

# 信息化对人力资源经济师职业的影响与思考

徐静霞

营口市人力资源和就业事务中心, 辽宁 营口 115004

**[摘要]**在社会快速发展的带动下,使得科学技术整体水平得到了显著的提升,从而为信息技术的发展带来了良好的机遇。现如今,信息技术水平已经达到了较为成熟的状态,并且被人们大范围的引用到了各个领域之中,取得了良好的成效。将信息技术合理的加以实践运用,能够有效的促进人力资源管理工作效率和效果的提升,并且可以实现对管理模式的创新,为人类资源管理工作的良好发展创造了良好的基础。人力资源管理信息化的发展,可以有效的将人力资源经济师职业规划所具有的优越性充分的发挥出来,并且可以保证获得的市场信息的全面性和准确性,可以更加准确的完成对职业的评估。

**[关键词]**信息化;人力资源经济师职业;影响与思考

DOI: 10.33142/mem.v1i4.2895

中图分类号: F241

文献标识码: A

## The Influence of Informatization on the Profession of Human Resource Economist

XU Jingxia

Yingkou Human Resources and Employment Affairs Center, Yingkou, Liaoning, 115004, China

**Abstract:** Driven by the rapid development of society, the overall level of science and technology has been significantly improved, which has brought good opportunities for the development of information technology. Now, it has been widely used in various fields, and it has been widely used. Reasonable application of information technology can effectively promote the efficiency and effect of human resource management and can realize the innovation of management mode, and create a good foundation for the good development of human resource management. The development of human resource management informatization can effectively give full play to the advantages of human resource economist career planning, and can ensure the comprehensiveness and accuracy of the market information obtained and can more accurately complete the assessment of the occupation.

**Keywords:** informatization; human resource economist occupation; influence and thinking

### 引言

当前人类社会已经迈入了信息化时代,特别是在电子商务发展的影响下,使得人力资源经济师这一职业得到了良好的发展。与此同时,人力资源中所存在的各种问题也越发的凸现出来。诸如:怎样在当前新的历史时期中,实现人力资源经济师的健康发展,满足社会发展实际需要?怎样跟随社会发展来不断提高人力资源经济师的专业水平和综合素养?怎样高效的提升人力资源经济师的创新和改革能力?只有切实高效的对上述问题加以解决,才能有效的提升人力资源工作的整体水平,推动人力资源的健康稳定发展。

### 1 企事业单位人力资源经济师概述

人力资源经济师其实质就是创设企事业单位人力资源管理机制的经济分析工作人员,工作的主要内容就是结合企事业单位未来发展规划以及运营情况,针对人力资源加以切实的调配和管理,对企事业单位在运营工作中遇到的各种人力资源的问题,利用有效的方式方法加以解决,从而激发员工的工作积极性,提升工作的整体效率,推动企事业单位的良好发展。就一个企事业单位来看,高水平的管理工作是保证自身持续健康发展的重要基础。企事业单位在发展过程中也需要充分结合实际情况来对管理模式进行切实的优化创新,促使企事业单位能够获得更加丰厚的经济和社会收益<sup>[1]</sup>。

### 2 信息化应用于人力资源经济师职业规划中的必要性分析

就现如今实际情况来说,人力资源师是企业稳步发展中人员队伍结构的重要组成部分,在组织开展各项工作的同时,人力资源师的工作主要是针对人力资源实施管理,只有从根本上对人力资源管理工作的美好发展加以保障,才能不断的提升人力资源管理工作效率和效果。所以需要保证企业稳定发展的基础上,尽可能的对各项信息数据进行全面的收集,并将各项数据信息引用到人力资源管理工作之中,推动企业人力资源管理工作能够朝着规范性的方向发展。将信息化切实的引用到人力资源经济师职业之中,其作用主要是利用信息化的平台来将各类信息加以整合利用,在针对大量信息数据加以分析的基础上,从大量的信息中挑选出适合使用在企业人力资源管理中的相关信息,并

