

企业人事管理的信息化建设与发展趋势分析

袁 露

柳州城市职业学院经济管理学院 广西柳州 545036

摘 要：现阶段企业工作的开展，人力资源的工作具有至关重要的意义。通过利用现代化的信息技术，将人力资源管理智能化、自动化、网络化。包括人力资源管理系统的规划与整合、人力资源数据的管理与分析、人力资源的招聘与培训等。人力资源系统的设计和整合，人力资源数据的采集和存储，人力资源数据的分析与决策支持是人力资源工作进行信息建设的基本方面；而人力资源的招聘和分配，员工的培训和开发也为人力资源工作的人事信息化起到重要作用。

关键词：企业人事管理；信息化建设；系统设计；数据分析；人才培养

引言

数字化时代背景下，企业人事管理信息化建设成为增强企业核心竞争力的关键所在。信息化既能提升人力资源管理效率与质量，又能为企业决策提供数据支撑，推动人才高效配置与培训。在信息技术飞速发展的今天，企业人事管理信息化建设面临空前的机遇和挑战。

一、企业人事管理的信息化建设的意义

将现代企业人力资源管理信息化建设作为公司战略发展的大版本迭代，是提高企业综合管控效能的有力抓手，发挥着事半功倍的系统“战”作用。以数字化手段构建的系统，让所有用人的、培养的、考核的、评酬的任务都纳入系统，实现人力的信息“一网打尽”及随时数据“验算”，让基础性的管理事务如考勤和档案的管控效率大幅提升，让人才评价和队伍建设的数据支撑更加精准，人才决策的来源由凭借个人的判断转变为依靠数据的决策。对于员工自身来说，个性化服务系统的应用改进员工整个应聘、晋升、离职的全流程；移动设备端审批和网络学习的普及实现了柔性管理，推动扁平化组织管理。

二、企业人事管理信息化建设的关键要素

1. 系统设计与集成

(1) 系统架构设计

一个好的系统架构应该具有高可扩展性、高可靠性和高安全性等特性。首先，采用模块化的系统架构，保证各个功能模块都可以独立开发、测试和上线。这样，当企业需求变更时，增加或者删除模块都不会影响系统的稳定性。其次，由于有大量用户需要同时登录系统，

对系统架构的并发要求比较高，为避免用户在系统交互时出现宕机状况，应该采用分布式架构，通过负载均衡技术进行分担，保证用户及时且快速地获取所需的服务，且系统稳定性和用户体验俱佳。除此之外，在系统架构设计时，安全因素也应考虑在内。将数据加密、访问控制、防火墙等多层的防御体系加入系统架构中，从而保护员工数据信息与个人隐私。在系统架构建设时还要考虑到与企业其他系统进行兼容性和集成问题，通过标准化接口与协议，实现人力资源管理系统与财务、业务等系统的对接、数据交换和共享功能。

(2) 数据集成与共享

企业的信息管理在人事系统信息化中的一项重要工作，就是对信息进行融合分享。及时的信息融合可以消弭信息孤岛，实现对信息的统一管控。首先，公司要建立统一规则和规范来统一保障不同系统和部门的在系统、技术层面信息融合。通过建立数据标准以避免数据格式的断裂或者重复填写等问题，提高了数据的准确性和统一性。其次，利用ETL（Extract, Transform, Load）、API（Application Software Interface等信息融合技术实现数据采集自动化和数据传递自动化，由此实现对企业所有部门的在线更新，达到对数据的实时和正确定位。此外，建立统一数据共享平台，形成公司统一数据管理中心。公司可以通过设置数据开放程度、数据安全保护等方面建立数据共享平台以实现数据的共享流程安全保障，并且这个平台还具备强大的数据查找、分析能力和高级经理通过设置条件和查询权限获取数据并应用于工作中。通过建立数据共享平台以实现企业数据共享，极大化提升了数据利用率，实现不同部门间数据协同融合，以提高

协作效率。各职能部门均可得到相应的HR数据，这样就能更及时地决策，如HR可以根据销售部门的数据调整招聘计划以适应销售需要。

2. 数据管理与分析

(1) 数据收集与存储

及时充分地收集信息是人工信息处理的重要内容，这为后续的数据分析及决策支持工作奠定基础。企业需要建立数据收集机制，使其能够从多种途径获取工作人员的信息数据，比如招聘工作中的信息，考勤管理中的信息，绩效考核管理中的信息等。企业通过使用数据采集软件，可以实现数据自动采集，这有利于降低工作人员手工输入信息的失误率，进而确保数据采集的准确性及时性。另外，工作人员需要选取有效且安全性的数据管理软件，数据只有获得安全地存储，才能更好地得到及时检索，而且企业也能够对检索到的数据进行保护。除了获取数据外，企业还需要将各种各样、不同来源的数据以混合的数据结构和无结构的数据库保存到混合数据结构和无结构的数据存储库中，这样能够有效提升数据存储效率，缩小数据检索范围。此外，企业还需要对数据进行备份恢复，确保数据不丢失也不损坏。

