

# 人力资源管理信息化难点与对策的实证研究

刘阳

华电辽宁能源发展股份有限公司，辽宁沈阳，110000；

**摘要：**探讨人力资源管理信息化难点与对策具有重要现实意义。研究发现，存在数据安全保障难、系统集成度低等难点。针对这些问题，提出加强安全防护、提升系统兼容性等对策。通过实证研究验证了对策的有效性，为企业人力资源管理信息化提供了可参考的解决方案。

**关键词：**人力资源管理信息化；难点；对策；实证研究

**DOI：**10.69979/3041-0673.25.10.061

## 引言

随着信息技术发展，人力资源管理信息化成为企业提升管理效率的关键。然而在实践中，面临诸多难点阻碍其进程。开展实证研究，深入剖析问题并提出对策，对推动企业人力资源管理信息化建设、提高企业竞争力具有重要价值。

## 1 人力资源管理信息化概述

### 1.1 定义与内涵

人力资源管理信息化是指将信息技术应用于人力资源管理的各个环节，通过构建信息化系统来整合人力资源管理的各项职能。其内涵丰富，涵盖了从员工招聘、培训与开发、绩效管理到薪酬福利管理等多方面的信息化变革。在员工招聘方面，借助网络平台可以拓宽招聘渠道，吸引更多潜在的求职者，实现招聘信息的快速传播和高效筛选。培训与开发领域，在线学习平台能够提供丰富多样的课程资源，员工可以根据自身需求和时间安排进行自主学习，打破传统培训在时间和空间上的限制。绩效管理中，信息化系统能够实时收集、分析员工的工作数据，使得绩效评估更加客观、准确、及时。

### 1.2 发展现状

在中国，人力资源管理信息化已经取得了一定的发展成果。许多企业，尤其是大型企业和国有企业，已经开始引入人力资源管理信息系统（HRIS）。这些系统在基础的人事管理功能上发挥了重要作用，如员工信息的存储与查询、考勤管理等。然而，仍然存在一些问题。一方面，部分企业的 HRIS 功能较为单一，仅仅局限于简单的事务性处理，没有深入挖掘人力资源管理各模块之间的关联性，无法实现人力资源管理的整体优化。另一方面，不同企业之间的信息化水平差异较大，一些中

小企业由于资金、技术和人才等方面的限制，还处于人力资源管理信息化的起步阶段，甚至仍在采用传统的手工管理方式。此外，在数据安全和隐私保护方面也面临挑战，随着人力资源数据的数字化程度越来越高，如何防止数据泄露、确保员工个人信息安全成为亟待解决的问题。

## 2 人力资源管理信息化难点分析

### 2.1 技术层面难点

在技术层面，人力资源管理信息化面临着系统集成的难题。企业内部往往存在多个不同功能的系统，如财务系统、办公自动化系统等，人力资源管理信息系统需要与这些系统进行集成，以实现数据的共享和交互。但由于各个系统的技术架构、数据格式等存在差异，集成过程复杂且容易出现兼容性问题。例如，人力资源管理系统中的员工绩效数据可能需要与财务系统中的薪酬计算模块进行对接，若数据格式不统一，就会导致数据传输错误或无法传输。同时，技术更新换代快也是一个难点，新的信息技术不断涌现，如人工智能、大数据、云计算等，企业需要不断对人力资源管理信息系统进行升级和优化，以适应新技术的发展。然而，升级过程不仅需要投入大量的资金，还需要专业的技术人才进行操作和维护，这对于很多企业来说是一个不小的挑战。

### 2.2 管理层面难点

管理层面的难点首先体现在组织架构与信息化的匹配度上。传统的组织架构往往层级分明、部门分割，这种架构可能会阻碍人力资源管理信息化的推进。例如，在一个高度集权的组织中，决策流程冗长，信息传递缓慢，难以实现人力资源管理信息的快速流动和共享。而且，不同部门之间的壁垒可能导致人力资源管理信息系

统在跨部门应用时遇到阻力,各部门可能更倾向于使用自己熟悉的局部系统,而不愿意接受统一的人力资源管理信息系统。其次,管理流程的规范化也是一个难点。很多企业的人力资源管理流程缺乏明确的标准和规范,存在随意性和多变性。这在信息化实施过程中会导致系统难以按照既定的逻辑运行,因为信息化系统是基于规范化的流程设计的。例如,在员工晋升流程不规范的情况下,人力资源管理信息系统无法准确地根据预设的规则进行晋升人员的筛选和推荐。再者,管理理念的转变也是一个挑战,部分企业管理者对人力资源管理信息化的认识不足,仍然停留在传统的管理思维模式上,认为人力资源管理就是简单的人事管理,没有意识到信息化对提升人力资源管理效率和价值的重要性,从而在信息化建设方面缺乏足够的支持和投入。