且加以高效的利用，推动企业人力资源管理工作整体水平得到不断提升。就企业可持续发展来说，人力资源管理工作是企业创新发展人员关键队伍创建的核心管理部门，在企业开展各项生产经营管理工作的时候，各个层级的工作人员的管理都是在人力资源师的管理之下完成的，所以合理的运用信息化技术、信息化平台来落实人力资源管理工作可以将信息化所具有的优越性充分的施展出来，这样才能够为新时代企业人力资源管理工作的高效落实打下坚实的基础<sup>[2]</sup>。

### 3 信息化对于人力资源经济师职业带来的主要影响

#### 3.1 传统人才资源不断减少

就现如今社会发展形式来说，信息化是人力资源经济师职业未来发展的主流趋势，而就人力资源经济师这一职业来说，需要充分结合各方面实际情况来编制切实可行的发展策略，这样就可以尽可能的控制人力资源，提升企业员工的工作效率，促使企业获得良好的经济收益。就人力资源管理工作来说，往往会跟随信息时代的发展，促使企业从传统管理模式朝着网络时代迈进。就这种管理模式来说，使得以往具有较强复杂性的程序变得更加的简便，从而有效的提升了企业各项工作的整体效率，提高了各类资源的利用效率。就信息化在人力资源经济师职业中所具有的影响来说，最为重要的是促进了企业运营效率的显著提升，并且也能够完成对企业成本的合理管控，为企业稳定健康发展创造了良好的基础<sup>[3]</sup>。

#### 3.2 新要求的提出

就现如今实际情况来说，传统人力资源经济师的职位数量在逐渐的缩减，在信息化的影响下，很多的新型人力资源管理岗位应时而生。当前互联网数据库管理人员，在现下市场竞争中逐渐成为了闲置的岗位，要想切实的补充这些空缺，那么需要培养新型人力资源管理工作人员来任职，并且要对这些管理工作人员的互联网操作技术加以培养，促使他们能够高效的掌握数据处理的技巧，确保人力资源管理经济师培养工作整体水平的不断提升，切实结合社会发展需要，对老旧工作模式进行优化完善，将最先进的工作理念和工作方式合理的加以运用，不断提升人力资源经济师专业水平，从而确保企事业单位能够持续健康发展<sup>[4]</sup>。

### 4 对信息化背景下人力资源经济师职业的思考

#### 4.1 创新改革人力资源管理模式

在当前信息化的形势下，经济师的决策和管理工作牵涉到企业的多个方面，经济师往往都需要在较为复杂和不稳定的市场环境下对企业的发展制定针对性的规划，切实合理的利用各种经济指标以及专业的计算方法针对企业各项运营活动中涉及到的各项费用进行综合计算和分析，从而判断企业运营过程中所牵的各种问题。在企业快速发展的形势下，经济师务必要对信息化技术加以高效的利用，以往老旧的人力资源管理模式很显然已经无法满足当代企业发展的实际需要了。高级经济师与其他管理工作人员存在明显的差别，在当前信息化发展形势下，企事业单位需要紧跟社会发展步伐，与企业上层领导针对企业信息化建设加以综合分析研究，从而为信息化建设工作的实施给予良好的辅助，针对企业运营过程中涉及到的各项工作加以综合分析，从而制定出切实可行的企业发展方案，提升企业的综合实力<sup>[5]</sup>。

