# 企业人力资源管理信息化建设的发展趋势

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2024-08-29

*第一篇：企业人力资源管理信息化建设的发展趋势企业人力资源管理信息化建设的发展趋势发表时间：2024-6-20 廖新宇 来源：万方数据关键字：人力资源管理 信息化 eHR信息化调查找茬投稿收藏评论好文推荐打印社区分享面对当代人力资源管理出现...*

**第一篇：企业人力资源管理信息化建设的发展趋势**

企业人力资源管理信息化建设的发展趋势

发表时间：2024-6-20 廖新宇 来源：万方数据

关键字：人力资源管理 信息化 eHR

信息化调查找茬投稿收藏评论好文推荐打印社区分享

面对当代人力资源管理出现的新趋势．浅析eHR的深刻内涵及发展历程，揭示出eHR对当代人力资源管理的重要意义，随着实践的不断总结和完善，在不久的将来，eHR必将引领企业人力资源管理理论和实践的深刻变革。

当前，众多中国企业经历多年的快速成长已经走到了国际化的拐点，如何在全球化竞争环境下保持强有力的竞争力，是每个中国企业，尤其是集团企业面临的重要课题。人力资源作为企业最重要的战略要素，如何通过对其有效管理创造中国企业新的竞争力?国内劳动立法的逐步完善也把人力资源管理推上更为重要的舞台。新的经济法律环境下，企业对人力资源管理提出了更高和更为迫切的需求。

人力资源管理出现的这些新趋势大多数均与信息技术有关，这表明了信息技术对人力资源管理实践的影响作用是十分巨大的，它将把人力资源管理引入一个全新的eHR时代。

一、人力资源管理的新趋势

1、以客户为导向

为人力资源管理提供了全新的思考方法，提倡把企业全体员工视为人力资源管理的顾客，思考这些顾客有什么样的需求以及怎样来满足这些需求。

2、通过业务外包、结构重组和流程改造来改善人力资源职能的有效性

借助其他领域的有效工具进行人力资源管理，是人力资源管理方式和思路的创新。

3、决策支持系统和专家系统

决策支持系统主要被设计用来帮助管理人员解决决策中遇到的问题，如信息不全、数据缺乏等，专家系统则可为决策者或者一般员工提供某—领域的专门知识和工作建议。

4、应用软件技术

如人员招募甄选软件、人员规划软件、绩效管理软件、培训与职业开发软件、薪资与福利管理软件等。

5、平衡记分卡

能够使管理者从财务绩效、内部运营、学习创新和满足客户需求等几个角度全面审视公司绩效的战略绩效管理工具。平衡记分卡综合了企业为增强市场竞争力所需要的大多数特征，包括以客户为中心、改善质量、强调团队工作、缩短新产品和服务的开发时间以及着眼于未来的管理等等。它不同于传统的企业绩效衡量办法，它强调根据企业经营战略和竞争要求选择若干关键性衡量指标。

6、自助服务

人力资源部门在一些传统的行政事务方面如人事记录、提供福利服务等方面的重要性越来越低，因此赋予员工控制人力资源相关信息和职能的能力。自助服务有利于使人力资源部门在员工心目中的印象由成本中心向利润和价值创造中心转变，并与员工心里契约的变化(希望自己能够在个人职业发展方面承担起更大责任湘吻合。人力资源管理出现的这些新趋势大多数均与信息技术有关，这表明了信息技术对人力资源管理实践的影响作用是十分巨大的，它将把人力资源管理引人一个全新的eHR时代。

二、eHR的内涵，电子化人力资源管理(eHR)是一种人力资源管理的信息化解决方案，是从“全面人力资源管理”的角度出发，运用先进的软件与高速的硬件，再与处于管理中心的人融为一体的基于Internet的全新人力资源管理模式。它运用信息化平台整合人力资源管理的各项职能，优化人力资源管理流程，运用集中式的数据仓库、信息自动化处理、员工自助服务以及电子商务网络，实现人力资源管理的便捷化、系统化、规范化和自动化，达到降低成本、提高效率、改进员工服务模式、提升人力资源管理价值的目的。

eHR是新经济时代下人力资源管理的趋势，网络技术的成熟与运用是其基础。eHR既是一套人力资源管理的信息系统，也是运用这套系统进行人力资源管理的过程，其特点主要体现在以下方面：

1、把分散的人力资源信息进行集中储存与管理，并与企业其他管理系统相集成。

2、通过互联网优化人力资源管理流程，实现人力资源管理自动化与无纸化。

3、企业成员运用系统进行自助服务，使普通员工、直线经理、企业高层都参与HR活动，最终达到全面人力资源管理。

4、充分利用外界资源，使人力资源管理各项职能能够获得专业的外包或帮助，人才网站、人才市场、咨询公司、猎头公司、培训机构、人事代理机构等人力资源服务提供商都可为企业提供专业的服务。

三、eHR的发展与演进历程

eHR是以人力资源管理系统(HRMS)为基础的，几十年间伴随着计算机技术的飞速发展，它从最初的单一功能软件发展成为如今的复杂系统。我们可以把eHR的发展进程分为四个主要阶段。

1、薪资计算系统时代

2、人事管理系统时代

3、人力资源管理系统(HRMS)时代

4、eHR管理时代

虽然人力资源管理软件在中国己有超过十年的发展历程，但由于人力资源管理整个大环境的观念和管理相对滞后，因而可以说中国的eHR尚处于行业无标准、产品不规范、厂商太混杂、企业未领会eHR软件真正价值的幼年时期。

四、eHR的优势

与传统的人力资源管理相比，eHR的优势体现在以下几个方面：

1、提高管理工作效率

企业发展到一定规模之后，人力资源管理部门的日常工作影良大，如薪酬的发放就要先获得并整理绩效情况，以此计算薪资、福利、公积金、所得税及其他扣款等等。如果这些工作完全依赖手工完成，人力资源管理部门是不堪重负的。eHR则可将集中的数据库与人力资源管理有关的信息全面联系起来，可减少信息处理中的大量重复性劳动和手工劳动。员工的可通过系统自助获取考勤、考评、薪资、培训记录等信息和在线申请休假、报销等工作，显著提高了人力资源管理的工作效率。

2、降低管理成本

eHR带来的管理成本的减少效果也是显著的，例如Dell公司2024年上半年通过因特网处理了300万美元人力资源管理操作业务，cisccy公司通过电子化学习系统一年节省了2400万美元培训成本。

3、信息充分，沟通及时

每位员工都可使用自己的帐号和密码访问系统相应模块，获得相应的信息和资料：同时还可将自己的想法和意见等传递给主管、企业领导、人力资源部门以及其他同事，实现方便而低成本地沟通。

4、有利于留住人才，降低人员流动率

eHR可根据各种基础数据给出分析和报表，帮助管理者分析员工流动的真正原因，以便及时采取措施降低流动率。系统还可通过人、职的自动匹配，使企业的内部选拔招聘更公平合理，从而激发员工的积极性，增强忠诚度。

5、提高企业决策水平

eHR系统包含了全面的人事信息、方便的生成各类分析报表，这为决策者的科学决策提供了重要依据。

五、eHR对当代人力资源管理的意义

人力资源管理将非常复杂，传统管理力方式显得难以应付，eHR则能为企业特别是大中形企业提供一个完整的人力资源解决方案。相比于传统管理方式，eHR对于人力资源管理的意义主要体现在以下方面。

1、转变人力资源管理部门的角色

人力资源管理业务流程包括员工招聘、人员培训、薪酬福利、绩效考评、激励、沟通、职业生涯规划、离职退休等大量事务性工作，这些事务占据了HR管理者大量时间，手工操作不仅效力低，且容易出错。eHR能为员工提供自助服务平台，为管理者提供决策支持系统。员工可以通过网络自行修改个人信息，查询薪资情况，提交各种申请；管理者可通过网络查询所需的人员信息和统计报表，批复申请，在线交流等等。通过事务性工作的自动化处理，人力资源部门有可能摆脱繁杂的行政作业，转而把把目光投向竞争策略的制订和为决策部门提供管理咨询等战略性人力资源管理工作。

