

Analysis of the Construction of Human Resource Information System under the Digital Transformation

Jiaxin Wu, Dan Hu, Xiaohe Wang

MCC Eco-Environmental Protection Group Co. Ltd.

Email: 171936839@qq.com

Abstract

This paper takes the lead in introducing the necessity of human resources information system, and then through professional research and analysis, ascertains the human resources information system construction process. This process includes the introduction of integrated management system, digital recruitment, build staff self-service system, promote digital training and strengthen data privacy protection. According to the information system construction state, we put forward the effective method of human resources information system construction, so as to effectively enhance the human resources information system construction under the digital transformation and development level.

Keywords: Information System; Human Resources; Digital Recruitment; Digital Transformation

数字化转型下人力资源信息系统建设分析

吴家欣, 胡丹, 王笑荷

中冶生态环保集团有限公司

摘要: 本文首先介绍了数字化转型中建设人力资源信息系统的必要性。再通过专业的研究与分析, 弄清楚人力资源信息系统的建设过程。过程内容包括引入综合管理系统、开展数字化招聘、搭建员工自助服务系统、推动数字化培训及加强数据隐私保护等。然后根据信息系统建设状态, 提出优化人力资源信息系统建设的有效方法, 从而高效增强数字化转型下人力资源信息系统建设发展水平。

关键词: 信息系统; 人力资源; 数字化招聘; 数字化转型

引言

随着数字化技术、信息化技术的高速发展, 其运用的领域范围也逐渐增多, 可将其作用到人力资源管理中。企业内部人力资源管理的内容较多且复杂, 建设合适的信心系统可有效解决更多难题, 增强内部管理的科学性。企业人力资源管理部门应借助数字化技术、信息化手段科学分配工作任务, 增强任务处理的针对性, 提升人力资源管控效果。

一、数字化转型中建设人力资源信息系统的必要性

(一) 有助于提升员工管理能力

数字化转型过程中建设人力资源信息系统将有助于提升员工的管理能力。人力资源管理系统应包含薪酬、绩效、培训与招聘等, 由于内容较为庞杂, 在开展实际管理时, 借助信息体系建设可精准处理上述内容, 极大提升内部员工管理能力。开展人力资源信息系统建设时, 员工要利用信息系统平台独立处理薪酬、绩效、培训和招聘等, 并对员工进行合适的工作激励, 完善企业内部人才梯队建设, 精准落实人才战

略，将人力资源的综合价值发挥出来，切实加强员工管控水平。

（二）有利于提高企业工作效率

建设人力资源信息系统还有利于提高企业工作效率。企业管理层在分配工作任务与开展人事任命时都要依赖人力资源部门。传统人力资源部门在执行工作任务时，受限于多重要素，部分工作分配的合理程度较低，无形中降低了工作效率；而采用信息系统平台后，人力资源各项任务的执行操作也变得更加精准，工作任务分配趋于合理，极大提升企业工作效率^[1]。

（三）更好地完善人力资源管控流程

企业人力资源部门负责员工的入职、调岗、转正与离职等任务，由于工作任务较为繁琐，极大降低员工管理效率，使用全新信息系统后，各项工作任务的处理变得更为精准，切实完善人力资源管控流程。当前人力资源部门可在线上合理规范员工的入职、调岗、转正与离职，内部员工的所有数据都会呈现在对应的操作平台中，招聘流程也可变得更加清晰，帮助人力资源快速且准确地完成配置调整，确保人力资源管控流程的规范性、合理性。因此，数字化转型中，使用数字化技术已成为企业人力资源管理发展的必然趋势，建设人力资源信息系统已变得较为重要。

二、数字化转型下人力资源信息系统建设过程

（一）引入综合管理系统

为更好地实现人力资源信息系统建设效果，相关部门要适当引入综合管理系统，利用综合管控平台来开展多项人力资源信息数据的处理工作。数字化转型下的重要核心工具为综合人力资源管控平台，在搭建该项平台时，可对内部员工的培训发展、绩效考核、薪酬福利与员工信息等进行集中管理，使多处管理内容都极具针对性。搭建与使用综合管理平台时，操作人员可利用数字化技术、信息化技术将不同类型的数据信息转变成多个报表，再对报表内部的信息数据进行科学分析，确保了数据分析的准确性^[2]。综合管理系统平台再实践操作前，企业管理层应明确内部基础需求，再根据最为先进的数据软件确定设备类型，对系统平台中的各项操作进行合理规范，精准处理人力资源管控中的多方面内容。相关部门在进行人力资源信息系统建设时，要对人力资源管理内容进行科学规范，明确具体的管理内容，再将不同类型的管理任务转化成各项数据指标，传输到综合管理系统平台中，由平台内部的软硬件对相关数据指标进行精准处理，极大提升数据信息处理的准确性。引入综合管理平台系统后，操作人员需在平台内部设置更多程序，对各项数据信息的处理、分析与储存过程进行合理规范，提升多方面数据处理效果，满足当前企业人力资源管理的现实需求。