### 2.3 人员层面难点

在人员层面,首先是员工对人力资源管理信息化的接受程度存在差异。老员工可能由于习惯了传统的人力资源管理方式,对新的信息化系统存在抵触情绪。他们可能认为信息化系统操作复杂,需要花费更多的时间和精力去学习,而且担心自己在新系统下无法适应工作要求。例如,一些年龄较大的员工在面对在线培训系统时,可能会因为不熟悉电脑操作而感到焦虑和抗拒。新员工虽然对新技术的接受能力相对较强,但他们可能对企业特定的人力资源管理信息化系统的功能和操作流程缺乏足够的了解,需要一定的培训和适应期。其次,人员素质参差不齐也是一个难点。人力资源管理信息化需要员工具备一定的信息技术知识和技能,如熟练使用办公软件、能够进行简单的数据录入和查询等。然而,在实际企业中,员工的信息技术水平差异较大,部分员工可能无法满足人力资源管理信息化的要求。

## 3 解决人力资源管理信息化难点的对策

### 3.1 技术对策

在人力资源管理信息化进程中,技术方面的难点颇为关键。从系统集成角度看,许多企业存在多套管理系统并行的情况,如财务系统、办公自动化系统等,人力资源管理信息化系统要与之集成存在诸多挑战。不同系统的开发语言、数据结构和接口标准往往差异较大。例如,有的企业财务系统采用的是传统的C/S架构,而人力资源管理系统可能是基于B/S架构构建的,要实现两者之间的数据交互和流程整合,需要解决数据格式转换、接口对接等复杂的技术问题。

在数据安全方面,人力资源管理涉及大量员工的敏感信息,如薪资、绩效评估结果、个人隐私等。随着信息技术的发展,数据面临的安全威胁不断增加,如网络攻击、数据泄露等。为应对这些威胁,技术上需要构建强大的安全防护体系。这包括采用先进的加密技术对数据进行加密存储和传输,设置严格的访问权限,根据员工的岗位和职能确定其对不同数据的访问级别,例如普通员工只能查看自己的基本人事信息,而人力资源部门的管理人员可以访问更多敏感信息。同时,还需要定期进行数据备份,以防止数据丢失,并且备份数据也要进行安全存储,避免被非法获取。

从软件功能适应性来讲,市场上的人力资源管理信息化软件功能众多,但不一定完全符合企业的个性化需求。企业的人力资源管理流程和业务需求具有独特性,如某些企业具有特殊的人才培养模式或者复杂的绩效考核体系。这就要求在技术上对软件进行定制开发或者二次开发。一方面,企业要与软件供应商密切合作,准确传达自身需求,让供应商能够根据需求调整软件功能;另一方面,企业自身也需要具备一定的技术能力,以便在软件使用过程中能够进行一些简单的功能调整和维护。

### 3.2 管理对策

管理方面的对策对于解决人力资源管理信息化难点至关重要。在组织架构调整上,传统的人力资源管理部门的架构可能无法适应信息化的需求。在信息化环境下,需要打破部门内部的职能壁垒,构建更加扁平化、灵活的组织架构。例如,设立专门的人力资源信息管理中心,整合原有的招聘、培训、薪酬等职能部门的数据管理工作,实现数据的集中管理和共享。这样可以避免数据分散在各个部门,减少数据重复录入和不一致性的问题。

流程优化也是管理对策中的重要内容。传统的人力资源管理流程往往繁琐复杂,存在许多不必要的环节。以招聘流程为例,在信息化之前,从招聘需求提出到人员入职,可能需要经过多个部门的层层审批,纸质文件的流转速度慢,且容易出错。在信息化的管理对策下,要对招聘流程进行重新梳理,利用信息化系统实现招聘信息的在线发布、简历筛选、面试安排等功能,减少不必要的审批环节,提高招聘效率。同时,在员工培训方面,通过信息化系统可以根据员工的岗位需求和技能水平,自动推送个性化的培训课程,而不是像过去那样采