2、提高人力资源管理工作质量

目前，我国大多数企业，特别是国有大中型企业，在人力资源管理方面存在着管理成本高，效率低，信息、共享差，人才引进、开发和使用缺乏统一规划，人才流失严重等问题。若通过加强人力资源管理信息系统的开发和应用，将能够促进公司进一步优化组织结构和岗位部门的重新设计，大幅度提高人力资源管理的效率，降低管理成本能够通过引入人力资源状况分析系统，实时掌握公司人力资源结构、分布和余缺情况，直接为人员的选聘提供依据，进一步拓宽人才的引入渠道，为公司的发展提供强有力的人才支持；能够根据公司发展战略需要，确定人才培训和开发的方向和思路，从而确保公司的人才培训和开发工作服务于公司的战略目标能够改善公司的薪酬体系和激励系统，特别是对骨干人才的激励，充分调动各方面人才的积极性，有效地防止骨干人才的流失；能够让公司高层管理者迅速、准确地获得有关人员管理的信息，明了公司的人员状况、人才需求标准，有利于提高管理水平；能够让员工通过人力资源管理信息系统方便地获得有关自己的考勤、薪资、培训记录等信息，提高人力资源管理工作的透明化程度。

3、使企业实现全面人力资源管理成为可能

eHR从全面人力资源管理的角度出发，利用internet技术为HR管理搭建一个标准化、规范化、网络化的工作平台，在满足部门业务管理需求的基础上，还能将HR管理生态链上不同的角色联系起来，企业各级管理者及普通员工都参与到HR的管理活动中来，使得eHR成为企业实现全面人力资源管理的纽带。

4、推动人力资源管理模式创新

eHR在电子商务的支持下，充分利用人才网站、猎头公司、咨询公司、培训机构等人力资源服务商的专业和资源优势，将招聘、培训、岗位分析、薪酬设计、绩效评价等人力资源管理各项职能外包，实现人力资源管理的社会化和虚拟化。在这样的模式下，一家大型企业的人力资源部门可能只有几个员工，他们只负责企业与外包机构的协调和各项职能之间的统筹丁作，这在传统模式下是难以想象的。对于有较高人力资源管理需求但力不从心的企业，HR外包的好处是显而易见的，企业可以集中更多的精力和资源投入其他领域，同时可以减少企业内部的人为干扰，提高员工满意度，使HR管理更为规范化。另一方面，eHR促生的HR专业服务机构将在为大量企业研究解决HR问题的实践中不断积累经验，逐渐成为人力资源管理创新的重要力量。人力资源管理信息化的过程，也是推动企业梳理现有人力资源管理体系

甚至系统地建立新体系(包括人力资源战略、方法、制度、模刊、流程乃至具体的表格等)，即人力资源管理流程再造的过程。

六、总结

人力资源管理信息化作为一种新的人力资源管理思想和模式，是随着计算机及其网络的发展和人力资源管理实践的发展而产生的。eHR伴随着先进的人力资源理念，引入我国至今不过十几年时间，就已形成风靡之势，充分说明了我圜企业提升人力资源管理价值的迫切需要。eHR在我国的发展目前面临着诸多挑战，企业人力资源管理整体水平不高、eHR领域人才的缺乏、供应商的分散和市场的不规范、缺乏项目评价指标体系等不利因素仍然限制着eHR的进一步发展。我国的eHR之路仍然任重而道远，需要政府、企业和整个社会的通力合作，共同努力。

**第二篇：企业人力资源管理发展趋势探析**

企业人力资源管理发展趋势探析

摘要：在经济全球化、知识经济、信息网络化的时代背景下，世界范围内企业人力资源管理面临着挑战与变革，呈现出一系列的发展趋势，本文探析并总结了世界范围内企业人力资源管理的六大发展趋势，即战略化、信息化、专业化、人本管理、人力资源外包和全面人力资源管理，以期对尚处于起步阶段的中国企业人力资源管理的未来变革方向有所启发和借鉴。

关键词：企业 人力资源管理 发展趋势

当今时代，经济全球化、知识经济和信息网络化已成为影响企业发展的重要因素。经济全球化使世界各国、各地区的经济相互交织、相互影响、相互融合，从而促进了劳动力、金融、技术、生产和销售的全球化。全球化彻底改变了竞争的边界，使企业面临前所未有的挑战。而知识经济是区别于传统的农业经济、工业经济的新型经济，它以知识为基础，以创新为动力，建立一种全新的企业模式和创造价值的过程。知识化改变了衡量企业财富的标准和竞争规则，知识成为企业的战略资产，成为连续推动企业提高生产率、提升并创造连续竞争优势的源泉。信息网络化则改变了传统的时空观念，创造了一个不受地理边界限制与束缚的全球工作环境和视野。由此，使企业赖以生存的外部环境和竞争方式也正进行着深入持久的变革，进而促使企业调整其内部因素，以适应这些外部环境的变化，以便企业在激烈竞争中立于不败之地。企业人力资源管理作为企业内部因素之一，自然也面临着巨大的挑战和变革的压力，进而呈现出一系列发展趋势。

一、企业人力资源管理战略化

现在，许多企业意识到，人力资源与其他资源最大的不同之处在于人力资源有创造力，而且会流动。因此，人力资源管理的工作重心应该逐渐从以“事”为中心转向以“人”为中心，转向如何发现符合企业要求的人力资源，如何开发这种资源的价值，如何保留这种资源并使之发挥最大作用等方面。在这种情况下，人力资源管理应纳入企业战略性范畴。战略人力资源管理是研究企业人力资源管理与战略管理之间的关系，它将企业人力资源与企业未来的发展需要相匹配，与培育企业核心能力、知识管理和管理变革相联系，关注入力资源本身的需求和能力的发展。可见，为了实施战略人力资源管理，企业的人力资源开发与管理应该成为所有管理人员，特别是最高层管理人员所关注的事情，而不仅仅是人力资源管理部门的职责。知识信息化时代，人力资源管理者的职责应该逐渐从作业性、行政性事务中解放出来，更多地从事战略性人力资源管理工作，也就是把考勤、、绩效考评、薪资福利等非核心的、过于细节化的传统人事管理业务外包出去，由其他部门、机构去管理，人力资源部只专注于

人力资源政策的制定执行、员工的教育培训、职业生涯规划等系统性、全局性的战略辜务，将人力资源管理融人企业生产经营业务战略中去，这样才能用全新的视野，整合企业人力资源功能和核心价值，提升企业人力资源核心竞争优势。

人力资源战略和企业战略的匹配是实现企业战咯目标的核心所在。人力资源管理更多的是实现企业战略的工具和手段，所以应该针对不同的企业战略来选用不同的人力资源管理实践。比如：企业采用单一产品式发展战略时，其典型特征是采用单一产品主攻特定的市场区域。这时，企业往往具有规范的职能型组织结构和运作机制，高度集权的控制和严密的层级指挥系统，各部门和人员都有严格的分工。相应地，这种企业也应该采取集权型人力资源战略，在员工选聘和绩效考评上，较多从职能作用上评判，且较多依靠各级主管的主观判断。在薪酬上，多采用自上而下的独裁式分配方式。在员工的培训和发展方面，以单一的职能技术为主，较少考虑整个系统。而当企业采用多元化发展战略时，企业因为经营不同产业的产品系列，其组织结构较多采用战略业务单元或事业部制。这些业务单元都、保持着相对独立的经营权。这类企业的发展变化较频繁，其人力资源管理多为发展战略，即企业采用渐进式变革和发展式人力资源战略。在人员选聘问题上，较多运用系统化标准，尽量从内部招募；在绩效考评上，主要是看员工对企业的贡献，主客观评价标准并用；奖励的基础主要是对企业的贡献和企业的投资贡献，运用“内在激励”多于“外在激励”；开展大规模的员工发展和培训计划，培训和发展往往是跨部门、跨职能，甚至跨业务单元的系统化开发。

