

人力资源信息化效能期待深化 PDF转换可能丢失图片或格式
，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54977.htm 短短10年,源起国外的人力资源信息化已经在中国大陆经历了一个从无到有、从缓到急的迅速发展阶段。人力资源信息化,带来了我国人力资源管理领域的全新变革。何谓人力资源信息化?从狭义上说,人力资源信息化是指基于互联网的、高度自动化的人力资源管理工作,囊括了最核心的人力资源工作流程,如招聘、薪酬管理、培训等。从广义上说,人力资源信息化是基于电子商务理念的所有电子化人力资源管理工作,包括利用公司内部网及其它电子手段,如员工呼叫中心等的人力资源管理工作。据了解,在采用了人力资源信息化的企业中,其薪资发放和工资单信息,人事资料行政管理,出勤,培训招聘福利管理这些属于基本员工信息资料采集维护的事务性工作,逐步可以被人力资源软件的信息化模块所取代,这就使人力资源工作者从繁杂重复的事务性工作中脱身出来成为可能。但目前有能力将人力资源技术与应用的重心从一般型业务操作处理转向战略的企业为数不多。随着企业对人力资源管理信息化的实行和信息准确性需求的增加,这些现在还未能得到广泛应用/规划的功能人力资源规划、继任计划、个人职业发展规划以及绩效管理与核心能力管理,将成为下一波人力资本管理科技变革浪潮推进的重点。中国企业的人力资源信息化进程,还存在着几个亟待跨越的发展障碍。一是企业管理人员的观念有待转变。人力资源的信息化是“一把手工程”。需要高层管理人员拿出坚定的信心、足够的魄力,并给予相当的关注乃至参与,才能成功。部分

管理人员将人力资源视为一种不得已的成本开销,没能意识到人力资源管理对于企业发展的重要性。或是对于如何实施人力资源信息化、实施过程会遇到什么困难、人力资源信息化能给企业带来哪些实际价值等深层问题认识不够。对人力资源信息化的理解也存在着各种各样的误区。比如,希望通过人力资源工作的信息化,马上改变企业人力资源管理的面貌.或者对于人力资源信息化的效果不做有效评估,简单地认为“人力资源的信息化效果不明显”.还存在对信息化建设的投入产出比不够重视,盲目赶时髦或者只求产出不言投入等等误区。而面对人力资源信息化,企业的基层员工往往由于不理解,或者计算机操作水平低,或者担心个人利益受影响等等原因,排斥人力资源信息化的引入或是消极逃避。导致企业的人力资源信息化进程推进缓慢。

二是企业信息化水平失衡。企业的信息化水平,关系着人力资源信息化能否成功实施。企业在着手人力资源信息化工作时,要从实际情况出发,充分考虑企业原有的电子硬件平台基础,以及原有的财务、物流、业务等信息系统的建设水平。在选择人力资源信息化系统时,应选择贴合自身实际的人力资源信息化系统。切忌贪大求全追求时髦,以免造成功能浪费,徒增实施成本。

三是人力资源信息化的实施度还有待发展。企业人力资源信息化建设主要包括以下三个层面:(1)数据电子化。即把各类人力资源信息以电子数据的形式保存起来,可以随时查询,因此也称为“电子化”或“无纸化”或“数字化”的过程。(2)流程的电子化。即把企业已经规范化的一些流程以软件程序的方式固化下来,使得流程所涉及岗位员工的工作更加高效、规范,减少人为控制、人为干预、人为决策或“拍脑袋”的现象及管理行为,同时提升客户的满意

度。(3)管理的电子化。即通过对那些电子化的原始数据进行科学的加工处理,运用一定的数学模型、信息管理模型和计算机仿真模型,对企业的人力资源管理进行优化控制和战略分析,从而起到对企业管理和决策的支持作用。目前在国内,人力资源规划、个人职业发展规划以及核心能力管理等人力资源信息化软件的高层次策略功能,在很多企业尚处在搁置状态,没能合理有效地开发使用。100Test 下载频道开通,各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com