co., Ltd. Shanxi Branch

[Abstract] As an important component of enterprise management, human resource management should keep up with the pace of the times and combine with information technology to meet the needs of enterprise human resource management development, achieve the transformation of human resource management models, and showcase the characteristics of the information age. Therefore, this article focuses on the issues of human resource management models in the information age and the impact of information technology development on human resource management. By introducing advanced human resource management models and management concepts as reform methods, it provides new ideas for enterprises to promote the transformation of human resource management models.

[Keywords] Information age; Enterprise human resources; Innovation and change

引言:

就企业目前发展情况来看,要想在激烈的市场竞争中发挥自身优势,要从内部创新管理方法,为企业注入新鲜血液,以便实现内部组织人员的更迭,适应市场局势以及信息技术的快速发展。而在过程中,企业人力资源管理模式要与信息技术相结合,转变人力资源管理体系,提升人力资源管理效率,以便有效解决自身在信息时代人力资源管理模式变革出现的阻碍。

一、企业人力资源管理模式在信息时代存在的问题

信息时代的到来,主要是指在互联网发展背景下,企业通过对各项信息技术整合形成信息化的人力资源管理模式,以便在信息数据的支持下开展人力资源管理工作,挖掘更多有价值的人才,为企业发展注入源源不断的新鲜力量。但是,就目前企业人力资源管理模式信息化变革来看,仍旧存在一定的问题。

(一) 无法满足复合型人才缺乏

信息时代,人才和技术是决定企业前进速度的两大关键因素。在传统企业发展过程中,对于信息人才和信息技术的需求往往只存在于特定部门中,但是随着信息技术渗透程度不断提高,信息技术的发展不再只关系到一个部门,而是对整个企业的发展都会产生影响,为此企业一定要出于信息化转型的需要充分利用信息技术,招聘复合型人才,以便为企业发展注入力量^[1]。虽然以目前企业人才储备无法适应信息化发展的需要,但是通过信息技术对人力资源管理模式进行改革,能够弥补企业复合型人才缺口。

(二) 人力资源管理观念落后

信息技术与人们生产生活的关系逐渐紧密,人们对信息技术的依赖程度逐渐加深,从简单的衣食住行到日常的办公交流都需要信息技术的参与,可以说信息技术的发展不仅改变了人们的行为模式,还转变了人们的思维方式,为人们提

供信息化交互渠道。但是对于部分企业而言是否能够快速适应信息技术的发展成为关键问题,如一些企业管理人员无法接受信息化的冲击,仍旧采用传统的企业管理观念,导致企业上下的执行效率逐渐降低。而从当前企业人力资源管理理念来看,部分管理人员并未将大数据、云计算技术应用到人力资源管理工作中,导致企业人力资源管理模式无法追赶信息时代发展的脚步。

(三) 人力资源管理体系滞后

信息时代的到来,要求企业在进行人力资源管理过程中采用现代化的管理模式,以便妥善解决信息技术发展与企业之间的矛盾。相较于传统人力资源管理模式,现代化管理模式以“人”为核心,基于对员工的关注以及员工的诉求,调整管理战略和管理手段,以便在工作制度的规范下,激发员工的工作热情,确保企业人力资源的利用效率达到最大化。企业要想在信息时代下充分发挥自身企业优势,必须要进行现代化转型,利用信息技术创新管理模式。但是,通过对企业的相关调查发现,很多企业并未利用大数据、云计算等技术建立科学的人力资源管理体系,在人才管理过程中极易出现人才与岗位不匹配问题,导致人力资源管理效率大幅降低。

(四) 信息技术应用不熟练

企业对信息技术的应用程度决定了企业人力资源管理工作的先进程度,为此企业在转型关键期,要充分与信息技术结合,利用各项分析技术以及计算技术获取企业信息数据,以便为企业人力资源管理决策提供信息参考。但是,通过对部分企业的调查发现,很多企业由于缺乏对信息技术的认识,导致信息技术得不到合理运用,影响了人力资源管理工作的开展。例如,企业在应用大数据技术的过程中,并未考虑企业的实际发展情况,在未进行市场调查的情况下,就盲目地利用大数据技术获取人才候选人数据,导致候选人与企业所需人才质量和数量不相符,造成了人力、物力以及财力的浪费^[2]。

