

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2021.04.050

浅谈经济师如何利用信息化技术提高人力资源管理效率

许学慧

(福建省漳州高速公路有限公司,福建 漳州 363000)

摘要:随着科学技术的发展,信息化技术已经涉及各个领域,经济师运用信息化技术能够提高人力资源管理的效率,确保信息准确无误,在现如今这个人力资源软实力越来越重要的时代,运用科学信息化技术能够让人力资源红利显得愈发明显。本文通过介绍当前经济师的人力资源管理现状,分析信息化技术对提高人力资源管理效率的意义,最后探讨经济师如何利用信息化技术提高人力资源管理效率的相关措施。

关键词:经济师;信息化技术;人力资源;管理效率

对于企业,人力资源管理的重要性越来越明显。在实施人力资源管理过程中,各种手段工具都可以来促进动态管理的实施,但是信息化技术的运用却能够产生事半功倍的效用。^[1]经济师在企事业单位工作的种类繁多,并且工作任务量大,如果一味运用传统的工作方式,工作效率低下,并且可能出现差错,运用信息化技术就能有效避免此类现象的发生,有效提高工作效率。

一、当前经济师的人力资源管理现状

虽然现在人力资源管理工作已经发展的比较成熟,但是仍然存在一些问题,工作人员重视程度不够、效率低下、缺乏制度管理以及各部门之间出现“信息孤岛”现象严重,所以要深入剖析出现这些现象的问题所在,从根源上解决问题,提升单位人力资源管理工作效率。

(一)对人力资源管理工作不重视

人力资源管理工作在企事业单位中都发挥了重要的作用,但是有一些经济师认为人力资源就是简单地将企事业单位内部的工作人员的简单记录和统计,只是完成日常的常规工作,没有认识到人力资源管理能够给单位的重大决策提供可靠参考,经济师在日常的人力资源管理工作中没有发挥自己的真正价值。在很多工作中出现一系列问题是,深究根源往往出现在人力资源管理问题上,可能会出现单位内部人员出现怀才不遇,甚至一些工作人员违反单位规定做有损单位利益的事情,忽视了人力资源管理工作,对单位未来的发展产生了一定的威胁。

(二)人力资源管理效率较低

现在是信息化时代,一味运用传统、老旧的工作模式已经不能满足现代人力资源管理工作需求,一些单位的领导层仍旧对人力资源的重视程度不够,导致对人力资源的投入极少,没有引入现代化信息设备,单靠人工对单位人力资源管理工作效率就会十分低下,所以当前人力资源管理效率低的情况仍然存在,影响了单位人力资源管理工作开展,不利于单位的长远发展。

(三)缺乏经济师管理机制

单位经济师对人力资源管理工作认真程度和责任心不强,归根到底都是因为缺乏相应的经济师管理机制。没有规矩不成方圆,没有严格的管理制度,单位负责人力资源管理工作的经济师大都是只完成常规的工作,甚至对最基本的常规工作仍然出现错误,出现错误轻则影响工作的正常开展,重则

会给单位的发展带来威胁,此类现象屡见不鲜,由于没有相关的管理制度对其进行制约,导致人力资源管理工作效率低下,影响单位发展。对工作认真并且给单位带来福利的人力资源管理经济师没有进行相关奖励和鼓励;对工作不够认真,并且出现差错导致单位利益受损的工作人员没有相应的惩戒措施,这就会打消人力资源管理经济师的工作积极性,对工作应付了事,不利于单位发展。

(四)各部门人力资源管理配合不够

人力资源管理工作应该密切联系各个工作部门,一个单位是由各类部门组成,经济师应该对单位内部工作人员的信息了如指掌,并且对具体工作人员的分配给予重要的数据支撑。在实际的人力资源管理工作中,各个部门如果不能及时联系,紧密配合,就会影响各部门工作之间的有效衔接,但是在实际工作中很多部门往往不能够很好配合,从而影响人力资源管理效率,阻碍单位的稳定发展。

二、信息化技术对提高人力资源管理效率的意义

在经济社会和全球化发展的背景之下,“互联网+”已经开始影响到人们生活的各个方面,“互联网+”的主要优点是能够让人们摆脱时间和空间的限制,同时能够实现资源的共享,尤其是在事业单位人力资源管理的过程中发挥着不可替代的作用。此外,随着大数据时代的到来,“互联网+”发挥的作用越来越明显,在人力资源管理方面实现了创新。为此,如果在大数据时代背景下,人力资源管理想要获得发展的话,必须要有充分的准备,迎接新时代和新背景下所面临的机遇和挑战,^[2]信息化技术对人力资源管理工作具有重要的现实意义,促进单位稳定发展,具体的促进意义表现在以下几个方面:

(一)提高工作效率

信息化技术能够为生活和工作提高效率。经济师运用信息化技术对单位进行人力资源管理,能够在有限的时间内对单位内部工作人员的情况进行快速梳理,还可以通过信息化设备直接调取相关人员的信息情况,相比起人工去一本一本调档案节省了大量的时间,能够将节省出的时间运用在其他方面,比如针对单位内部工作人员的信息情况进行分析,为单位领导提出合理安排工作人员的决策,发挥人力资源最大化,为单位的发展出谋划策,提高单位发展的速度,促进单位发展。

(二)保证信息准确性

信息化设备的准确性能够确保单位工作的顺利开展,人

工进行信息整理时,容易出现差错,甚至严重时会给单位的决策和发展带来不利影响,但是运用信息化技术能够有效弥补这一空白,确保人员信息的准确性,对单位进行重大决策时提供有利保障。

(三)为重大决策提供支撑

准确的人力资源管理信息能够为重大决策提供支撑,为单位工作人员的合理分配提供根据,人力资源管理工作是一个单位发展的核心,为领导的重要决策提供支撑,根据领导决策需求,根据工作人员的个性化特点合理安排工作。