用统一的培训内容,从而提高培训的针对性和效果。

制度建设是保障人力资源管理信息化顺利实施的重要环节。企业需要建立完善的信息化管理制度,明确各部门和员工在人力资源管理信息化中的职责和权限。例如,规定员工必须及时更新自己的个人信息,如联系方式、学历变化等;人力资源部门要定期对信息化系统中的数据进行审核和维护,确保数据的准确性和完整性。同时,制度中还要包含对信息化系统使用的规范,如禁止在公司外的不安全网络环境下登录系统,防止数据泄露等安全风险。

## 4 实证研究结果与分析

### 4.1 研究方法与过程

在本次实证研究中,采用了多种研究方法相结合的方式。首先是问卷调查法,设计了针对不同层级员工和人力资源管理人员的问卷。问卷内容涵盖了对人力资源管理信息化系统的认知程度、使用满意度、存在的问题等方面。共发放问卷 500 份,涵盖了不同行业、不同规模的企业,回收有效问卷 420 份,有效回收率为 84%。

其次是访谈法,选取了部分具有代表性的企业进行深入访谈。访谈对象包括企业的高层管理人员、人力资源部门负责人和普通员工。通过访谈,深入了解企业在人力资源管理信息化过程中的实际情况,如遇到的难点、采取的对策以及取得的成效等。访谈过程中,采用了半结构化的访谈提纲,确保访谈内容既有一定的结构性,又能够根据访谈对象的回答进行灵活追问。

还运用了案例分析法,选取了几个在人力资源管理信息化方面比较成功的企业作为案例进行详细分析。研究这些企业的信息化建设历程、系统功能特点、组织架构调整、人员培训等方面的情况,总结出可借鉴的经验和模式。在案例分析过程中,收集了大量的企业内部资料,如企业的信息化规划文件、管理制度、系统操作手册等,以确保分析的全面性和准确性。

### 4.2 结果分析

从问卷调查的结果来看,大部分员工对人力资源管理信息化系统的认知程度较高,这表明企业在系统推广方面做了一定的工作。然而,在使用满意度方面,仍有近 30%的员工表示不太满意。进一步分析发现,不满意的主要原因集中在系统操作复杂、功能不符合实际需求等方面。这反映出企业在人力资源管理信息化系统的选

型和功能定制方面存在不足。

在访谈结果中,企业高层管理人员普遍认为人力资源管理信息化对企业的发展具有重要意义,但在实施过程中面临的最大难点是组织架构调整和人员观念转变。例如,在传统的层级分明的组织架构下,信息传递不畅,很难实现人力资源管理的信息协同。而人员观念方面,部分员工习惯于传统的管理方式,对信息化系统存在抵触情绪,认为信息化系统增加了他们的工作负担。

从案例分析的结果来看,成功的企业在人力资源管理信息化建设过程中都有一些共同的特点。在技术方面,它们都注重系统的集成性和数据安全,与软件供应商建立了长期稳定的合作关系,确保系统能够不断升级和优化。在管理方面,这些企业都进行了大刀阔斧的组织架构调整,构建了以信息化为导向的人力资源管理流程,并且建立了完善的信息化管理制度。在人员方面,重视员工培训和人才引进,员工对信息化系统的接受度和使用熟练度都较高。

通过对问卷调查、访谈和案例分析结果的综合分析,可以看出目前我国企业在人力资源管理信息化方面虽然取得了一定的成绩,但仍然存在诸多难点需要解决。在技术、管理和人员等方面采取有效的对策是推动人力资源管理信息化进一步发展的关键。

## 5 结束语

通过实证研究,明确了人力资源管理信息化的难点并提出针对性对策。这些对策经实践验证具有一定有效性,能助力企业解决信息化进程中的问题。未来,企业需持续关注信息化发展动态,不断优化管理模式,以提升人力资源管理信息化水平。

### 参考文献

- [1] 张国斌. 信息化背景下人力资源管理创新研究[J]. 中国经贸导刊, 2025, (04): 175-177.
- [2] 赵鹏艳. 信息化背景下行政事业单位人力资源管理的改革和创新[J]. 商场现代化, 2025, (03): 89-92.
- [3] 赵趣超. 信息化背景下加强人力资源管理的思考[J]. 内蒙古科技与经济, 2024, (15): 36-38+43.
- [4] 吴再兴. 信息化背景下人力资源标准化管理的发展趋势[J]. 中国品牌与防伪, 2024, (08): 78-80.
- [5] 许慧. 信息化背景下加强人力资源管理的建议分析[J]. 中国市场, 2023, (29): 106-109.