

# 信息化背景下企业人力资源管理的改革和创新

李文聃

国民大学校, 韩国 首尔 02707

DOI: 10.61369/SSSD.2025040034

**摘 要** : 随着各行各业数字化转型的加快, 传统的企业人力资源管理面临着新的机遇和挑战。对此, 企业应创新引入信息化人力资源管理理念与工具, 对人力资源管理工作进行改革, 以促进企业的健康发展。基于此, 本文将浅析加强企业人力资源管理信息化建设的意义, 以及信息化背景下企业人力资源管理现状, 并对信息化背景下企业人力资源管理创新改革路径进行探讨。

**关键词** : 信息化; 人力资源管理; 改革路径

## Reform and Innovation of Enterprise Human Resource Management under the Background of Informatization

Li Wendan

National University of Malaysia, Seoul, Republic of Korea 02707

**Abstract** : With the acceleration of digital transformation and upgrading in all walks of life, the traditional enterprise human resource management is facing new opportunities and challenges. In this regard, enterprises should innovatively introduce information-based human resource management concepts and tools, and reform human resource management to promote the healthy development of enterprises. Based on this, this paper will analyze the significance of strengthening the informatization construction of enterprise human resource management, as well as the present situation of enterprise human resource management under the informatization background, and discuss the innovation and reform path of enterprise human resource management under the informatization background.

**Keywords** : informatization; human resource management; reform path

### 一、加强企业人力资源管理信息化建设的意义

#### (一) 提升企业的识别与分析能力

新时代下, 数据识别与分析能力已成为企业人力资源管理的重要工作内容之一, 尤其是许多企业已经引入了统一的人力资源信息系统, 用于集中管理进而储存企业的人才信息、培训记录和绩效管理资源数据, 以及整合企业内部数据如考勤记录、薪酬数据等, 确保数据的准确性和统一性, 为企业进行人力资源管理提供高质量的数据基础。通过对收集的数据进行分析, 企业人力资源主管及企业决策者可以及时了解招聘进度、培训效果和员工绩效等企业内部情况, 从而为人力资源管理决策提供有力支持。<sup>[1]</sup>

#### (二) 推动企业人力资源管理现代化发展

加强企业人力资源管理信息化能够有效提高企业管理效率。在企业人力资源管理工作中, 通过引入人力资源管理系统软件, 能够有效减少企业人力资源管理中人工操作的工作内容, 这不仅减少了相关工作人员进行重复性工作的时间, 提高了工作效率, 还有助于他们能够将更多精力用于数据分析和制定人力资源战略规划上, 进而推动企业人力资源管理助力企业数字化转型升级。与此同时, 信息化建设还为企业人力资源部门开展员工培训提供了更加多元化、便捷的方式。企业可以借助线上学习平台为员工提供个性化、定制化的培训课程。这既改善了以往员工培训受时

空限制的不足, 又增强了员工参与培训的积极性, 促进了企业的可持续发展和员工的个人成长。<sup>[2]</sup>

#### (三) 优化企业文化与激发员工工作热情

以往的企业文化宣传培训主要以会议、讲座形式开展, 虽然能够让员工快速了解企业文化, 但由于形式相对单调, 很难真正让企业文化入脑入心。对此, 企业人力资源管理部门工作人员应对其进行优化提升。运用信息化人力资源管理理念与模式, 借助内部系统、官方社交媒体等信息化平台, 利用图文、视频等多样化媒体手段展示企业文化, 使企业价值观的呈现更加生动、立体, 进一步增强企业文化对员工的吸引力和感召力。另外, 信息化的人力资源管理模式也有助于简化传统人力资源管理的繁琐流程, 使员工可以快速获取所需信息, 解决工作中遇到的问题, 提高工作效率, 从而增强员工的工作满意度和参与热情。<sup>[3]</sup>

### 二、信息化背景下企业人力资源管理现状

#### (一) 管理理念与基础建设仍需加强

随着互联网技术的日新月异和市场竞争的加剧, 企业也要与时俱进地对人力资源管理的理念进行改革创新, 并相应地加强基础建设, 以促进企业的高质量发展。以往企业在进行人力资源管理时往往是以结果导向、层级制为主, 这在一定程度上限制