#### 4.2 信息化人力资源管理制度需要完善

首先，需要充分结合实际情况和需要来对人力资源管理模式加以优化创新，将信息化制度加以充实，务必要对企业稳定健康发展起到良好的辅助作用。要想实现上述目标，需要人力资源经济师将企业各方面情况以及未来发展情况进行综合分析，充分结合企业各方面情况以及市场发展形式来制定高水平的人力资源计划，促进人力资源管理工作整体水平的不断提升。其次，针对人力资源管理考核评价机制加以不断的优化完善，人力资源经济师在落实各项工作的过程中，往往会遇到企业一线员工并且也会涉及到企业上层管理人员。如果针对不同性质的工作岗位采用一样的标准绩效考核模式是无法保证绩效考核的效率和效果的，所以需要工作人员充分结合实际情况，依据各个岗位不同性质来针对性的制定详细的绩效考核标准。人力资源经济师需要将企业内部各个工作岗位按照不同的性质来进行分类，综合各类岗位实际情况来制定绩效考核方案。其次，还需要综合各个部门的考核任务，通过部门管理工作人员来实施监督，全面推进绩效考核工作的落实。再有，对于企业发展规划管理层，涉及到的绩效考核内容通常是保证企业整体规划目标在指定时限内完成，并且需要将工作的重点放在企业发展整体规划的制定方面。就基层企业员工来说，绩效考核工作应当将重点放在员工日常表现方面。人力资源经济师综合考核结果加以综合分析评价，并且需要与员工进行良好的沟通交流，促使员工能够在工作中将自身的潜能充分的施展出来<sup>[6]</sup>。

#### 4.3 转变原有的工作观念

信息化背景下，人力资源经济师的工作能力要求逐渐提高，其个人素养与专业知识水平也有新的要求。人力资源经济师需要转变自身传统的工作观念和工作方式，并结合信息化技术落实工作内容，并接受新的工作思想，学习信息技术的优势，将其优势充分发挥出来。

#### 4.4 重视培训经费的投入

现今信息化人力资源经济师的工作形式转变, 很多人力资源经济师的工作水平有所下降, 其对信息技术的运用不能够完全掌握, 对信息技术运用的优势也不能充分在工作中展现, 对此, 企业要对人力资源经济师进行岗位培训, 为员工建立多元化培训信息平台, 培养更多优秀的人力资源经济师。

#### 4.5 提高工作质量和效率

我国虽然信息化时代来临的较晚, 但是在人们不断的技术创新过程中, 我国信息化时代来临, 信息技术水平也在不断提升。在人力资源经济师的信息化技术运用中, 其专业能力也在不断的提升, 信息化的运用给其行业的从业人员带来更多的挑战。人力资源经济师要有较为专业的工作能力, 也要能够在工作中充分运用信息技术, 更要具备正确的观念, 进而保障自身的工作效率与工作质量。另外, 人力资源经技术需要将理论知识与实践知识相联系, 在实际工作中能够利用信息技术对数据进行分析, 进而提高自身的工作质量和效率, 推进我国人力资源经技术的信息化发展。

### 5 结束语

总的来说, 在当前新的历史时代中, 企事业单位内部人力资源管理工作所具有的重要影响作用越发的凸现出来, 经济师是人力资源中管理工作中的主要执行者, 所以需要不断的增强自身的综合实力, 切实的扭转以往老旧的管理理念, 合理的运用信息化技术, 提升工作的整体水平, 促使企业能够得到健康稳定的发展。

#### [参考文献]

- [1]陈靖宇. 信息化对人力资源经济师职业的影响与思考[J]. 中国商论, 2019(23): 240-241.
- [2]全立权. 信息化对人力资源经济师职业的影响[J]. 内蒙古煤炭经济, 2019(17): 108.
- [3]孙勇. 信息化对人力资源经济师职业的影响分析[J]. 全国流通经济, 2019(09): 70-71.
- [4]冯俊楠. 信息化对人力资源经济师职业的影响与思考[J]. 财经界(学术版), 2018(21): 124-125.
- [5]李俊武. 信息化对人力资源经济师职业的影响与思考[J]. 中国市场, 2018(10): 111-112.
- [6]刘厚雪. 信息化对人力资源经济师职业影响与思考[J]. 经贸实践, 2016(24): 165-173.

作者简介: 徐静霞 (1979.4-), 女, 目前职称: 副高级经济师, 毕业院校: 大连理工大学继续教育学校, 所学专业: 计算机信息管理。