

企业智能化人力资源管理系统的构建与实施策略

吕汇青 姚思颖

江西冶金职业技术学院, 江西 新余 338000

摘要: 企业智能化人力资源管理指的是应用现代信息技术(信息化技术、人工智能技术等)构建一种类别于传统管理新模式, 以此提升企业的人力资源管理效率、优化企业配置, 最终提升企业的核心竞争力。得益于当前我国高新技术产业的快速发展, 现代信息技术在企业运营、金融投资、资源优化于配置等诸多领域崭露头角。基于此, 研究企业智能化人力资源管理系统的构建与实施策略具备现实条件, 更是推动企业稳续发展的重要途径之一。

关键词: 智能化; 人力资源管理; 系统构建; 实施策略

The Construction and Implementation Strategy of Enterprise Intelligent Human Resource Management System

Ly,Huiqing Yao,Siyang

Jiangxi Metallurgical Vocational and Technical College, Xinyu, Jiangxi, 338000, China

Abstract: Intelligent human resource management refers to the application of modern information technology (information technology, artificial intelligence technology, etc.) to build a new mode of traditional management, so as to improve the efficiency of human resource management, optimize the configuration of enterprises, and ultimately enhance the core competitiveness of enterprises. Thanks to the rapid development of China's high-tech industry, modern information technology has emerged in many fields such as enterprise operation, financial investment, resource optimization and allocation. Based on this, the study of enterprise intelligent human resource management system construction and implementation strategy with realistic conditions, but also to promote the steady development of enterprises is one of the important ways.

Keywords: Intelligent; Human resource management; System construction; Implementation strategy

DOI: 10.62639/sspsstr27.20250203

智能化时代的来临, 对于企业发展来讲有新的机遇, 同样也面临着新的挑战 and 风险。企业在时代发展大背景中需要借助科技技术发展的便捷之风, 优化人力资源配置, 发挥科技技术价值效益的同时, 降低人力资源管理的成本, 是企业可持续发展的基础。基于此, 本文在分析智能化时代企业人力资源管理的特点基础上, 结合当前企业人力资源面临的瓶颈问题, 进一步探讨分析企业智能化人力资源管理系统建构与实施策略, 望能够为相关企业提供浅显的意见。

一、智能化时代企业人力资源管理的特点

想要做好智能化时代企业人力资源管理工作, 就需要了解智能化时代企业人力资源管理的特点, 并在了解特点的基础上, 结合企业自身金融管理情况有效制定风险管理对策, 做到与时俱进、因时而变。智能化时代企业人力资源管理的特点主要有四大显著特点:

首先, 数据大。智能化时代企业人力资源管理的实则是对数据的管理, 人员数据、人员生产数据、人员需求数据等都是人力资源管理中不可忽视的环节, 简单而言, 人力资源管理就是在数据分析的基

础上, 根据数据中存在的问题审查人力资源配置存在的问题。

其次, 类别多。智能化时代企业人力资源管理的类别包括但不限于人员管理、人员产品生产管理、人员出勤管理等, 每一个类别对应着不同的部门。

其三, 深度融合需求强。在时代发展大背景下, 企业为了在时代前沿中站稳脚跟, 不仅需要企业运营之中应用科技技术, 同样需要融合传统人力资源管理 with 智能化人力资源管理的优势, 这样才能推动企业在时代发展的浪潮中始终保持活力。

最后, 智能化时代信息数据管理与应用是推动企业发展的内核。信息数据的管理与应用是智能化时代带给企业的机遇, 但也是企业进一步发展的阻碍。因此智能化时代人力资源管理需加强信息数据的管理与应用, 是企业可持续发展的必由之路。智能化时代信息数据主要有四大要义: 第一是大容量 (Volume)。众所周知, 数据信息的收集、采集、整理、分析和应用工作量大、步骤繁琐, 这是影响企业人力资源管理工作开展的一大阻力, 利用现代化信息技术替代传统信息数据的统计分析工作, 可以提升效率, 具体而言就是应用大数据技术开展数据统计、分析及应用工作。第二是速度快 (Velocity)。现代信息技术应用的人力资源管理工作信息数据收集采集快、分析效率快、数据调取快, 这对于企业