了员工的创造力和主动性，影响了企业整体的创新能力和市场竞争力。而在信息化时代，企业需要更加注重员工的个人发展和激发员工的内在动力，促进员工与企业共同成长。这就要求企业更新其管理理念，从结果导向转变为更加注重过程和人的成长。<sup>[4]</sup>

### （二）部门沟通与协作流程有待提升

人力资源管理作为企业核心的管理职能之一，其工作效率和质量直接影响企业的整体竞争力。然而，许多企业各个部门由于各自业务特点和信息系统的独立性，往往难以实现数据和信息的共享与交流。传统的人工对接工作容易导致部门间工作重复、决策滞后，严重时甚至会造成资源浪费。<sup>[5]</sup>另外，企业在选择协同工作软件，通常更注重软件的成本、功能匹配度等方面，忽视了它们在促进跨部门沟通中的潜在价值。

### （三）企业文化培训推进较为困难

由于不同企业的规模、行业差异以及组织结构各不相同，故每个企业在推行文化培训时都有其独特的困境和需求。信息化人力资源管理的开展虽然提高了企业文化培训效果，但在一定程度上也使企业人力资源管理变得更加复杂。一方面，企业文化的传播与塑造是一个长期的过程，需要持续不断的重复和强化。<sup>[6]</sup>随着现代企业工作节奏的加快，员工在本职工作上需要投入更多时间和精力，从而为企业发展创造更多价值，企业文化培训也因此被边缘化。另一方面，信息技术的飞速发展，传统的企业培训方式也已过时，但企业文化培训的资金和人员支持往往十分有限，这也使得企业人力资源部门在更新培训内容和方式上遇到了困难。

## 三、信息化背景下企业人力资源管理创新改革路径

### （一）加强企业人力资源管理理念与平台建设

科学合理的企业人力资源管理理念和平台建设是实现企业持续发展的重要保障。随着科技的进步和信息技术的广泛应用，企业面临着由传统管理向现代智能管理转变的挑战。加强企业人力资源管理理念与平台建设，不仅能够促进管理效率的提升，还能够激发员工潜能，提高企业竞争力。<sup>[7]</sup>首先，企业应优化顶层设计，从管理层树立明确的战略发展意识和数字化工作理念。管理层作为企业各项工作的领头者应与时俱进地更新人力资源管理理念与长远的发展目光，指导企业人力资源部门开展工作。要求人力资源部门在工作中利用好大数据技术，对企业员工招聘、培训、薪酬等各个方面工作进行信息化管理，并深入分析相应数据，为企业人力资源管理提供科学指导依据。比如，挑选出一些经典的员工关系管理案例或数字化转型案例，借助案例指导人力资源部门工作人员学会借助大数据资源，提升日常工作效率。其次，构建信息化人力资源管理平台也至关重要。

### （二）改革企业人力资源管理考核与激励方案

传统的企业员工考核体系往往偏重于结果导向，而忽视了员工在工作过程中创新能力和团队协作等方面的表现。因此，企业人力资源管理考核应强调多元化评价指标，平衡结果与过程评价，促进员工的全面发展。在实际开展中，企业可以收集员工上下级、其他部门同事、客户等的反馈，以全面评估员工的工作表

现。这种多角度的评价方式能够更真实地反映员工的能力和潜力，为企业提供更准确的人力资源决策依据。另外，企业还可以实施目标管理。通过引导员工将职业发展目标与企业战略的对接，同时将长期目标分解为短期可操作的任务，并设定具体的完成标准。<sup>[8]</sup>配合人力资源部门通过定期的目标审查和调整，确保员工的工作方向与企业发展紧密相连。在此过程中，人力资源部门还应做好考核体系的监督者，确保考核流程的透明性，减少主观判断的干预，采用数据驱动的方法来进行员工表现评估。同时，保障不同岗位、不同层级员工的合理竞争，避免不公平现象的产生。除此之外，人力资源部门还应加强对员工职业路径规划方面的帮助。比如为员工提供个性化的培训和学习机会，以期提升其职业技能和综合素质。或创新应用股票期权、股权激励等长期激励计划，进一步增强员工对企业的归属感和忠诚度。比如，企业可以借助 OA 考核系统，对不同部门、岗位的员工进行全方位的考核与激励。对于试用期的员工，由其直接领导和对接部门，以及人力资源部门进行评定。对于销售部门工作人员，则根据其合同数额和回款金额作为绩效奖励的主要依据。为了更好地落实企业人力资源管理考核与激励方案，人力资源部门应利用好人力资源管理系统或软件，降低人力资源部门的管理成本，提高考核的精准度和及时性。<sup>[9]</sup>

