# 浅论我国企业人力资源管理的信息化建设

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2025-08-07

*第一篇：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...*

**第一篇：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，2025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，2025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，2025年12月

**第二篇：浅论如何加强我国企业人力资源管理**

论文关键词：企业；人才 人力资源管理

论文摘要：人才在企业竞争中起着决定性的作用，谁拥有了人才优势，谁就拥有了竞争优势。本文通过分析我国企业人力资源管理存在的主要问题，提出了有效的企业人力资源管理模式，提出了自己的思考。

人力资源是企业发展最重要的战略资源，企业的竞争说到底就是人才的竞争。要想在竞争激烈的市场上站稳脚跟，牢牢掌握发展的主动权，就必须掌握人才竞争的主动权。企业应通过加强人力资源管理，建立能够留住人、吸引人、让人充分发挥才能的有效的激励机制和科学的考核机制，要树立强烈的人才观念，充分重视人才、网络人才、科学地使用人才。企业只要拥有了优秀的人力资源，就能够不断地提升发展能力，实现企业的目标和价值，加强人力资源管理对于指导河南省地质矿产勘查开发局第十一地质队具有十分重要的意义。

一、我国企业人力资源管理存在的主要问题

在目前人才流动比较频繁，择业观念不断更新的今天，大多数企业的人力资源管理还处于传统行政性人事管理，普遍缺乏人力资源规划与相关政策，人力资源管理的框架体系尚未建立起来，功能远未发挥出来。企业在管理人力资源的过程中，并不缺乏先进的人力资源管理思想，但十分缺乏如何将这些先进的管理思想转化为适合企业特点的、可操作的制度、措施的技术手段、途径，没有很好的处理资历、职位、能力、智慧、贡献等在劳动分配体系中的关系，难以有效地激励员工努力工作等等。这些问题在第十一地质队不同程度地存在着。

二、探索有效的企业人力资源管理模式

人才问题，概括起来包括人才的培养、吸引和使用三个方面，培养和吸引是手段，使用才是最终目的，使用人才的过程也是人才的再培养、再提高的过程。当然，人才队伍建设机制是关键，只有形成科学、合理、充满活力的用人机制，才能真正形成人尽其才、才尽其用、用当其所、人才辈出的局面。如果机制不活，人才就难以配置到合适的位置，潜能也就难以充分调动和发挥。

1.创新人才培养机制，优化人才成长环境

大多数企业，特别是国有大中型企业普遍存在人员数量充足，但专业、知识、年龄等结构严重失调，导致一方面员工数量多、人浮于事，另一方面高层次的技术和管理人员又非常紧缺，无法适应不断发展的形势要求。所以，解决发展对人才需求的首要途径，就是要优化人才成长环境，强化企业内部人才培养工作力度。一是要在人才的培养上下功夫，提升现有技术人员专业学历，更新其专业技术知识，发挥其工作经验丰富的优势，通过继续培训使他们真正起到顶梁柱作用。二是要在优化人才成长机制和环境上下功夫。人才的活力取决于机制和环境，遵循人才资源开发规律，坚持选拔重用真正干事业的人，这是合理配置人力资源的必然选择。

2.盘活人才存量，用好现有人才

用好现有人才，是最基础、最基本的工作，也是最重要的工作。当前企业在人才队伍建设方面，由于人才使用机制还不够灵活，人才还没有完全配置到合适的位置，大量人才所学非所用，造成人才短缺与人才浪费现象的并存。所以，用好现有存量人才资源，减少人才的浪费，尤为重要和迫切。一是要善于识别人才。识别人才是使用人才的前提，要坚持全面辨证地看待人才。当然识别人才，不能只依靠“火眼金睛”的“伯乐”，而要靠科学完善的人

才评价和竞争机制。二是盘活人才存量，充分激发现有人才的潜能。使用好现有人才，需要对现有人力资源进行全面分析评估，对人才的整体状况做出客观分析和准确评价，并采取措施，最大限度地把那些闲置浪费及作用还没有得到充分发挥的人才配置到适合的岗位，发挥他们的优势，激发他们的激情，实现人才的科学合理使用。三是建立和完善企业内部人才市场，形成合理有序的人才流动机制。要正确发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用。四是搭建人才成长的事业平台，形成有效的激励机制。物质激励，使其收入与所承担的任务和贡献相符，既使人才的付出得到了合理回报，又使人才的价值得到充分认可。但仅仅通过物质激励是远远不够的，还要进行必要的精神激励，精神激励可以使人才的事业感、成就感和荣誉感得到满足。