(2) 数据分析与决策支持

信息化人事管理服务的基础是基于数据分析决策支持。企业需要深度挖掘数据，寻找其背后模式和趋势作为管理的重要依据。首先，企业应构建完整的数据分析框架，并配备必要的数据分析工具，同时也应根据企业的业务需求构建一些反映员工的工作效率、流失、培训成效等相关指标的分析模型。使用数据挖掘技术、机器学习技术，在员工行为和员工效果间发现数据之间的关系，这对员工的管理与培养具有指导性作用。其次，数据可视化的手段是一种良好的数据分析形式。通过数据、文字图形、报表等来直观地显示分析的结果，使得管理者迅速、准确地理解。再者，公司通过商业智能系统的应用，对数据进行实时监控、动态分析，及时发现和处理管理过程中遇到的各种问题。

3. 人才管理与培养

(1) 人才招聘与配置

使用信息化招聘系统的好处在于能够全面优化整个招聘周期，提高招聘效率。通过网络招聘和社交工具等方式，企业有能力扩大人才池，获取更优秀的人才。同时，智能化招聘系统还能够自动处理简历筛选及面试安排，减轻人力资源的大量消耗和人力及时间成本等。同时，基于此技术的配置，能够按岗位要求及候选人的资

质自动匹配，提高招聘成功的可能性。另外，系统还跟踪求职者的面试进度，并给企业提供了相关信息，这对于企业进行更加科学地招聘也发挥了作用。就配置方面来说，能够按照公司战略和各部门需求进行人员分配。通过对数据进行分析，系统能够分析出各个部门人员需求的情况及缺口的状况，以及实时更新数据。同样，系统还能够记录员工所具备的技术能力和工作经验，能够作为公司内部调转岗位或升迁的数据参考。对于人岗配置能够提高员工工作积极性和热情，同时也能对整个企业运行效益有较大的提升。

(2) 员工培训与发展

利用信息化培训系统，企业可以为职工定制个性化的、可选择的学习策略。这个系统可以在网络化教育中心上设置各种专业化的技术知识教育和管理技能教育项目。此系统会根据每位职工所从事的工作岗位和个人的职业发展规划来推荐相应的教学内容，这样的方法确保了教育的针对性和有效性。与此同时，在整个学习过程中进行检查评分以及让系统自己检查评分，不断跟踪记录学习人员的进步和成绩，并且对系统的分析和数据结果可以掌握更多的员工培训效果，能够在今后制定新的培训计划中起参考作用。在此过程的员工发展系统中，企业也可以利用这个信息化工具建立关于该员工的全面信息库，记录他们的职位业绩、个人发展记录和个人兴趣，以及与此相关的其他资料信息等。结合数据分析结果，可以预测具有良好职业发展的潜在优秀员工，为这些员工设计个人的发展计划，提供一个适合的职位发展。

三、企业人事管理信息化建设的的发展趋势

1. 云计算与移动技术的应用

企业人事管理信息化建设趋势是由云计算和移动应用的广泛运用与持续深入。该态势实现了系统更高伸缩性与更好的拓展性。通过云平台搭建企业人事管理系统，有效降低硬件投资与维护成本，同时还提供高质量的安全运行与稳定性保障。借助云计算服务平台能够实现人事数据的集中统一、动态化管理、支持大规模访问并发请求，保障人事系统的高效与稳定运行。通过引入移动应用进一步提升用户（企业员工）与系统交互体验。移动人事管理软件平台通过移动设备终端登录企业人事管理系统，可实现随时随地通过智能移动设备，查询相关人事资料、人事假期审批信息和企业工资查询，有利于提高职工工作效率、提升企业内部的分享精神，促进企业沟通的有效性。同时将移动应用与云计算相结合，