(五) 人力资源管理评价制度不完善

人才考核僵化是制约企业人力资源管理发展的重要问题,在对员工考核过程中,过度重视人才绩效是否达标,而忽视了对人才的过程性评价,导致员工对待工作逐渐丧失热情。甚至部分领导将任务发放下去后,只重视员工完成的结果,缺乏对员工工作任务综合性分析,仅凭片面性的结果就对员工做出评价,导致评价结果丧失了客观性和公平性。另外,在员工互评的过程中,出现人情占据上风的情况,一部分人出于自保心理给出不符合实际情况的评价,另一部分人碍于人情,不好意思给他人打低分,导致考核评价丧失意义。企业如果在信息时代仍旧采用这种传统的评价方式,将

难以保证人才的留存,最终对企业发展将会造成一定阻碍。

二、信息时代对企业人力资源管理模式的影响

信息技术已经对企业整体发展产生不可忽视的影响,从部门到人员信息技术已经成为重要的工具,尤其在完成人力资源管理相关工作时,信息技术已逐步与人员考核、评价、管理以及薪酬等内容充分融合。

(一) 优化人力资源管理模式

信息时代企业之间的竞争是人才和技术的竞争,只有保证人才管理和技术应用的高效性和有序性才能提高企业的核心竞争力。尤其在信息技术的帮助下,要想人力资源管理效率和方法得到保障,充分调动企业的人才资源,要利用信息技术变革企业人力资源管理模式。具体而言,在企业发展过程中,信息技术的加入推动企业向着智能化、自动化的方向发展,利用信息手段实现对企业资源的监控和调用,以便在企业有需求时能够查看企业相关人力资源资料,减少人力资源协调工作投入成本。另外,以信息技术为基础,搭建人力资源管理平台,实现人力资源信息在企业内部流转,进行层级传递,保证人力资源内部共享。

(二) 打破时间空间限制

信息技术的应用拓展了企业人力资源管理范围,提升人力资源管理工作效率。例如,在企业开展人力资源管理工作中,需要招聘人才,传统的招聘方式是到高校以及人才市场上与人员进行沟通洽谈,通过线下收集简历、人员面试笔试等流程确定最终人选,在此过程中需要经过多个环节,耗费人力物力财力,且无法保证人才招聘与候选人之间信息对等^[3]。但是在信息技术的帮助下,则可以通过线上发布信息的方式,全程进行线上操作,统计候选人的表现标注候选人的优劣势,以便保证招聘的客观性。

(三) 创新薪酬绩效管理体系

不同岗位、不同级别之间的薪酬具有一定差距,人力部门在进行薪酬核算时需要根据企业对薪酬的裁定标准,利用“固定工资+浮动工资”的计算公式计算企业员工最终薪酬额度。如果是传统的薪酬计算方式由人力部门负责统计整个公司员工的薪酬待遇,其难以会出现错误,因此为了降低失误差,企业要利用信息技术创新薪酬管理模式,按照不同岗位、不同层级编辑薪酬计算公式,并在计算员工工资时将员工工作年限、岗位、职称作为筛选条件,套用与员工情况相符合的公式计算薪酬即可,以便保证企业薪酬发放的高效性。

(四) 帮助企业吸引人才

优秀的人才是企业发展的基础,通过利用信息技术能够完善企业招聘制度和招聘模式,保证人才与企业招聘信息之间对等,从而更加规范地展开人才招聘工作,明确人才招聘

方向。例如,利用大数据技术建立人才库,在招聘人才时,将自身企业的招聘要求、招聘岗位、招聘人数以及企业发展方向输入信息库中,由信息库向企业推荐符合要求的人才。同时人才也能利用信息库主动搜集目标企业的招聘要求,减少企业与人才之间信息差,使企业和人才都能够找到自己心仪的选择。

三、信息时代企业人力资源管理模式的创新与变革方法

信息时代,企业引进信息技术变革人力资源管理模式、培训管理人才,构建科学的人力资源管理体系,是企业提升核心竞争力的必然选择,也是吸引人才的有效手段,能够为自身发展注入源源不断的人力资源。