三、如何利用信息化技术提高人力资源管理效率

在新经济时代,企业的人力资源管理职能已经从传统的人事管理转变为人力资源管理,人力资源管理系统在新经济时代对改进企业人力资源管理效能有着不可替代的作用。^[1]所以要从多方面入手,运用信息化技术手段,提升人力资源管理效率。

(一)加强人力资源管理工作的重视

加强单位领导层以及经济师对人力资源管理工作的重视,语言聘请专业的人力资源管理教授对其进行培训,通过互联网设备搜索相关利用人力资源管理为单位发展提供保障的成功案例通过多媒体设备进行播放,向经济师和领导们强调人力资源管理的重要性,并且从各方面对领导和经济师进行人力资源管理工作的指导,合理分析人力资源管理工作与单位发展的密切性,促进单位发展。

(二)制定科学的管理考核制度

绩效考核是人力资源管理的核心内容,直接关系到员工的工作积极性和对企业的忠诚度。良好的绩效考核可以促使企业、员工完成目标,通过阶段性的考核发现企业、员工的问题从而有效纠正经营方式、方法,通过合理的考核实现利益分配的合理性起到员工激励的发展性目标。^[2]科学的管理制度能够有效提升人力资源管理工作效率,所有的工作人员都被制度所制约,聘请专业人员与单位领导们集体进行研讨,对人力资源管理工作表现优秀的经济师和工作人员进行奖励,毕竟根据人力资源管理工作的表现计入年终考核成绩中;对在人力资源管理工作中表现消极、敷衍的工作态度的工作人员进行批评教育,对为领导提供决策支撑的数据出现错误的工作人员进行严厉批评,并且根据实际情况进行弥补和赔偿,严格规范管理制度,给所有的工作人员进行制度约束,使得工作人员以及经济师们都能规范自己的工作,提高对工作的认真程度,促进单位发展,保障单位利益不受损失。

(三)引入信息化技术手段

随着时代的发展,信息化技术已经渗入到我们生活和工作的各个方面,传统的工作模式不仅浪费了大量的人力物力财力,而且耗费大量的时间,并且效果不佳,所以引入信息化技术是时代所需,也是当前更新工作模式的最佳途径。引入信息化技术手段必须要根据工作的实际需求,作为经济师而言,他们对人力资源管理工作的流程和内容最为熟悉,因此要与经济师进行交流和分析,引入信息化技术手段,节省了时间,节约了成本,而且还提高了人力资源管理工作的效率,提升数据信息准确性,促进单位快速发展。

(四)加强各部门之间的配合

人力资源是一个单位工作的核心,密切联系各个部门是提升人力资源管理工作效率的有效途径,但是就如何将各部

门之间紧密联系,就需要领导层的配合,各部门之间可能会因为利益冲突出现不配合的情况,所以单位领导应该明确各部门之间的有效衔接,在某一部门有需求的时候,其他工作部门应该全力配合,如果出现部门不配合的情况要及时向领导反映,如果因为不配合出现损害单位利益的情况,对相关负责人批评指导,严重的作出降级处分。

(五)提升工作人员工作水平

所有工作效率低下的原因归根结底还是因为工作人员的工作水平较低,所以提升工作人员的工作水平是重中之重。作为单位人力资源管理工作的经济师,必须时刻以单位利益为主导,付诸自己的努力,促进单位稳定发展。单位可以组织负责人力资源管理工作的经济师一同到社会高校中的人力资源管理专业所在院系学习,通过与在校大学生或者教师进行沟通交流,及时更新人力资源管理工作的新模式,学习新形势,在学习和参观结束后,回到自己单位组织召开一场交流会议,让所有参加活动的工作人员发表自己的看法,并且将此次的感受形成报告上交;另外由于工作时间紧迫,单位可以聘请专业的人力资源管理专业教授,到单位进行培训,针对自己单位的实际情况和工作性质,对人力资源管理工作提出可参考建议,对目前的工作进行指导,促进人力资源管理工作顺利开展,提高工作效率。

四、结语

在新时代新背景的影响下,运用信息化手段可以优化单位的组织形式,为单位人力资源管理工作提供保障,并且根据当前经济师存在的问题和疑惑,对其进行专门的培训和指导,确保经济师能够为单位的发展带来福利,合理分配工作人员任务,使得单位的工作人员都能够发挥自己最大的社会价值,都为单位的发展贡献自己最大的力量,促使经济师根据自己的专业水平,成为企事业单位的优秀管理人才。人力资源管理制度的创新和优化已成为国有企业改革的关键,国有企业人力资源管理的水平和效果关乎国有企业深化改革的质量及社会经济的发展。^[3]信息化技术的高水平应用可以为企业人力资源管理工作的改进提供较为完整的支持,^[4]所以各企事业单位都应高度重视信息化手段对人力资源管理工作的意义,提升单位的工作效率,促进单位稳健发展。

参考文献

- [1]陈哲.利用信息化技术实现人力资源动态管理[J].中国商贸,2012(14):102-103.
- [2]张雷勤.“互联网+”时代下事业单位人力资源管理新趋势[J].今日财富(中国知识产权),2021(01):212-213.
- [3]张静.新经济时代背景下企业人力资源管理问题剖析与系统设计[J].山西农经,2020(24):139-140.
- [4]梁馨予.人力资源绩效考核管理问题研究[J].商讯,2021(01):168-170.
- [5]任建勇.国有企业人力资源管理存在的问题及对策[J].山西农经,2020(24):131-132.
- [6]万志红.信息化在企业人力资源管理中的运用分析[J].商讯,2020(36):189-190.