### （三）创新企业人力资源管理信息化工作模式

在信息化背景下，企业人力资源管理信息化工作模式的创新，对于提高企业的竞争力和适应市场变化的能力至关重要。随着云计算、大数据、人工智能等技术的发展，企业有机会将传统的管理模式转变为更加灵活、高效的新模式。首先，企业人力资源部门应基于大数据技术，收集和分析员工数据、绩效数据、市场趋势等信息，对人才流动趋势、员工满意度等进行深入分析，帮助企业预测未来人力资源需求，从而优化招聘、培训和留任策略。其次，信息化技术的发展，使得远程工作成为可能。<sup>[10]</sup>通过建立移动办公平台和远程协作工具，企业可以打破地域限制，吸引更多优秀人才加入，同时提高工作效率。通过这些工具，企业管理者也能够实时监控项目进度，确保团队协作的高效性。

### （四）推进企业人力资源管理网络化协同应用

网络化协同应用是指在信息化背景下，企业要注重信息技术在人力资源管理、部门协同工作中的应用。首先，要明确目标与需求。企业人力资源部门应深入分析企业当前的人力资源管理流程和模式，识别存在的问题和瓶颈。通过评估企业在招聘效率、培训效果、绩效管理、员工沟通等人力资源管理方面的需求和痛点，明确网络化协同的应用目标。比如提高招聘效率、优化员工培训体验、增强绩效管理的科学性等。其次，企业应构建网络化协同平台。企业人力资源部门应基于人力资源管理系统或软件，进行员工基本信息、考勤记录、绩效评估、培训经历等信息的录入、查询和分析。利用信息化系统或软件实现流程的自动化处理，减少人工操作，提高工作效率。并促进跨部门信息共享与协作，建立协同的人力资源管理平台，实现不同部门之间的信息共享和沟通协作。比如，借助线上办公平台，为企业员工提供可以跨地域、跨部门进行实时沟通和协作办公的条件，以提高工作效

率，改善以往因员工出差而降低部门沟通效果的局限。

#### 四、结束语

综上所述，在信息化背景下，企业对人力资源管理进行改革和创新对企业的长远发展具有重要的现实意义。企业需要紧跟技

术发展趋势，勇于创新，不断调整和优化人力资源管理策略，以适应不断变化的市场环境和员工需求。通过这些努力，企业能够构建起一个更加高效、智能、人性化的人力资源管理新模式，以提高员工的工作热情和工作效率，增强企业的市场竞争优势，为未来的发展奠定坚实的基础。

#### 参考文献

- [1] 曲超. 信息化技术赋能企业人力资源管理模式探究 [J]. 市场瞭望, 2024, (12): 193-195.
- [2] 胡松青. 企业人力资源管理信息化的应用原则与实施策略探讨 [J]. 企业改革与管理, 2024, (07): 94-96.
- [3] 高婕. 高质量发展背景下企业人力资源信息化管理模式的革新与实施 [J]. 老字号品牌营销, 2024, (08): 103-105.
- [4] 李晓芸. 信息化时代企业如何以新思维方式开展人力资源管理 [J]. 中国商人, 2024, (04): 150-151.
- [5] 胡丽霞. 企业信息化管理在人力资源管理中的应用 [J]. 商场现代化, 2024, (05): 75-77.
- [6] 闵功勋. 试论我国人力资源信息化管理的发展趋势 [J]. 经营管理者, 2013(1X): 1. DOI: CNKI: SUN: GLZJ. 0. 2013-01-149.
- [7] 张微. 企业信息化人力资源管理系统的设计与实施 [D]. 兰州理工大学, 2009.
- [8] 李静. 大数据时代事业单位人力资源管理改革路径研究 [J]. 中文科技期刊数据库 (文摘版) 社会科学 2024, (10), 0068-0071.
- [9] 黄明俊, 孙南南. 信息化时代背景下高校教学管理改革路径探析 [J]. 教育教学论坛, 2023, (42): 73-76.
- [10] 张耘辅. 事业单位人力资源管理信息化改革路径 [J]. 人才资源开发, 2022, (04): 43-44. DOI: 10.19424/j.cnki.41-1372/d.2022.04.021.