(一) 进行管理人才线上培训

管理人才专业水平的高低对于企业人力资源管理工作的影响具有直接的影响,其需要掌握先进的管理技能和专业理论,以便与企业实际发展情况相结合,革新企业人力资源管理进程,成为企业人力资源管理与企业之间联系的必要窗口^[4]。首先,企业要利用信息技术培训管理人员,建设一支高素质的管理队伍,以便为企业发展提供人员保障。其次,为具有丰富经验的人力资源管理人员提供线上培训机会,确保其在工作之余学习先进的管理理念,重新划定企业人力资源管理标准,确保企业人力资源精细化管理。最后,提供人力资源管理学习技术手段的机会,熟练掌握大数据等技术,将其应用到日常工作中,实现数字化工作,提升管理工作效率和水平。

(二) 引进先进的人力资源管理理念

创新人力资源管理理念对于企业发展能够发挥关键作用,基于对先进管理理念的认识,与信息技术结合,进而优化企业现有的人力资源管理模式,以便适应现今人力资源管理模式,为企业发展吸引更多人才,挖掘人才潜力。同时,为了保证管理理念与信息技术充分融合,首先要引进硬件设备,收集大数据信息,为后续企业人才招聘提供数据支撑。其次,利用现有大数据信息技术深入分析和整合企业现有的人力资源,审视企业人力资源管理存在的问题,以便借助大数据技术调整企业人力资源配置,以免企业人力资源得不到合理利用。最后,利用大数据技术获取人员诉求,确保人员与岗位之间相互匹配。

(三) 构建科学的人力资源管理体系

人力资源管理体系是基础,是开展企业人力资源管理工作的指导思想。在企业开展人力资源管理工作的过程中,基于现存企业人力资源管理模式,更新薪酬、招聘以及人员考核等方面,满足企业现代化发展的需要。例如,企业利用信息技术调查企业人力资源流动情况,掌握人员的实际需要,

在调整人力资源管理模式的过程中将其作为基础,给予员工充分展现自我的舞台。另外,在企业进行人力资源管理过程中,基于人力资源管理体系掌握人员思想动态,了解员工诉求,对管理模式进行细节性调整,以此提高人员的管理质量。

(四) 引进人力资源数据分析师

信息技术的发展日新月异,人才的更迭速度不断加快,如果企业仍旧采用传统的管理模式难以适应时代的发展节奏,也无法对人才管理模式进行创新,因此企业在现代化转型时,要调动信息技术,并招聘专门的人员学习和运用信息技术,为企业管理提供技术支持。首先,企业管理部门基于数据的发展方向,招聘与企业发展节奏相适应的数据分析师,以便为企业提供必要的技术支持。其次,数据分析师保证企业内部之间公共信息的流通,如人员岗位变动、企业经营范围、招聘公告等,通过对信息整合和公布,确保员工及时了解企业发展情况。

(五) 推动数据静态到动态迭代

企业生成数据类型大体可分为结构性数据和非结构性数据,结构性数据是指企业发展过程中的人员信息、历史信息等,非结构性数据是指具有时效性的业务数据等,这些数据都需要大数据技术的支持。企业对信息数据的整合保证信息数据传输的价值性、多样性以及密度,以便确保企业内部信息流转的顺利性。另外,在大数据参与前,企业内部信息数据多为静态数据,而大数据信息的应用为信息流转增添活性,促使企业实现内部信息互通共享的目标,确保信息流转的有效性。

结语:

总而言之,信息时代下,企业要想不断发展,应当充分利用信息技术,利用信息技术整合企业内部资源,为人力资源管理变革提供发展途径,解决人力资源管理面临的困境,及时采取技术手段打破管理困局,推动企业可持续发展,使企业在激烈的市场竞争中占有一席之地。

[参考文献]

- [1] 李宁宁. 基于人工智能时代企业人力资源管理工作模式的创新升级[J]. 商场现代化, 2023, (18): 71-73.
- [2] 李涛. 大数据时代企业人力资源管理模式创新研究——评《大数据背景下企业人力资源管理研究》[J]. 领导科学, 2023, (01): 159.
- [3] 袁保华, 张小雁. 信息时代饲料企业人力资源管理模式创新与变革策略研究[J]. 中国饲料, 2022, (22): 87-90.
- [4] 吴华娟. 大数据时代企业人力资源绩效管理创新发展模式探析 [J]. 投资与创业, 2021, 32 (15): 144-146.