(稿件编号: SST-25-3-1029)

作者简介: 吕汇青 (1992-), 女, 汉族, 江西省吉安市, 研究生, 职称: 无, 研究方向: 企业资源经济与战略管理、金融与财务管理、企业知识产权管理。

姚思颖 (1991-), 女, 民族: 汉, 籍贯: 江西省上饶市, 研究生, 职称无, 研究方向: 电子商务。

人力资源管理工作开展具有重要的作用, 并且数据信息更为精准。第三是多样性 (Variety)。智能化时代的人力资源管理工作可以应用的现代信息技术众多, 针对不同的情形所可以应用不同的技术开展管理工作, 从而实现工作向多元化、系统化发展。最后是价值性 (Value)。现代信息技术应用下的人力资源管理工作开展更具有系统性、精确性, 为企业运营提供更可靠的参考数据, 以此促进企业发展。

二、智能化时代企业人力资源管理面临的瓶颈问题

(一) 管理工作人员的能力发展上的挑战

众所周知, 人力资源管理的基础人力架构组成是管理工作人员, 因此智能化时代人力资源管理数字化转型的难点之一便是管理工作人员的专业能力是否跟的上时代发展的需求, 即在时代发展过程中, 企业管理工作能否适应智能化时代的人力管理工作。不同时代对企业人力资源管理的要求也是不同的, 但是在当前人力资源管理工作中, 企业人力资源管理工作人员并不是都能够在时代发展中掌握智能化时代人力资源管理工作的特点, 更有一些管理工作人员并不擅长利用信息技术开展工作。

(二) 数据挖掘上分析不透彻

智能化时代, 优化人力资源配置尤为重要了, 企业需要根据自身运营情、人员流动情况及业务生产人力配置情况分析该年度、该季度招聘人员数量, 以此确保企业的正常生产和运转。这是企业发展的核心根基, 但少数企业在人力数据挖掘分析上并不透彻, 对员工需求的了解不够全面, 导致人员流动大、产品生产降速等问题产生, 究其根本便是对人力数据信息的分析不到位。

(三) 一体化人力资源管理体系构建要求苛刻

智能化时代, 对于一体化人力资源管理体系构建要求是相当苛刻的。不仅需要各种平行结构的数据支持, 同样需要跨界资源统计、跨界资源应用的资料支持, 更需要相应的信息技术研发、应用可靠性支持, 这样才能够构建出稳定、科学、预见企业未来发展路径的一体化人力资源管理体系。并且智能化时代的一体化人力资源管理体系构建需要体现出“智能”, 并不是一味的依赖人力或者计算机, 而是将管理工作人员的优势和计算机的优势相结合、协同, 高效完成复杂的人力资源管理工作。

三、企业智能化人力资源管理体系的建构探讨

(一) 平台架构设计

平台作为智能化人力资源管理体系建构的基础与核心, 是为了企业人力资源管理高效且安全、稳定且有序。在平台架构构建上主要要做好以下四方面:

首先是技术选型。一般企业选择的是前后端分离架构, 前端可以使用 Vue.js 框架, 后端可以采用 Spring Boot 框架, 数据库可以采用 MySQL。使用以上工具构建的框架具备三大优势, 分别是扩展性

强、开发利用率高、维护成本低。

其次是系统架构选型。可以选配的型号有微服务架构和全服务架构, 微服务架构较为常见, 通过不同的功能模块拆分服务, 然后借助 Dubbo 框架进行服务治理。微服务架构可以提高整个人力资源管理系统的稳定性、拓展性。