（二）开展数字化招聘

搭建使用了综合管理平台后，企业人力资源信息系统建设应进行合理细化，对各项操作内容进行严格规划，比如，开展数字化招聘。数字化转型下数字化招聘为人力资源信息系统建设的重要内容，使人员招聘的过程与处理方式变得更为合理。进行数字化招聘前，要借用信息化技术、数字化技术科学搭建网络招聘平台，在全新网络技术的带动下，高效增加社交媒体渠道，并增设不同类型的招聘网站，有效打破此前招聘过程中时间空间的限制，扩展招聘范围，提升招聘效果。在使用数字化招聘平台前，企业管理层需及时了解与掌握当前不同部门的人员数量、人员工作操作能力、业务需求，再与当前企业内部实际经营状况充分结合，确认不同部门的具体招聘人数，再在网络平台中开展线上招聘活动，使该项招聘更具针对性、有效性^[3]。使用数字化招聘平台期间，操作人员可借助平台内部软件详细分析不同工作岗位的具体要求，再将与人员需求相关的关键词传输到该类平台中，适时掌握应聘人员的具体情况，再依照该类人员的综合素质来开展推动招聘工作，使数字化招聘更具针对性。技术人员在使用数字化招聘平台时，还要恰当引入人

才管控系统，集中管理招聘流程中的各项信息数据，确保人才管理与人才筛选工作，无形中提升人力资源内部管理效率。

（三）搭建员工自助服务系统

操作人员在开展人力资源信息系统建设期间，还要利用数字化技术、信息化技术科学搭建员工自助服务系统，借助该项系统平台来增强员工体验，缩减人力资源管控部门的工作负担。设置员工自助服务系统时，广大员工可在该平台内部主动管理与查询薪酬福利与个人信息，并能在线申请相关技术培训与假期，极大增强人员管理的便利性，保障人力资源部门整体服务效果^[4]。搭建运用员工自助服务系统期间，操作人员还要在该系统内部设置出合适的绩效评估工具与在线培训资源等，引导更多员工定期查看该类资源，不仅能有效提升人力资源管理质量，还能更多基层员工提供针对性服务，为此后人员工作状态的主动性打下较好基础。应用员工自助服务系统平台期间，要主动关注平台内部软硬件的使用情况，明确系统平台中各项数据信息的更新状态，对数据信息的变化过程进行严格规范，切实解决此前存有的员工管理问题、工作状态问题。此外，利用合适的数字化手段与信息化技术可严格规范人力资源信息系统人员数据的变化过程，借用员工自助服务平台来规范各项数据资源，将不同类型的数据资源进行恰当整合，确保人力资源信息系统数据控制的准确性。在完成员工自助服务系统的合理优化后，相关部门还要精准观察人力资源信息系统内部数据信息的处理状态，将不同部门的业务信息都放置到信息数据处理系统内，科学规范地处理该类数据，切实提升部门业务数据信息处理效果。

（四）推动数字化培训

数字化转型还能帮助企业人力资源管控部门开展数字化培训，借助数字化技术与信息化手段适当搭建出数字化培训系统与在线培训平台，并在该平台内部提供更为合适的学习资源与培训课程。鉴于企业内部的工作内容与工作类型较多，开展业务培训工作可极大消耗企业精力，而在使用在线培训平台后，利用平台内部的多项资源与课程，不仅能改善操作人员的业务能力，还能增强业务培训的科学性。应用数字化培训期间，要将数据分析技术与信息化手段充分结合，对不同业务人员的培训结果进行科学评估，再开展合适的个性化推荐，使企业内部的所有员工都可获得较佳的发展路径。推动搭建数字化培训平台期间，企业管理层要精准观察所有受训人员的具体表现，将培训内容、培训形式进行精准结合，根据业务技能培训的结果来考察员工在该项培训中的学习状态，确保数字化培训平台操作的稳定性、科学性。应用数字化培训平台时，人力资源管理部门还需借助合适的软件来设置出所有受训人员的交流沟通渠道，引导相同部门或不同部门的业务人员进行科学交流，增进沟通交流的主动性，满足当前数字化培训工作的基础需求。在完成数字化业务培训后，受训人员还要进行相应考核，该项考核结果需与员工薪酬相挂钩，将该项结果传输到员工个人信息中，并为此后的薪资发放提供数据参考，增强员工学习工作的主动性，促进数字化培训平台操作管理效果。