3.扩大人才总量，引进急需人才

在人才竞争十分激烈的今天，企业根据自身发展的需要，有计划地引进各类人才，也是企业增强活力和竞争力的有效途径。当然要引进人才，企业必须具有一定的吸引力，要有良好的企业形象，能提供一个施展才华的舞台，要有舒心的创业工作环境，要有相当的工资报酬。但是如何留住人才、发挥作用，是企业目前应该重视和探索研究的问题。一是做好人才引进储备规划工作，严把人才引进质量。人才的引进应当慎之又慎，引进前必须做好人才引进的规划工作，对引进的人才的真实水平也要进行全面了解评估，防止由于盲目引进，而引进名不副实的所谓“人才”。二是建立灵活有效的人才引入机制。引进人才实质上就是引进智力、引进知识、引进技术，实现人才资源的合理共享。三是发挥优势，搭建平台，以美好的发展前景吸引人才。第十一地质队地理位置偏僻，工作艰苦，吸引人才的软硬件都还不够完善，我们要依托丰富的资源优势，打造人才能够发挥作用的事业平台，以广阔的发展空间和诱人的发展前景吸引人才。

4.优化人才结构，培养后备人才

作为企业一定要抓好经营管理人才、专业技术人才和一线技能操作人才这二支人才队伍，后备人才队伍是企业能否持续健康快速高质量发展的源泉和动力，后备人才培养是一种具有前瞻性的人才开发和积蓄机制，是解决人才总量不足，优化人才结构，防止人才流失的一种非常有效的途径。只有储足了后备人才，才能储足发展后劲。一是确定后备人才重点，优化人才结构。后备人才的培养过程就是一个人才结构优化的过程。在后备人才培养过程中，要按照发展战略需要，对人才进行甄选，从而确定后备人才的重点。二是坚持为用而储，储用结合。储备人才不是闲置供养人才，而是为了更好的使用人才。所以，一定要发挥人才储备“蓄水池”、“充电器”的作用，实现在储备中使用，在使用过程中储备，形成后备人才培养的良性循环机制。

5.完善人才工作机制，实现人才的优胜劣汰

要实现企业的全面发展，必须以人才整体素质的提升为基础。不同时期人才需求的重点不同，选人用人的机制、标准也不同，所以人才队伍的结构和整体素质也往往参差不齐，其中也不乏存在一些滥竿充数、碌碌无为的所谓“人才”。所以，要实现“能者上、平者让、庸者下”的选人用人新机制，就必须建立一套完善的人才工作机制。一是建立和完善人才选拔机制。在人才的选拔上，要坚持德才兼备，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，不拘一格选拔人才，坚决破除论资排辈等束缚人才成长的观念、体制和做法，真正把那些能干事、会干事、干成事的人才选拔或重用到重要岗位上来，使他们的聪明才智能够得到更加淋漓尽致的发挥，只有这样才能做到事业发展后继有人。

总之，发展需要人才，人才的成长需要好的环境、好的机制，好的环境需要靠人来创造，好的机制需要靠人来执行。所以，解决发展问题，归根到底，还是要解决人的问题。要想提升企业发展的能力，实现企业又好又快地发展，就必须尽快建立和完善现代企业人力资源管理的框架体系，充分激发和调动各类人才的主动性、积极性和创造性，全面提升企业人才队

伍的整体素质。

参考文献：

[1] 张艳妍，晏承为.浅析我国人力资源管理模式及创新[J].科教文汇，2025（1）

[2] 杨志国.与时俱进加强企业人力资源的管理与开发[J].内蒙古科技与经济，2025（8）

[3] 唐有川.浅论如何加强现代企业人力资源管理[J].科协论坛，2025（8）

**第三篇：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：2025-6-20 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2025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，2025.2.洪玫.人力资源信息化管理.北京：中国发展出版社，2025.3.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，2025.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，2025，4-5

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，2025，518-518

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，2025，56-56

6.胡宏峻.人力资源e化.上海：上海交通大学出版社，2025，93-94

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，2025.9.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，2025.10.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，2025.11.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，2025.

**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2025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 2025 [2] 2025全国中小企业信息化调查报告(摘要)[J].中国制造业信息化.2025(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.2025(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.2025(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).2025(01)[6] 李钧.谈企业人力资源管理信息化建设[J].商业时代.2025(01)[7] 董俊秀.现代公司人才储备策略研究[D].黑龙江大学 2025

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！