二、企业人力资源管理信息化

信息技术正不断渗透到企业经营的每一个环节，人力资源管理也不例外，信息技术能够大大提高事务性人力资源管理工作的效率，使人力资源管理者的精力集中在更重要的管理工作方面，如信息技术使得企业能够高速低成本地发布信息，应对弹性工作制下的薪酬管理，通过网络培训来节约成本。人力资源管理信息化就是借助先进的软硬件和网络技术，通过集中式信息库、自动处理信息、员工自助服务、外协及服务共享，达到降低成本、提高效率、改进员工服务模式的目的。在信息时代，企业管理已进入科学的量化管理阶段，现代企业竞争在一定程度上是数字的竞争，现代管理决策必须以客观数据为基础，以信息分析为依据，利用决策工具确立方案。因此，信息资源的多少对决策水平的高低起着至关重要的作用。人力资源管理信息系统就是要把企业有关人力资源的数据收集起来，再通过分析软件将数据加工成有用的信息，转化为对整个公司的生产经营有增值作用的服务与支持。

要充分发挥人力资源管理信息系统的功能需要以下几个方面的行动：1．采用人力资源管理信息系统，用集中的数据库将与人力资源管理相关的信息全面、有机地联系起来，有效地减少信息更新和查找中的重复劳动，保证信息的相容性，实现信息的共享。把考勤、档案管理等例行性、行政性事务由电子化、自动化的管理流程所取代。，从而大大提高工作效率。

2．人力资源管理工作者应从繁琐的行政事务中分离出来，一方面为企业在人员管理上提供

管理咨询服务；另一方面有充足的精力和时间担当CEO的“战略伙伴”，利用人力资源信息系统，提供人力资源管理知识和解决方案，提供人力资源的分析报告，随时随地向管理层提供决策支持。3．利用人力资源管理信息系统，为企业进行科学的人力资源开发、人才培训、员工的职业生涯作出规划等

三、企业人力资源管理专业化

在许多中国企业管理者印象中，人力资源部毫无专业含量可言，人力资源管理无非包括工资发放、员工考勤等方面，这种现象的外部原因是，中国高等教育体系还没有建立完整的人力资源管理教育序列，中国管理咨询员发展还不成熟，是的人力资源部门在企业组织中更多地表现为成本中心而不是利润中心。国内企业的人力资源管理还处于起步阶段，特别是企业规模大小对人力资源管理专业化程度的要求存在很大不同，对于企业运营中出现的问题，小企业可以通过经验性管理应对，但对于大型乃至跨国公司，经营管理已不可能胜任，中国当前中小企业占绝大多数，所以对于人力资源管理出现认识上的偏差也很容易理解。企业人力资源管理专业化要求一名人力资源管理者应具备合格的人力管理专业技术以及良好的IQ和EQ。完成企业人力资源管理所需要的具体知识如下：

A人力资源管理专业知识

人力资源管理的基本职能是：1.结合企业总体发展规划，在与业务部门充分沟通的基础上，设计人力中长期规划。2.设计职务说明书。3.与业务部门合作设计、实施招聘方案。4.新员工辅导，使之熟悉公司组织文化和部门业务。5.设计合理薪酬，实行有效激励。6.培训方案设计与实施。完成这些职能需要不同的人力管理专业化技术，比如招聘时心理测试技术的应用要求人力资源管理者有相当的专业知识，不能随便做出结论。再如激励制度设计中的期权制度设计机制，如果人力资源管理者对期权所涉及的金融证券知识没有比较充分的了解，就难以设计出一个优秀的期权方案。

B其他并非人力管理专业技术但与人力资源管理密切相关的外围知识包括信息处理技术、劳动法规及人力资源市场动态等。专业知识只有在外围知识支持下，才能够发挥作用，比如业绩考核方案设计、薪酬设计都要求人力部门对劳动法规以及人力资源市场、企业财务状况有充分把握，不是鼓励地、随心所欲地做出结论，对于大型公司尤其如此。

专业化知识体现了人力资源管理者的IQ，现代管理理论认为非智力因素在成功管理总同样重要，也即情商EQ。密歇根大学商学院戴维·渥尔瑞奇教授在《人力资源精英》一书中列出了对12689名美国人力资源管理协会会员调查问卷的分析结果，被调查者认为人力资源管理者的知识构成是：企业经营知识（包括财务管理能力，战略决策能力，技术应用能力）占25%，FIR管理实务（包括人员配备、IIRD、激励、组织设计与发展、沟通）占34%．杈变管理能力（包括理念创造，解决问题．变革与创新、人际关系、角色影响）占41%。对该研究结果的解释是，具备企业经营知识可以使人力资源从业者加入到决策团队中；具备人力

资源管理实务能力会提高人力资源开发的效益从而有助于提高企业最终经营业绩；具备权变管理能力能够帮助人力资源从业者实现人力资源管理的创新及开创人力资源开发的新境界。

四、人本管理

现代企业人力资源管理既从劳动管理的科学方法中吸收了“以物为中心”的管理思想，又从人际关系学说与行为科学学说中吸收了“以人为中心”的管理思想，它是在综合上述两种管理思想的基础上，为实现企业目标，谋求人与物和谐结合，使得职得其人，人适其职，人尽其能，才尽其用，最终实现企业人力资源充分合理利用的管理。它把人既看作是经济人，具有物质方面的需要，又看作是社会人，具有心理与社会方面的需求，而且随着人类生活水平与文明程度的普遍提高，这些需要也在不断变化。因此，人力资源管理要及时调整其价值标准与行为准则，以适应这种变化，提高其工作绩效。

“人本管理”必须着重研究人的行为动机和心理活动规律，提高员工满足度。着重研究人的行为动机和心理活动规律。管理心理学认为，人的行为规律是需要决定动机，动机产生和支配行为，行为指向目标。人的需要是人的本性，企业中人的行为直接或间接地影响着企业效果和目标的实现。因此，企业管理必须着重研究人的行为规律，针对员工的动机和需要，积极创造条件，提高员工的满足度。只有这样才能最大限度地激发和调动起员工的工作热情和创造性，充分发挥人的“潜能”；才能促使个人目标与组织目标一致，实现减少耗费，提高效益，增强竞争力，使企业在市场竞争中获胜。实行人本管理要求企业针对不同员工的特点和需要采取不同的管理方式，建立合理的利益分配制度并制定适宜的管理模式。

五、人力资源外包

外包的策略性运用，已经在今天成为最有效和最重要的商业模式之一，它能促进全球企业释放出他们的所有利润、效率和以有效成本运作的机会，同时允许他们保有和扩展客户群的最大弹性的潜能。国外企业已经纷纷将部分非核心的人力资源管理工作进行外包化管理，其人力资源管理者与企业员工的人数通常保持在1: 100 的比例，而在国内这个比例却高达1: 30，这是由于国内企业通常会考虑便于操作和控制的问题，还有一些保护自身商业秘密和员工资料等因素存在，导致人力资源管理者大多还是自己在操作，所以效率普遍比较低下，因而加重了企业的管理成本。而国外尤其是欧美企业在进行了外包化管理的情况下摆脱了繁琐的事务性工作，企业将注意力集中在核心工作，而产生了高效率、低成本，进而加强了企业管理的科学合理性。人力资源外包的优势体现在一下几个方面。

1．外包活动有利于降低经营成本，改善经营绩效。

人力资源活动历来被作为重大的成本中心，而通过外包可以精简企业内部人力资源职能人员，以更好的成本效益为员工提供更满意的人力资源服务 虽然利用外包服务商需要成本，但其往往能提供更好的服务质量，而同时成本也比雇佣或利用大批的人力资源职能人员去做这些工作所花费的要低。另外，通过外包可以减少企业人力资源管理所必须的信息支持平台

等大量的技术投资，也可以消除或至少降低其日常办公预算或昂贵的资本支出：经营成本因此会全面下降，经营效益相对提高。

2．外包能够提升人力资源部的战略作用。

随着人力资源对于企业的战略重要性的增加，企业要求人力资源管理部门更具有战略性和灵活性。通过人力资源外包，可以使企业人力资源管理人员从作业性、事务性工作中解放出来，把精力、时间用于思考战略需要、提升人力资源竞争力等方面：同时大量的人力资源职能外包，可以使人力资源管理人员从繁琐的日常事务中解脱出来，推动其角色的转变，他们不仅是其他职能管理者的战略伙伴，而且成为企业新观念的引进者、思想创新者和组织的推动者。面对外部复杂环境，他们具有敏锐的获取有成本优势的人力资源服务职能的洞察力；对内又积极参与整体战略规划的制定和执行，并有效协调人力资源的各项服务职能。通过外包可以随时整合企业内、外部的人力资源，从而大大提高企业的灵活性和适应性