其三是数据交互选型。数据交互选型的框架众多, 其中以 RESTful API 框架最为简单明了, 可以确保数据交互的标准化和简洁化。

最后是数据安全选型。数据安全选型的框架较多, 并且都具有各自的优势, 都需要以 OAuth2.0 用户认证与授权为基础, 以此确保系统数据的安全。

(二) 关键模块设计

关键模块作为智能化人力资源管理体系运营的重要中枢, 是智能化人力资源管理建构的重要环节之一。在关键模块设计上需要对人力资源管理的七大核心环节进行全局考虑:

第一, 用户管理模块。负责用户注册、登录、权限管理等事项。

第二, 组织架构管理模块。对企业组织架构的维护, 包括但不限于部门岗位, 职位创建修改及删除等。

第三, 员工管理模块。负责对员工信息进行管理, 包括人员录入、职位修改、人员查询和人员离职等功能, 是企业人力资源管理最基础的数据来源。

第四, 招聘管理模块。对企业招聘流程进行全方位管理, 包括职位信息、简历分析、面试安排和录用人员信息管理等。

第五, 培训管理模块。对企业员工培训工作进行有效管理, 包括员工培训方案的确定, 培训课程的安排以及培训效果的评估。

第六, 薪资福利管理模块。对企业员工劳动所得进行管理, 包括员工薪酬、绩效奖金、企业福利等信息的录入、计算与发放等。

第七, 考勤管理模块。对企业员工考勤尽心管理, 包括工作时长、怠工分析等。

(三) 数据库设计

数据库是企业智能化人力资源管理体系建构的重要环节, 其目标是为了实现数据的结构化、标准化和持久化。数据库设计涵盖四方面:

首先, 数据表设计。相关工作人员根据企业人力资源配置情况和人力资源消耗情况设计数据表。

其次, 数据关系设计。相关工作人员根据数据表之间的相互关联分析数据之间的相关关联。

其三, 数据检索设计。为了便于人力资源数据的查阅和检索, 相关工作人员需要合理创建索引。

其四, 数据储存设计。为了确保企业核心数据的安全, 相关工作人员需要根据数据库的访问频率合理选择数据储存策略。

四、企业智能化人力资源管理体系有效实施的策略

(一) 提高管理工作人员的综合素质

智能化时代企业人力资源管理落实的重中之重便是管理工作人员的培养, 对于任何一所企业来讲,

人才是搭建金字塔的核心基石,可以说当智能化时代企业人力资源管理离不开管理人员。在管理人员专业素养的培养上主要有三条路径。

第一,企业开设高新技术课程,对于企业管理人员的培养来讲,需要投入大量时间和经费,在一些尖端技术课程的开设要么做到精,要么就不做,只有通过国内或国外尖端技术的学习,管理人员才能学习到更多先进的技术和思想。这样管理人员才能在企业发展中提出更多有价值的意见和观点,才能更好地为企业发展贡献自己的力量,当然开设高新技术课程也需要一定的原则和准则,首先要确保课程质量,课程质量的优劣直接决定了管理人员的学习成效,如果课程质量不高对管理人员能力的发展是没有太大作用的;其次是确保课程时间,对于管理人员来讲,时间是相当宝贵的。

第二,创新人才培养模式,企业应根据我国现今的人才培养政策、经济发展情况、企业情况以及企业在时代发展中对人才需求的情况,开发制定理论结合实践的人才培养模式,这是创新人才培养模式的有效途径之一。当然创新人才培养模式并不是简简单单就可以完成的,它需要相关人员不断反思、不断实践之后汇总相关成果之后再拟定创新人才培养模式,同时也可以借鉴一些取得成效的企业或单位,在此基础上结合自身企业的实际情况创新人才培养模式。

第三,优化人才培养流程,企业应该根据企业工作时间针对性地优化人才培养流程,在人才培养环节尽量选择在工作时间的最后一个小时,在培训上抓重点,讲要点。因为对于企业员工来讲,下班时间往往是放松的时刻,因此就培训时间的选择上而言,安排在员工休息时间是合理的。