（五）加强数据隐私保护

数字化转型期间，企业人力资源信息系统建设期间还要适当关注内部隐私保护与数据安全，对内部关键信息进行科学防护。具体来看，企业人力资源建设信息系统时需科学处理多种不同类型的业务人员数据，要对该类数据采用适宜的安全措施，对数据信息的应用安全进行科学控制。比如，人力资源管理部门采用了专门的数据加密技术，对不同业务人员的数据信息进行科学加密，确保该类数据信息始终处在安全位置上。为提升业务人员信息数据的应用安全，还可根据不同部门的重要程度设置访问权限与访问次数，严格控制人力资源信息系统平台的访问人数，借助对该类数据的精准控制，极大提升业务人员数据信息的使用安全。运用数据加密技术的过程中，操作人员还要对不同部门的业务数据风险进行科学评估，利用数字化技术与信息化技术，高效分析出不同部门的数据运用风险，在该项举措的持续影响下，数字化转型工

作将变得更加自然，员工数据中的隐私与安全都可获得恰当保证。在开展业务人员隐私保护与数据安全工作时，还要将该项工作纳入到人力资源信息系统的操作流程中，对不同类型的系统平台进行科学规范，有效解决平台内部出现的数据安全问题，切实保障人力资源部门内部信息数据的应用效果，帮助企业管理层改善更多业务操作状态。

三、数字化转型下优化人力资源信息系统建设的有效方法

（一）规范信息系统建设任务

为提升数字化转型时人力资源信息系统建设效果，相关部门要全面规范信息系统建设任务。建设人力资源信息系统前，要明确人力资源管理中的多项任务，如薪酬、绩效、培训与招聘等，将该类工作内容划分成细小指标，传输到信息系统平台中。操作人员在整合信息系统建设任务时，明确影响绩效、薪酬、培训与招聘的更多细则，理解各项细则的内在含义，为规范信息系统建设任务打下较佳基础。完成信息系统建设任务设计后，还要将其科学地分配到不同部门中，并利用数字化技术与信息化技术详细规范各项任务的实际操作过程，使信息系统建设任务的执行操作变得更为科学。相关部门还要将企业经营目标与信息系统建设任务充分结合，明确经营目标中的各项变化指标，使该项系统建设更具科学性、规范性，较为准确地完成信息系统建设任务。

（二）加强人员操作监督力度

由于信息化技术与数字化的操作要求较高，在建设执行人力资源信息系统各项内容时，还要加强人员操作监督力度，严格控制要观察不同部门数据信息的变化过程，促进人力资源信息系统操作执行的科学性。一方面，相关部门可派遣专业人员来监督检查人力资源信息系统建设操作情况，精准及时地发现信息系统建设中带有的更多问题，在探究到引发相关问题的主要原因后，利用针对性举措加以解决，极大改善人力资源信息系统建设效果^[9]。另一方面，相关部门还可在人力资源信息系统内安装合适的监控装置，精准关注人力资源在招聘、薪酬、绩效与培训中的数据变化过程，严格控制相关数据的变化范围，若相关数据超出变化标准，则监控装置会发出警报信号，操作人员可快速找出产生问题的数据位置，再对该项信息数据进行有效处理。

（三）定期更新数据软硬件

优化人力资源信息系统平台期间，还要科学关注系统平台内部软硬件的使用情况，定期更新或更换数据软硬件。数据软硬件的合理性将极大影响信息系统平台的操作状态，工作人员在操纵信息系统平台期间，除了要密切关注数据信息的变化状态外，还要定期检查信息系统平台中各项软硬件的使用情况，满足当前信息处理需求，极大提升人力资源信息系统平台的数据处理效果。检查数据软硬件的使用状态时，要及时观察该类软硬件的更新程度，只有处理最新状态下的软硬件才能明确规范更多操作指标，提升数据信息处理效率。操作人员若发现当前数据软硬件的版本较陈旧，应进行适当更新，提升软硬件使用效率。在更新数据软硬件的过程中，需明确当前人力资源数据信息的储存状态，并在软硬件更新后，将原有数据信息储存到全新软件内，增强人力资源信息数据处理效率，达成人力资源数据信息管理目标。

总结

综上所述，数字化转型条件下，建设人力资源信息系统已成为重要任务，相关部门应将信息化技术运用到人力资源管理的更多领域中。建设应用人力资源信息系统时，要始终执行规范信息系统建设任务、加强人员操作监督力度及定期更新数据软硬件等，利用该项举措来不断提升信息系统建设水平，确保人力资源信息系统数据管理的精准性、科学性。

参考文献

- [1] 孙爱英.H集团人力资源管理的数字化转型研究与探索[J].上海企业,2022(04):70-75.
- [2] 刘浩.浅谈人力资源管理信息系统建设[J].内蒙古煤炭经济,2021(07):62-63.
- [3] 于跃,秦珞涵,史丽珊,等.人力资源信息系统的应用对人力资源团队绩效的影响[J].中国管理信息化,2020,23(23):103-104.
- [4] 邓瑶.SWD公司信息化建设的管理策略研究[D].哈尔滨工业大学,2020.
- [5] 梁云.探究人力资源管理的数字化转型[J].人力资源,2020(20):28-29.