3．外包有利于企业专注于自身的核心业务。

2024年初惠普将300多名制造工人外包给加拿大的天弘电子公司其人力资源部经理解释说“惠普的核心竞争力是研发和市场，将生产环节和员工一起外包出去，既有利于惠普集中精力投入研发和市场，又有利于在市场不景气时避免裁员的风险。”企业制胜的法宝在于增强核心业务，将人力资源职能等非核心部分外包给外部的专业服务商，可以突出企业的经营重点和提高绩效

4．外包有利于获取先进技术和整合外部具有高超技能的人力资源专家。

信息技术的发展使人力资源的运行也必须加大电子人力资源管理程序、相关应用软件和平台的技术投入力度。而通过外包．企业可以充分利用外包服务商所提供的最新的技术和系统。同时，外包服务商也已经培训出能为各种企业提供人力资源外包服务的职员。在今天的市场上，具有薪酬、福利、外派人员以及人力资源信息系统等专门知识的人力资源专家紧缺，而雇佣人力资源服务商通常比雇佣几个专家容易的多。

六、全面人力资源管理

在组织扁平化导致管理幅度减少、员素质提高以及人力资源管理大量事务性业务外包导致的人力部门小型化等因素的作用下, 不同层次管理者掌握必要的人力管理技术成为又一个趋势，即全面人力资源管理。人力资源管理不仅仅是人力资源部门的职能, 而应该是每个部门经理工作的重要组成部分。业务部门管理人员应该明确他们既是部门业务经理, 也是这个部门的人力资源经理, 业务部门的直线管理者将面对越来越多的传统上认为属于人力资源部门的管理任务。这就在组织中形成了一个人力资源管理网络，人力资源部门处于网络中心节点位置，具备人力资源管理职能的各个部门经理则处于各个节点上，各个节点的同时运行和沟通协作一方面可以保证企业拥有顺畅的人力资源代谢，另一方面则舍得人力资源部门的压力大大减小。如在部门裁员中, 企业裁员目前往往由业务部门主管决定, 交给人力资源

经理最终完成, 但最合理的方式应该是经理与部门经理协作或者在中小型企业由郎门经理自行完成裁员工作。裁员的整个过程涉及教育培训、绩效考核、劳动法律、经济补偿等方方面面, 被裁减员工完全可能提出很多问题：裁员决定是怎么做出来的？为什么要裁员？自己工作的问题出在哪里？是否到了裁员的程度等等, 管理者还要考虑裁员以后的后续工作应该怎样去做, 如谁来接替被裁减员工职务？对大型企业而言, 失败的裁员过程对企业名誉有不利影响, 部门经理与人力资源经理需要分享双方掌握的信息, 就能够尽快完成裁员的全过程, 把裁员对公司运转的不利影响减少到最低限度。而在中小企业裁员过程中, 直接负责裁员的部门经理更需要用一些人力管理知识，比如裁员过程中一些细节的处理, 通知裁员消息的时间、地点选择等。

当前时代背景下的中国企业人力资源管理尚处于起步阶段，管理理念较落后，人力资源管理者素质和专业化水平有待提高，缺乏完善、科学和规范的人力资源管理体系，对比企业人力资源发展的六大发展趋势可以发现中国企业人力资源管理的不足之处，进而找到未来的改革方向，从而改善人力资源管理的水平和效率。

参考文献：

[1]Peter F．Drucker．The Practice of Management[M]．NewYork：Harper& Brothers．1954．

[2]R．S．Schuler．Managing Human Resources[J]．5th edn，St Paul，MN：W est Publishing Co.1995．

[3]S．P．Robinson．Personnel：The Management on HumanResources [M]．Englewood Clifs，N．J：Prentice-Hall，1978．

[4]Storey.Developments in the Management of Human Resouroe [M]．London：Blackwell，1992．

[5][美]加里.德斯勒.人力资源管理(第十版)[M]．北京，中国人民大学出版社，2024．

[6]赵曙明.人力资源管理研究[M]．中国人民大学出版社，20o1

[7]张弘,赵署明．人力资源管理理论辨析[j].中国人力资源开发，2024，(1)．

[8]胡丽红．战咯导向的人力资源规划[J]．人力资源，2024(3)

[9]陈立荣.新世纪人力资源管理的发展趋势[J].企业研究，2024，（3）

**第三篇：浅论我国企业人力资源管理的信息化建设**

浅论我国企业人力资源管理的信息化建设

陈芬(\*\*\*)首都经济贸易大学

摘要

在经济快速发展的今天，企业要想获得持续健康的发展能力，人力资源管理水平的高低是至关重要的。要提高人力资源管理水平，构建一个信息化平台是重中之重。文章主要介绍了当今企业人力资源管理信息化的意义和推进人力资源管理信息化的主要措施。

关键词

人力资源，信息化建设，重要性，措施

前言

人力资源管理信息化，又称电子人力资源，主要是指企业基于互联网，依托先进的人力资源管理理论，以软件系统为平台，通过信息技术对人力资源进行优化配置的动态过程。它既不是一种目标的实现，也不是一些软硬件的简单配套组合，而是一项复杂庞大、循序渐进的系统工程，需要根据企业发展的实际情况不断进行调整和更新。人力资源信息化是信息时代人力资源发展的必然趋势，是企业及时满足业务需求，实现企业高效的人力资源管理，增强企业核心竞争力的必然手段。企业要想跟上信息化进程，紧随时代步伐，就必须在招聘、考核、薪酬等方面构建人力资源信息化管理体系。

一、人力资源管理信息化建设的必要性

1、有利于企业整合管理资源，提高管理效率，降低管理成本

信息化的首要作用是提高工作效率，表现在人力节约、人力资源业务办理速度提高、差错率下降、人力资源方面的决策速度加快、决策质量提高等方面。

传统的手工管理时期，人力资源部门不管是设计工作、组织培训、招聘人员，还是工资发放、档案管理等琐碎的具体工作都必须依靠手工操作，效率低并且容易出错。信息系统的投入，减轻了手工作业造成的查询、统计等方面繁重的计算工作，缩短了各职能工作的时间，大大提高了人力资源管理的运作效率。

同时，信息化可以减少人力资源管理工作的操作成本、降低员工流动率、减

少通讯费用等，从而降低组织的管理成本。另一方面通过对人力资源管理流程的优化、完善、固化等过程，可以从相应部门获得更多有价值的信息，为企业的战略性决策提供数据支持。在这种转变后，企业人力资源部门才可能实现从“成本部门”向“价值部门”的转换，真正成为企业战略的业务合作伙伴。

2、有利于有效贯彻落实人力资源解决方案

我们知道，企业在发展的各个阶段都会遇到人力资源管理上的各种问题，当各种问题出现时，企业管理者首先就是从人力资源管理措施上寻求解决方案，当方案出台并着手实施时，人力资源部门发现很难将这个方案真正落实下去，在执行过程中也会遇到很多难以预料的问题。执行不力的结果要么方案被锁在文件柜里束之高阁，要么实施质量和收益大打折扣。执行不力的主要原因不是方案本身不好，而是缺乏方案实施的平台和工具。从深层次看，传统手工作业方式与以精细化、量化管理为特点的现代人力资源管理模式产生了不适应性。企业必须实现人力资源管理方式的转变，其主要途径是实施人力资源管理信息化。让人力资源管理可以适应企业现代化管理的要求。

3、有利于改善人力资源部门的服务，推进全面人力资源管理。

在现代企业中，人力资源管理工作人员已经不仅仅局限于人力资源部门，而是扩展到了整个公司各个层面。随着互联网技术的普及应用，e-HR软件从C/S模式向B/S模式的转变，基于互联网操作的e-HR软件通过对用户权限的划分，把HR管理人员和非HR管理人员整合在一起。通过面向全员的信息化工具，延伸人力资源管理范围，提高各级人员参与人力资源管理的程度，有效地改善人力资源部门的服务范围和服务质量。在员工充分参与的基础上，推进人力资源管理工作不断创新和全方位提高。