但是就企业自发地培养人才而言,往往受到限制因素太多,无论是时间、员工热情,抑或是资金投入,只有一个环节出现问题就会导致整个培训工作无法开展,所以在企业人才的培养上需要结合新的方式,另辟蹊径。具体的路径之一便是和高校建立合作机制,高校是培养“创新者”的主要基地,是管理人员形成的思想源泉,在中华民族的复兴途中占据着核心的位置。企业应根据我国现今的人才培养政策、经济发展情况、学生个人情况以及企业在时代发展中对专业人才需求情况展开分析,开发制定校企合作的人才培养模式,这是创新管理人员培养模式的有效途径之一。

(二)推动人力资源管理向“知识管理”转型

基于智能化时代信息数据大容量多样化特点,在工作中应当以现有工作职能、工作范围为基础,通过运用信息化技术进一步扩展收集、归档信息的来源和种类,淡化归档范围的边界,强化数据挖掘检索技术的运用,实现信息数据应归尽归,管理模式向“知识管理”的转型。

传统的人力资源管理模式,侧重于对工作中形成的会计信息数据、纸质信息数据、业务信息数据等进行管理,多为传统纸质文档和少量的标

准化电子文件,管理范围较窄。而知识管理模式更强调对单位各类活动所产生各种文档、流程、规定等进行全面、系统的管理,不局限于是否有硬性归档要求,而更关注内容的价值。

(三)构建工业化数字化两化体系,搭建一体化人力资源管理工作体系

两化体系的构建是时代发展中企业必须重点考虑的核心与关键,也是智能化时代企业发展的重要基础,工业化数字化的两化体系构建更是推动企业数字化转型的根基。如何构建工业化数字化两化体系,可以从如下三方着手:

其一,企业高层领导重视。企业高层领导带头宣传工业化数字化两化体系构建的重要性和建构构思,让人力资源部门所有管理层都能够重视两化体系,安排技术人员学习高新技术,在人力资源管理中不断应用新技术构建新的工作模型,并在后续不断优化中形成效能性高、稳定性强的智能化人力资源管理系统。

其二,人力资源管理部门领导颁布“创新令”。人力资源管理部门在学习企业高层领导的企业发展思想之后,在部门内颁布“创新令”,以“薪资”奖励为撬开人力资源管理部门员工的热情,在工作培训之余主动学习应用现代化信息技术,并在工作中获得部门领导许可后尝试应用自主所学开展人力资源管理工作,根据不足完善,然后提出对于智能化人力资源系统构建的思路和方法,群策群力。

最后,人力资源管理部门领导招聘高精尖人才。对于工业化数字化两化体系的构建,需要专业网络人才,因此为了加快两化体系的构建,人力资源管理部门领导需要广发“求贤令”,招聘高精尖网络技术人员。

五、结语

综上所述,企业智能化人力资源管理体系的构建不仅关乎承载着员工绩效评考和薪酬管理的作用,同样也关乎企业人力资源数据的分析和人才招聘信息的发布,人力作为企业发展的基石,是企业时代洪流中保持竞争力的重要基石。因此,在时代发展大背景下,企业应该根据信息化技术发展的特点和优势构建智能化人力资源管理系统,为企业发展谋得一片新天地。

参考文献:

- [1] 徐晖,白明燕,刘文刚,曹旭.基于数字孪生技术的电网人力资源系统设计与研发[J].自动化应用,2024(22):8-13,17.
- [2] 寇群.智能化人力资源关系系统的设计与应用[J].电子技术,2024(03):294-295.
- [3] 邵丽萍.人力资源管理在智能化时代的新挑战与对策[J].财富生活,2024(29):86-88.
- [4] 康英,薛慧峰,张文宇,姚畅燕.智能化人力资源管理信息系统的设计与应用[J].西安财经学院学报,2019(01):97-102.
- [5] 赵曙明,倪清,刘弘欣,杜鹏程.平台生态系统视角下零工工作者“三支柱”人力资源管理模式的构建与实施路径[J].工程管理科技前沿,2024(04):7-16.