也有助于员工的分布式办公、远程办公，促进企业团队柔性化发展，应对市场的变化。企业可依据人力资源战略进行灵活调整，并及时满足业务变化的要求。随着云技术和移动技术的发展，企业人力资源管理也正向智能、数据化发展。预计未来云计算下的AI工具和大数据分析工具能应用到人力资源管理的全流程，有利于增强人力资源的招聘效果、提升绩效管理的水平、提高对职工职业生涯规划的精准确度。

2. 大数据分析与人机智能

随着大数据分析和人工智能对于企业人事管理信息化建设的贡献日益明显，也赋予企业强大的数据处理和决策能力。应用大数据分析技术，企业可以依靠海量的员工数据，找到企业最有价值的信息。据此来识别员工绩效以及满意度影响因子。由此发现人才流失风险，并制定出应对策略。另外大数据分析能够提高企业的人才选拔流程优化率，同时借助历史经验数据筛选出最适合企业的选才方法和途径。而人工智能技术则为企业的人力资源管理带来更加高层次的智能化和自动化的能力。这个人工智能招聘系统，可通过机器学习的算法，筛选出合适的简历，匹配出合适岗位，极大提高了企业的招聘效率和精准率。而智能客服中心，则让员工能够在任何时间，任何地点答疑解惑，为HR部门减压。同样的，预测分析及决策支持系统也可以依据历史经验和当下预估人力资源将来需求并为企业提供最优化决策。将大数据分析和人工智能结合起来也增强了员工教育培训的影响力。企业可以依据工作人员的工作数据以及知识成长发展情况，形成个人化培训计划，提高工作人员的培训准确定位和精准程度，再加上AI科技通过行为分析以及逆反应系统，全程监控培训成效并能够根据结果不断修改培训内容和方式等，完成培训的既定目标等，智能化的人力资源管理系统不仅能够提升工作人员的专业素质，也能够使企业更适应市场需求，合理配置创新资源，促进企业发展。

3. 个性化与智能化服务

未来的公司员工信息处理发展的趋势是向个性化的智能化服务过渡，这将大幅度增强员工的工作体验和提升公司的经营效率，这种转变将主要表现为该系统将根据每位员工的需求和偏好来提供特异的功能和服务。例如该系统将基于员工的工作职位、工作经验和职业生涯规划等给出相应的培训方案和路线建议。利用人工智能

技术手段，智能化服务则可以增加其自动性与智能化性，智能助理可以帮助员工更好地处理日程安排、文档管理、费用报账等工作任务以提升员工的工作效率。这种智能打卡系统可以基于人脸识别或指纹识别技术，实现无接触式打卡，同时也降低了由于人为的疏忽导致的错误；智能绩效管理系统则能在不断地监测中给予员工工作情况的实时反馈与评定，提供其更为公平合理的考核标准以作参考。此外，信息科技也可以在互联网上帮助员工与上司、同事进行协作沟通从而增强队伍的凝聚力与协调性。加之，由于采用了大数据分析手段，这些个性与智能的服务也可以不断优化用户体验。该系统是动态的，能根据员工过去的行动以及对应的反应回馈信息来调整个别建议的内容和服务。例如智能学习平台会根据员工的学习习惯以及兴趣提供他们可能感兴趣的学习材料和工作晋升前景，确保员工始终受到符合他们需求的支持。

结束语

总之，在云计算、移动技术、大数据、AI技术的不断应用中，企业的人力资源信息管理工作必然是更加个性化定制、服务化的。为了保证企业的发展，企业必须不断更新和优化自己的HR信息管理系统，才能确保企业具有竞争力、成为行业的优胜者。公司基于HR信息管理体系构建下更多地应对市场发展和员工需求、有利于吸收、培养、维护好公司员工。公司未来的HR信息管理体系更有助于公司的发展，以数据为导向，更多地通过现代化的技术手段实现实时精细地、智能化地管控人力资源，从而为公司贡献更大价值。

参考文献

- [1] 韩丽娜. 企业行政管理信息化建设的意义与发展趋势[J]. 现代企业, 2024, (03): 35-37.
- [2] 胡小莉. 企业管理信息化建设现状及发展趋势分析[J]. 中国商论, 2017, (23): 103-104.
- [3] 杨晓金. 工程企业管理信息化建设现状及发展趋势分析[J]. 中国管理信息化, 2015, 18(18): 70.
- [4] 仝“文革”. 企业设备管理信息化建设的特点及发展趋势[J]. 中国设备工程, 2012, (07): 8-10.
- [5] 张福海. 从生产自动化迈向管理信息化——化工企业信息化建设的发展趋势[J]. 化工管理, 2001, (12): 36.