4、有利于推动管理方式人性化

信息系统的投入，使员工与企业之间在根本利益方面的互动成为可能，体现了实时管理的优越性。信息化人力资源管理是管理技术与信息技术之间的完美融合，在消化吸收先进的人力资源管理理念的基础上，可以在系统中体现人力资源管理的全部内容与业务流程，从而使得人力资源管理系统可以被用来定义专业部门的工作内容，优化和规范其业务流程，从而成为企业人力资源部门信息化、职业化、个性化的管理平台，真正实现管理方式的人性化。

随着人力资源管理信息化不断的实践、发展、提升，人力资源管理信息化给企业带来的价值会越来越清晰。同时，我们要清醒的认识到e-HR软件作为一种信息化落地工具，与其服务对象——人力资源管理要有机结合起来，以有效地提

升企业人力资源管理水平，使e-HR软件能够真正地为企业所用，发挥其应有的价值。

二、推进人力资源管理信息化的措施

1、从观念层着手，建设新型企业文化。

人力资源信息化并非只是单纯购置一套e-HR系统，其深层次意义在于管理理念的信息化，是企业管理者和全体员工对信息化的认识、认可，故而信息化引出的企业再造不仅仅是组织流程的再造，更是企业文化的再造。

因此，只有当企业在观念层上完成这一新型企业文化建设以后再引进e-HR系统，员工才能充分领会e—HR对于组织和自身的重大意义。从而主动积极地学习新技术，适应e-HR带来的变革，为e—HR实施消除了一大障碍。同时管理层及时有效地与全体员工沟通。让他们认识到e-HR不是要损害员工的利益，反而能从长远角度上提升组织的核心竞争能力，进而为员工创造理想的职业生涯，这样，全体员工参与e—HR实施的积极性会大大提高，为人力资源部门献计献策，提供广泛的支持。任何—种新生的、先进的管理理念，一旦得到全员支持，必将发挥其巨大的功能。

2、加强人力资源管理信息化基础设施建设

可以说，企业人力资源管理信息化建设的关键就是基础设施建设，即配备适宜的计算机和计算机网络，建立一定规模、结构合理的信息化基础设施，为企业全面推进人力资源管理信息化奠定基础。

要切实做好以下几点：首先，实现办公自动化。因为利用人工手段进行庞大的人力资源信息的收集、处理及科学决策已不能适应时代发展的要求。因此，改变办公模式，是人力资源管理信息化的基础任务。

其次，开展软硬件基础设施建设。为了实现信息化，投入必要的软硬件设备算是最基本的环节。

最后，开展网络建设。要利用现代信息技术来改善管理模式，架构一个共享资源的平台，提高计算机和网络技术在人力资源管理中的应用程度，逐步提高人力资源管理信息化水平。

3、建立专业化、信息化的人才队伍

可以说，人才队伍建设是人力资源管理信息化成功的根本。企业人力资源信息化管理需要综合性的高素质人才，要求他们在具备现代管理知识的基础上，熟练掌握现代信息技术手段。

首先，人力资源管理者必须精通人力资源管理技能、精通经营知识，应该具

有专业化的工作态度，以及一定的软件应用水平。人力资源管理人员是推进e-HR的关键力量，因此一定要对他们进行专业培训，提供他们的操作能力和综合素质。其次是企业的全部员工，e-HR系统对员工素质要求较高，实施e-HR前应该对所有员工进行不同程度的技术培训和人力资源管理理念培训。

4、注重人力资源管理信息化的长期发展规划

有些企业往往只注重眼前的发展状况，对信息化的管理没有一个长期的战略规划，从而导致企业的人力资源管理信息化有了好势头，却夭折在摇篮中。任何一种信息化管理都需要长期的发展，尤其是像人力资源管理这种庞大、复杂、及其重要的管理领域的信息化，迫切需要企业给予长期的关注和合理的发展规划。只有不断地发展改进才能充分发挥信息化人力资源管理的优势。

人力资源管理信息化不只是一个管理手段，更是一种适应时代，适应经济发展的管理思想。它可以给企业创造出巨大的价值，包括有形的和无形的价值。但是，这种管理思想的变革必须建立在企业战略和实际情况的基础上，企业不能一味的因循守旧，但也不可以盲目求变。人力资源管理的信息化过程是一个长期而复杂的过程，企业要通过合理的措施和手段，在长期规划发展下，利用其提高企业的竞争力。

参考文献：

【1】 米玮，企业人力资源管理信息化研究，经营管理者，2024年7月

【2】 金玉，浅析人力资源管理信息化的必要性，中国集体经济，2024年7月

【3】 陈秀君，关于企业人力资源管理信息化的思考，今日科苑，2024年12月

**第四篇：企业人力资源管理信息化**

企业人力资源管理信息化研究

摘要

随着全球经济时代到来，发达国家由于劳动力成本不断上涨，不得不放弃传 统制造业，并向劳动成本较低发展中国家转移。号称“世界工厂”中国制造业面 临技术更新升级换代，这些促进了高端技能性人才的需求呈现上升趋势，人才竞 争日益激烈。为适应这一环境，企业人力资源部在“选”、“育”、“用”、“留”方 面采取了积极人力资源策略，选择合格人员、培养、激励关键员工。但这些人力 资源管理工作是否妥当、有效显得至关重要。在此背景下，研究人力资源管理评 价：即如何衡量人力资源管理，促进人力资源管理服务于企业战略目标，具有重 要现实意义。

目前国外已有很多企业成功实施了人力资源管理信息系统，并取得了良好的 效果，国内学术界和企业界对人力资源管理信息化的研究则相对较晚，尚处于初 步发展阶段，但需求却很旺盛。国内企业可以在生产计划、采购管理、过程控制、财务核算等方面引进国外成熟的产品或方案，因为国内外企业在这些方面的业务 具有一定的相似性，而国内的人力资源管理与国外的人力资源管理有很大差异，这就要求我们必须根据中国企业的实际情况设计相应的人力资源管理信息化方 案，为其量身订做合适的人力资源管理信息系统。

企业不仅可以为企业人力资源管理变革提供完善的管理体系、管理技术以及相 关的管理运作策略，有效避免了企业盲目照搬、随波逐流的应用状况的出现，而且 可以使企业快速适应外部环境的变化，增强企业人力资源的竞争力，培育和发展企 业的动态核心能力，以达到企业可持续发展的目标。

关键词：人力资源管理；绩效评价；信息化；人力资源

1导言

1导言-研究目的意义

本论文主要研究目标是在信息化环境下，站在如何提升人力资源管理有效性角 度研究，基于信息化环境下，依据企业绩效理论、人力资源管理评价方法和信息化 规划理论，提出人力资源管理评价信息化解决方案；构建人力资源管理评价系统及 其原型客户应用分析。

在信息化浪潮席卷全球的背景下，国内很多企业纷纷引进各种先进的信息系 统，学术界和企业界也在积极探索能够适应不断变化的经营环境的信息系统解决 方案。目前，许多中国企业在销售、生产、物流、客户服务、行政办公等方面已 基本建立起了融合先进管理思想的信息系统，极大地提高了企业的管理效率。在 以人力资源为企业最宝贵资源的21世纪，与企业已有各信息系统相融合的人力 资源管理信息系统已成为企业界和学术界新的关注点。因此，研究企业人力资源 管理信息化具有重要的理论意义。

本论文在已有理论研究的基础上，结合作者两年多在某企业人力资源管理信 息系统实施过程中的具体实践，探讨了基于现代人力资源管理理念，企业信息化 大背景下，人力资源管理信息系统的建设方案。本论文所做的研究可以为企业人力 资源管理信息系统建设提供实务支持，具有较大的实际意义。

2人力资源管理评价及信息化问题分析

2.1人力资源管理信息化定义

人力资源管理信息化（e-HR：electronic-Human Resource），全称为电子化人力 资源管理，是指将IT技术运用于人力资源管理，以先进的软件和高速、大容量的硬件为基础，通过集中式的信息库自动处理信息，员工参与服务，外联服务共享，是人力资源管理流程电子化，达到提高效率、降低成本、改进员工服务模式的目 的的过程。

随着互联网和电子商务理念与实践的发展，e-HR发展成为包含了“电子商务”、“互联网”、“人力资源管理业务流程优化”、“以客户为导向”、“全面人力资源管理” 等核心思想在内的新型人力资源管理模式。e-HR包括核心的人力资源业务功能，如招聘、薪酬管理、培训、绩效管理等，利用各种IT手段和技术，比如互联网、呼叫中心、考勤机、多媒体、各种终端设备等，人力资源职能部门、普通员工、直线经理、高层经理都可以在e-HR的平台上发生相应权限的互动关系。

2.2人力资源管理信息化的内涵

e-HR作为一个不断发展着的动态概念，目前可以从四个方面来理解：一是降

低成本。e-HR通过减少人力资源工作的操作成本、降低员工流动率、减少通讯费 等来降低企业的运营成本。二是提供更好的服务。e-HR可以更好的收集内部信息，加强信息的沟通。各种用户可以直接从系统获取自己所需的相关信息，并据此做 出相关决策。三是管理理念的革新。人力资源管理信息化的最终目的不仅仅是改 进管理方式，而是革新管理理念，达到一对一的关系管理。四是技术应用。先进 技术应用于管理实践，最重要的是提高管理效率，为决策提供信息和解决方案。

2..3人力资源管理信息系统释义

人力资源管理信息系统（HRMS或e-HR系统）是对企业人力资源进行全面管

理的人和计算机相结合的系统，它综合运用各种信息技术，同时与现代化的管理 理念和管理手段相结合，辅助管理者进行人力资源决策和管理，它不仅是一个技 术系统，更重要的是一个管理系统，它是人力资源管理信息化(即e-HR)规范化、体系化的最终结果[5]。因此，很多企业在实施人力资源管理信息系统的时候，也习惯于称之为e-HR系统。

2.4人力资源管理信息系统的价值

一般而言，人力资源管理信息系统是将信息技术与人力资源管理思想相结合，依靠信息技术对企业人力资源进行优化配置的一种管理方式，它是提高人力资源 管理水平的一个持续渐进的过程[7]。与传统的人力资源管理方式相比，电子化人力 资源管理的优势不仅仅表现在以计算机代替人工管理，某种意义上可以说是人力 资源管理方式的一种革命。贝京（Begin,1997）通过日本、美国、英国、德国、瑞 典及新加坡等国人力资源管理系统与竞争优势关系后指出，人力资源管理系统的 功能发挥极大地影响企业竞争优势的建立[8]。它的价值体现在以下几个方面：

1．显著提高人力资源管理的效率

从以上的分析中我们不难看出，包括员工招聘、人员培训、薪酬福利、绩效 考评、沟通、时间管理等大量事务性、程序性工作，都可以借助信息技术的应用，通过授权员工进行自助服务、外协及服务共享等，不仅可实现无纸化办公，而且 可以大大节省费用和时间，显著提高效率，使人力资源管理从繁琐的行政事务中 摆脱出来。

2．更好地适应员工自主发展的需要

这一点对于知识密集型的企业尤为重要。知识型员工十分注重个性化的人力 资源发展计划，需要对自身的职业生涯计划、薪酬福利计划、激励措施等有更多 的决策自主权。网络的交互性、动态性可以使人力资源管理部门根据个人的需求 和特长进行工作安排、学习、培训和激励，让员工实施自我管理成为可能，能更 加自主地把握自己的前途。

3．加强公司内部相互沟通以及与外部业务伙伴的联系

随着公司规模的不断扩大，公司各部门之间、员工之间、公司与外部业务伙 伴之间的沟通往往会变得十分困难，但激烈的市场竞争使得这种全方位的沟通显 得极为必要。网络不但可以成为公司员工间的纽带，帮助他们逾越部门不同、工 作时间不同、工作地点不同的障碍，促进相互了解和沟通，同时还可促使企业与 外部业务伙伴在人才、技术、知识等方面的资源共享，有效提高适应市场的能力。

4．有力促进企业电子商务的发展

电子商务的发展有赖于人力资源管理的不断完善，在电子化人力资源管理中，职位空缺公布、专家搜寻、雇员培训与支持、远程学习等将变得更为高效，与此 同时，电子化人力资源管理对建立虚拟组织并实现虚拟化管理、建立知识管理系 统、创建学习型组织，都将创造极为有利的条件。

5．提高企业人力资源管理水平，加快企业人力资源的开发

电子化人力资源管理通过计算机网络和数据库的应用，使企业的人力资源管 理更为科学，人才配置更为合理，同时也使得人力资源管理更为公正、透明，有 关人力资源管理方面的各种政策、规定也将因广泛参与而变得更加实际、可行，对提高企业人力资源开发水平大有裨益。

2.5我国人力资源管理信息化的发展

传统的人力资源部门往往扮演被动的人事行政角色，并没有很清楚地与

业整体运作绩效有直接的因果关系。而随着知识经济时代的到来，全球化、场化、信息化的发展，尤其是计算机及互联网技术的广泛应用，人力资源管的职能已从一种维持和辅助型的管理职能逐步上升为一种具有重要战略意义

管理职能。人力资源部门越来越多地参与企业战略规划，传播人力管理技术

推动员工群体的沟通，成为首席执行官的战略伙伴，成为企业战略决策的参

者。战略性人力资源管理理论在探索与实践中不断成熟，自然而然地要求一

稳定的、机械性的、重复性的人力资源行政事务性工作能够通过信息化手段

以自动处理，使人力资源管理者集中精力干重要的战略性项目。人力资源管

信息化使得信息技术与人力资源管理有机结合起来，协助人力资源部门工作

员处理繁杂的日常行政工作，摆脱不断添加人力但工作效率与服务质量不见

色的恶性循环，增加人力资源部门战略管理角色的份量。由此不难看出人力

3人力资源信息系统在企业中的一般实践

在建立人力资源信息系统时，企业通常会采用面向对象的系统开发方法。

面向对象是一种认识方法学，它既提供了从一般到特殊的演绎手段，又提供了

从特殊到一般的归纳形式。面向对象的系统开发方法是以事物(对象)为中心

来考虑计算机的处理体系。这里指的事物不仅基于信息隐蔽和抽象数据类型等

概念，而且把事物的形象(资料)、功能同意义(处理)一体化，作为处理的基

本单位，即把系统中所有资源都视为“对象”，每个对象都封装资料和方法，由

方法实施对资料的处理。所以在面向对象时，只要给出“执行它”的信息，便

可以完成处理。面向对象的系统开发方法分为系统分析、系统设计和系统实施

三个阶段

3.1系统分析

(1)系统分析概述

系统分析是使设计达到合理、优化的重要步骤。这个阶段的工作深入与否，直接影响到将来新系统的设计质量和经济指针，因此必须予以重视。系统分析

是在调查研究的基础上，对新系统的各种方案和设想进行分析、研究、比较和

判断的过程，目的是获得有关合理的新系统的逻辑模型。

系统分析的主要任务是:详细调查、分析用户需求、提出新系统的逻辑模

型、编写系统分析报告。

①详细调查

详细调查企业人力资源管理的现状和具体结构，并对现行人力资源管理状

况进行详尽的描述，这是系统分析最基本的任务。在充分了解现状的基础上，进一步发现其存在的薄弱环节并提出改进的设想，这是决定人力资源信息系统

功能强弱和质量高低的关键所在。人力资源信息系统应主要详细调查以下内容:

第一，企业各级机构与人力资源信息联系状况。人力资源的信息量很大，来源渠道较多，在企业中，它几乎与所有的部门关联。这就要求对企业的整体

情况和各个机构进行调查，以求收集到完整、准确的信息，再对信息进行归纳、汇总，对企业的流程做出合理的判断，为以后的标准化统一代码设计、文件设

计做好充分的准备。此外，要弄清各个机构资料的来龙去脉及他们和人力资源

信息系统的关系，才能从系统的角度进行设计。如果企业其他机构已经实现了

计算机处理，则更要了解它们的输入与输出内容，弄清哪些信息是由人力资源

信息系统直接调用的，哪些信息是需要经过人工加工后才能调用的。

第二，企业已使用的编码调查

由于我国大部分企业的现代化管理水平不一，国家有关部门也没有制定出

统一的标准化代码设计体系，因此除了上级主管部门规定的某些代码外，各企

业内部的代码往往比较混乱。需要深入到各部门中，将已有的代码内容、编码

方法进行完整的调查。

3.2系统设计

系统设计是人力资源信息系统开发过程中的第二个阶段，它是在系统分析的基础上进行的，可以看做是人力资源信息系统开发过程中最重要的阶段。

(l)系统设计的目标与内容

系统设计的主要任务是依据系统的逻辑模型设计出满足用户要求的高质量

系统。它包括以下两个方面:首先，为了使系统结构合理，把人力资源信息系

统分解成若干个子系统，这些子系统之间是互相联系、互相配合并合理地组织

在一起的;其次，对每一个具体的子系统根据其在系统中的地位和作用，选择

合理的方法和技术手段进行构造。根据人力资源信息系统的特点，系统设计所

追求的目标为系统的可靠性可维护性用户友好性工作效率与合法性等。

系统设计由总体设计和详细设计两部分组成。总体设计又称为模块设计，它是系统设计工作的第一步，它的任务是确定整个人力资源信息系统的模块结

构，即如何将一个系统划分为多个模块。模块的划分一般采用结构化设计方法。它包含的内容有:①划分子系统，明确各子系统的目标和功能，并据此划分功

能模块，绘制系统结构图;②物理配置方案设计，包括系统各种软硬件配置方

案;③优化总体设计方案，并进行评估。具体来说，模块设计就是要把由数据

流程图表达的数据处理功能转化成由不同模块来完成。对每个功能模块处理步

骤和细节的设计称为详细设计。详细设计是系统设计的第二步，是模块设计的延伸，是具体实现每个模块的设计。详细设计的任务是为每个模块选择合理的实现方法和技术手段。详细设计的内容包括:数据文件设计、代码设计、输入

设计、输出设计等。

3.3系统实施

系统实施工作必须在系统分析和系统设计工作完成以后，严格按照系统分

析和设计的文档资料进行。企业只有通过相关文档，对系统目标、总体结构、代码设计、输入/输出设计、数据库设计、处理过程设计以及系统运行环境等有

了明确理解和认识以后，才能开始系统实施活动。

系统实施阶段由程序设计、系统测试、系统安装、新旧系统转换和系统维

护与更新等主要活动构成。这其中的很多工作要在需求企业中进行，因此企业的参与会对实施的成功起到重要的作用。

4结论

信息时代是一个充满变革的时代，经济和社会的飞速发展使企业发展面临越

来越多的不确定性和挑战，与之相对应的企业人力资源管理也越来越灵活，人力 资源管理理论和实践的发展也是一日千里，人力资源管理信息化作为人力资源管 理领域的新热点正受到越来越多的关注。

信息时代，管理实践与信息技术是密不可分的，人力资源管理信息化作为一

种全新的人力资源管理模式，将人力资源管理与信息技术紧密结合，反映了现代 人力资源管理理论和实践的不断前进。我国企业实施人力资源管理信息化建设是 顺应国际人力资源管理发展的潮流，提高人力资源管理水平和企业综合竞争力的 必然选择。先进的信息技术应用于企业人力资源管理不仅仅是为了将现有的人力 资源工作做得更好，更重要的是，使人力资源管理人员能够做些对于企业来讲更 有价值的事情，成为管理层的决策支持者，为决策提供信息和解决方案。一方面，人力资源管理信息系统可以使他们把工作做得更好“Do things better”，比如

可以缩短管理周期，减少人力资源管理工作流程中的重复操作，使工作流程自动 化，减少不必要的人为干扰因素，使内部客户——员工自主选择人力资源信息和 服务，高效完成事务性工作和日常服务。另一方面，人力资源管理信息系统可以 使他们做更重要的工作“Do better things”，它可以使人力资源部门从提供简

单的人力资源信息转变为提供人力资源知识和解决方案，可以随时随地向管理层 提供决策支持，可以向业务部门提供分析工具和建议，建立积累知识和管理经验 的体系。

可以说人力资源管理信息化的实现过程，是推动企业系统地建立新的人力资

源管理体系或优化现有人力资源管理体系的重要变革，它能以较快的速度使过去 常常被企业束之高阁的人力资源管理体系优化方案得以实现，将人力资源管理的 业务流程不断进行固化与优化，从而帮助企业建立起信息化、专业化的人力资源 管理平台。当管理者习惯于在这个平台上完成日常管理工作时，好的管理理念与 方法已经悄然渗透到他们的管理意识当中，专业化的人力资源管理团队也因此能 将更多事务性工作让人力资源管理信息系统处理，从而提高了效率，使其能有更 多的精力关注战略性人力资源管理。

参考文献：

1.郑大奇.e-HR应用指南.北京：企业管理出版社，2024.2.洪玫.人力资源信息化管理.北京：中国发展出版社，2024.3.朱勇国.信息化人力资源管理.北京：中国劳动社会保障出版社，2024.迈克尔·阿姆斯特朗.战略化人力资源基础（张晓萍，何昌邑等）.北京:华夏出版社，2024，4-5

4.陈维政，余凯成，程文文.人力资源管理与开发高级教程.北京:高等教育出版，2024，518-518

5.廉凯.我国企业人力资源管理信息化建设初探.山东：山东大学出版社，2024，56-56

6.胡宏峻.人力资源e化.上海：上海交通大学出版社，2024，93-94

7.林迁芸.战略性人力资源体系[J」.HR管理世界，200

8.佘维.浅谈我国企业的信息化建设的误区[J].科技创业月刊，2024.9.崔文平.我国企业信息化的问题与对策研究〔J〕.中国科技信息，2024.10.张玉芬.浅谈我国企业的信息化建设「J].科技情报开发与经济，2024.11.蔡素妹.面向E时代的我国企业信息化管理【J].中国高新技术企业，2024.

**第五篇：人力资源管理的信息化建设**

人力资源管理的信息化建设

摘要：目前我国人力资源管理的信息化建设已经刻不容缓。在新时期所需要实行的人力资源信息化建设和本世纪初所提出的人力资源管理的信息化不同，在此时期所需要的信息化建设也更加完善，其细分程度也更加的趋于专业化。本文将从目前人力资源管理信息化所存在的现实需求、现状中的不足做出概括和分析。

关键词：人力资源；信息化管理；信息化建设；企业发展

Information Construction of Human Resource Management Abstract: The information construction of human resource management has been pressing.In the human resources information required for the implementation of the new period and the beginning of this century, the information presented in different human resource management, information technology during this period require more perfect, the degree of breakdown also tends to be more professional of.This paper will present the practical needs of human resource management information exists, the status of deficiencies make summarized and analyzed.Keywords: human resources;information management;information technology;business development

从现行的我国经济发展情况来看，我国正处于第二产业逐渐向第三产业发展的阶段。其总的发展趋势逐渐从资源密集型产业逐渐转换至劳动力密集型的发展模式，经济发展结构从单纯的资源出口和技术加工承包延展至以服务业为主的劳动密集型。与此同时，我国依旧有部分地区承接发达地区产业转移，以劳动力密集型加工业为主。针对目前的人力资源管理的复杂局面，人力资源管理的信息化的优势凸显，正在成为未来人力资源管理之中的重要手段。

一、我国企业人力资源信息化管理的现实需要

从人力资源信息化管理的定义上来看，人力资源信息化的管理包含了多重的内容，实际作用的发挥上人力资源信息化管理同样也具备着复杂的系统性特征。目前我国的大部分企业已经逐渐具备了人力资源的信息化管理的理论基础和硬件条件，然而在实际的运用和操作中，其信息化管理和内容以及相关的建设及其性能尚不全面，企业利用信息化管理的思维尚且不足。下文中将我国当下大部分企业所存在的人力资源信息化建设管理之中出现的问题进行分类，对于存在的现实需求进行具体分析：

1、企业发展战略需求

现代化信息社会的部分基本要求已经逐渐延伸到经济社会的各个角落，根据2024年国家统计局所颁布的数据来看，目前我国大中小型企业中采用现代管理方式的企业已经到到了74.36%，从这一数据上来看，实际企业对于人力资源管理的信息化需求已经表现的十分明显。此处需要注意的是，企业发展的战略需求所指称的并不是单纯的政策调整以及管理模式的对应改变，换言之，企业的战略需求是从实际的需求和对于未来的管理模式的进行精密的预测之后所得到的。

人力资源信息化的管理对于正在逐步发展的企业好处可以简单的分为几点： 企业可以依靠逐渐发展的人力资源信息化管理发展出独特的管理管理特色，依据当前企业所面对的问题和市场的独特需求做出一定的规划。

企业在面对技术管理接轨的时候，其相对的技术接轨成本更低。尤其是对于员工的信息化转换成本也更少。

能够满足员工的潜在发展需求，在员工所能的到的信息反馈上能够满足要求，员工利用信息化要求的转换，获得更高层次水平的反馈和信息总结。

2、管理水平以及管理层次的需求

当下企业管理之中常常出现管理水平和管理层次上的一系列变革，利用人力资源信息化的趋势，能够有效地针对管理中出现的一系列问题做出及时的调整。譬如在当前的信息化管理之中，利用适当的信息管理可以做到在员工信息、员工考核、绩效考核、总体管理等一系列的综合信息的罗列和展示。对于出现跨地区、员工工种和素质不一管理，信息化的管理方式可以提供全局观。综合利用信息化的管理促使整体的改良和发挥。换言之，使出在不同时空条件的员工在计算机的核算上有总体的安排规划，对于目前企业的人力资源等等都有综合的体现，可以有效的对于企业的现状进行管理，适时安排员工的工作，并且针对员工的特殊情况机动性的对于综合的管理情况进行调整。

3、员工的反馈需要 传统的管理方式对于员工的需求反馈有一定的延迟性，而信息化管理在其取代传统的管理方式的同时还提供了相对于直接的员工信息反馈的渠道，对于员工改善工作方式方法起到了一定效力。从总体需求来说，企业要求从一般的任务完成也开始和出现对于员工态度以及情感上的需求改善，方式方法之上获得陆续的发展和潜在需求之中的表现，员工能够及时的利用信息化管理系统，查找相关的企业要求的调理和准则，对于企业变更的要求以及相关信息有良好的把握能力，同时可以依靠当下的信息反馈系统利用其主要职能了解自我工作状态和相关反馈，对于考核也能够有比较直观和透明的把握。

信息化的管理需求同时还可以表现在其对于个人需求的尊重之上，每个员工都可以借助信息化管理系统了解到当下规程，甚至是提出自己针对于规程的一部分意见。综合来说对于企业的效力的反馈也有比较好的体现。

二、我国企业人力资源信息化管理现存的不足

目前大多数企业虽然已经开始利用企业人力资源信息化管理，但是从各个方面来说都存在着一定的局限性和不足，依据其不足进行分类，大致可以分为主观投入不足和客观支持力度不足两方面。

(一)主观投入方面主要存在以下几点问题：

1、企业对于人力资源信息化的客观需求认识不足

虽然当下已经进入信息化的时代，但是在上文之中所提及的调查之中不难发现依旧存在一定接近25%的企业仍旧沿用着传统的人力资源管理方式，该类企业多为小型企业，规模不大对于员工的综合管理素质要求也不高。针对这类企业所暴露的问题也可以看出当下的部分企业对于人力资源信息化的客观需求认识不足。此类企业将人力资源管理限制在一个较小的区域，对于当前的人力资源管理的信息化水平比较局限，甚至总体上对于信息化的认知较为排斥。在未来的竞争之中，该类企业的劣势也同样较为明显。

2资金投入和相对管理方式迟滞

企业对于人力资源信息化认识不足，同期的缺陷还表现在资金投入少和相对的管理方式迟滞上。由于将员工信息全面的信息化网络化管理，初期需要投入一部分人力资源，特别是企业需要相关的人力资源管理人才进行辅助建设，在资金投入上需要投入一部分进行建设，然而企业对于该项没有直接盈利的建设项目兴趣往往不大，建设的需求表现出的状况也不明显，常常延误企业改革的需求和继续发展的潜力空间。

管理方式上出现了部分企业虽然将员工信息信息化处理但是综合上没有投入的现象。在一部分信息的发布上依旧依靠传统的模式进行。人力资源管理的信息化系统上针对性和实时性的特性都没有利用，使其整体的人力资源信息化管理都成为了空架子，仅仅起到了企业装点门面的作用，此类缺陷同样也是对于人力资源管理的信息化系统的浪费。

（二）客观投入方面主要存在以下几点问题：

1、国内大环境下信息化基础薄弱：

我国目前已经全面进入了信息化社会，然而我国的信息化技术发展和国外相比较而言，基础相对薄弱，部分技术依旧依靠国外的技术支持，没有自己的解决方案，在部分的人力资源信息化处理上的能力以及其综合管理能力尚且表现出一部分不完善。而我国目前的人力资源方面相关的人才较为缺乏，虽然大专院校对于人力资源专业的学生培养较为全面，但是在人力资源信息化建设的专业性和使用程度上来说，人才依旧较为稀缺。

2、国家尚无相关法律法规规范和保障

目前我国对于企业的人力资源信息化管理没有进行一定的规范，针对于目前将不少企业之中存在的管理乱象的治理能力不足，各个企业内部的信息化管理常常出现各自为政的现象，平台、代码之间没有统一的标准，对于整体的企业内部的人力资源信息化建设的优势关注不足。

我国同样在人力资源信息化法律效力之上的保障力度不足，信息化管理面临的一大难题就是信息的保密以及信息安全的处理，在此基础之上，国家在人力资源信息等等网络信息安全的保护的立法上常常表现出无力态势。法律规范的不完善，法律制裁的不到位。种种因素也是企业在实现人力资源信息化管理时的顾虑之一。

三、我国人力资源管理信息化建设的发展方向

从上文所反映的几个方面不难看出我国人力资源管理的信息化建设所反映的主要阻碍问题。这些问题随着我国经济发展，企业内部建立人力资源管理的信息化建设的必要性日益凸显。综合上文种种因素，笔者认为在我国人力资源管理的信息化建设的未来发展方向应该注重其三方面内容：

综合性：由于企业内部常常出现人力资源网络交错的状况，其部门在具体的管理上对于人力资源管理的信息化要求有不同的属性，在此方面的建设适当的应该予以避免，转而针对于网络化、体系化的人力资源管理结构进行综合的调整。趋向于扩大化和综合化，同时在建立相关的企业内人力资源信息化建设的同时，还应当建立相应的评估机制和反馈机制，提出适当的评估和反馈的标准，作为标准化的参照，提供给员工作为基础的改善意见。

适用性：中国拥有着特殊的国情，并且在经济发展的今天，中国当下正处在复杂的经济局面中，针对于其适用性应当服从现实的需求，我国的人力资源信息化的发展起步比较晚，相对企业对其认识也存在一定的不足，这也就要求在未来企业的信息化建设的发展方向应该趋向于企业的实际条件进行适应，避免人力资源管理的信息化发展在中国企业的水土不服，根据我国的实际情况，进行管理的方针和规条的制定，优化整体的管理结构，避免隔靴搔痒的情况出现。

安全性：针对于目前我国网络信息安全的立法的不完善以及相关法律在执行的效率的有限，这种环境加强了对于我国的人力资源信息化安全性能的要求。其建设应当遵循安全性原则，在利用新的管理模式为企业的综合发展提供保障的同时，也应该有力避免公司的可能面对的隐形损失，防止员工信息盗用、泄密等等不良影响。

参考文献

[1] 王默凡.人力资源管理信息化实践研究[D].首都经济贸易大学 2024 [2] 2024全国中小企业信息化调查报告(摘要)[J].中国制造业信息化.2024(06)[3] 喻红莲.当前中小企业人力资源管理信息化的问题及对策[J].商场现代化.2024(06)[4] 刘开国.信息化在企业人力资源管理中的应用[J].汽车科技.2024(01)[5] 陈静,彭翠.人力资源管理信息化实施的条件与有效措施[J].全国商情(经济理论研究).2024(01)[6] 李钧.谈企业人力资源管理信息化建设[J].商业时代.2024(01)[7] 董俊秀.现代公司人才储备策略研究[D].黑龙江大学 2024

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找