信息化技术在企业人力资源管理中的应用路径研究

王好
河北 廊坊 065000

DOI:10.61369/IED.2026050016

摘　　要： 数字经济迅速发展背景下，企业的信息化转型脚步不断加快，利用信息技术逐步升级人力资源管理，为企业发展注入更多活力。本文分析了信息化技术在企业人力资源管理中的应用价值，结合实际梳理了信息技术应用中面临的各种困境，针对这些困境提出了具体的应用路径。研究表明，要充分发挥信息化技术的应用价值，就不能简单地将技术嵌入人力资源管理的某个环节，而是从组织协同机制重构、人才培养、数字安全治理等多个方面着手，促进人力资源管理转型为“战略性支撑”模式。本文旨在为企业运用信息技术突破人力资源管理困境、促进人力资源管理转型升级提供参考。

关 键 词： 信息化技术；企业；人力资源管理

Research on the Application Path of Information Technology in Enterprise Human Resource Management

Wang Hao
Langfang, Hebei 065000

Abstract: With the rapid development of the digital economy, the pace of enterprise informatization transformation is constantly accelerating, and the use of information technology is gradually upgrading human resource management, injecting more vitality into the development of enterprises. This article analyzes the application value of information technology in enterprise human resource management, and combines practical experience to sort out various challenges faced in the application of information technology. Specific application paths are proposed to address these challenges. Research has shown that in order to fully leverage the application value of information technology, it is not enough to simply embed technology into a certain aspect of human resource management. Instead, efforts should be made from multiple aspects such as restructuring organizational collaboration mechanisms, talent cultivation, and digital security governance to promote the transformation of human resource management into a "strategic support" model. This article aims to provide reference for enterprises to use information technology to break through the dilemma of human resource management and promote the transformation and upgrading of human resource management.

Keywords: information technology; enterprise; human resource management

近几年，大数据、人工智能（AI）、区块链等新一代信息技术迅速发展。在信息化技术的应用下，经济社会全面变革，组织形态开始重构。与此同时，人力资源和社会保障部等五部门联合发布《推进新时代人力资源服务业高质量发展的意见》，对人力资源服务的数字化转型与技术应用提出了明确要求，为企业人力资源管理升级转型提供政策依据。面对激烈的市场竞争，企业必须转变传统的管理理念，加强技术引入，使人力资源管理效率与精度不断提升。但企业长期运行传统管理模式，对人工经验依赖度较高，且信息系统不够健全，普遍存在数据孤岛问题。虽然一些管理环节已经开始应用信息化工具，但依旧存在“重操作，轻战略”的问题，没有充分发挥信息化技术的优势作用。因此，企业必须结合实践经验，深入探索信息化技术的应用路径，系统剖析技术在招聘、培训、绩效、薪酬等模块中的应用对策，并关注组织协同、数据安全等问题，切实保障人力资源管理全面转型升级。

一、信息化技术在企业人力资源管理中的应用价值

（一）提升效率，降低成本

信息化技术在人力资源管理中应用的最大价值就是提升管理效率，实现自动化与标准化管理。传统管理模式依靠人工操作，不论是登记、统计，还是各类手续办理、薪资计算，都需要人力资源管理人员（HR）操作，工作任务繁多。但在信息化技术应用下，企业引入 HR SaaS、eHR 系统等信息化管理系统，实现各管理流程线上流转，系统能够自动汇集人事档案、绩效考核、考勤结果等数据信息，减少了人工操作环节，也减少纸质耗材、场地

 | Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

等资源投入，具有提升效率和降低成本的作用。

（二）规范流程，优化决策

HR能够利用信息系统能够完成考勤、薪酬核算、招聘等工作，所有操作都在线上执行，严格遵守系统流程规范，杜绝随意操作行为，如果出现流程缺失、审理遗漏、标准差异等情况，系统会自动预警。不同部门、岗位的员工具有不同的操作权限，每一项操作都会在系统中记录，具有全程可追溯的特点，保障人事工作标准化、透明化，有效降低管理风险，使流程更加规范[1]。不仅如此，信息化系统能够将各项人力资源数据归集在一起，形成多源数据库，为各项决策提供数据依据。系统能够可视化呈现各项数据，包括报表、看板等形式呈现人均效能、人员流失率、人力成本结构等数据，为管理层、决策层提供直观的战略决策信息依据，使决策更加科学。

（三）改进服务，助力发展

人力资源管理不仅为企业管理层和决策层提供决策依据、人才支撑，也为企业员工提供服务。在信息化技术应用下，员工可以通过自助服务端口查询各项人力资源信息，包括薪资、培训、假期申请、劳动合同等，不需要往返人力资源部门查询。一些系统提供移动端入口，员工可以使用手机随时随地登录APP查询，极大提升人力资源管理的服务效率，提升员工满意度，有助于人才保留。不仅如此，信息系统覆盖招聘、入职、培训、晋升等人才全生命周期，利用系统的各功能模块实现高效人才管理，实现智能面试规划、简历筛选，线上课程学习、虚席进度跟踪，自动下发绩效管理目标、过程追踪等。为企业识别和培养人才提供更多支撑，能够为人才发展提供更多助力。

二、信息化技术在企业人力资源管理中应用面临的困境

（一）战略定位偏差，建设投入不足

一些企业管理者没有认识到人力资源信息化转型的内涵，以为信息化技术应用就是搭建线上平台，在线上办理各项人事业务，没有将信息化转型与企业人才战略、发展规划相结合。因此，信息化转型规划普遍为短期方案，侧重采购和硬件建设，忽略了运营与应用[2]。HR的工作思维也没有及时转变，缺少信息化意识与思路。在这种情况下，企业对信息化建设的投入较少，尤其是中小企业本身资金有限，难以购买成熟的HR系统，后续运营与升级更加困难。或者企业盲目选购高端系统，没有考虑自身需求，造成信息化技术虽然先进，但与实际业务不匹配，很多功能模块闲置浪费。而且OA、财务、业务等系统之间缺少有效的联通，存在数据孤岛问题，难以形成一体化管理模式。

（二）数据治理薄弱，人员能力滞后

一些企业员工较多，人事档案分别存放在不同的部门，每个部门采用的信息标准不同，在应用统一的HR系统前，没有做好数据清洗，造成数据缺失、重复等问题非常突出，影响数据应用。而且人事信息包含很多个人隐私信息，包括身份证号、家庭信息等，在系统权限管理不严格、加密技术不完善、备份机制不健全等情况下，很容易引发信息泄露、篡改等风险，如果内部人员越权查询或遭受外网攻击导致信息泄露，很可能引发人事纠纷[3]。而且很多企业HR团队虽然掌握专业的人事管理知识，但缺少信息素养。企业普通员工对信息技术的接受度也不同，一些中老年员工学习速度较慢，缺少技术应用与系统操作能力，影响技术系统的普及应用。

（三）制度还未同步，后期运维欠缺

信息化系统运行必须与标准的人事制度配套，很多企业先将系统上线应用，然后修订相关制度，造成线上流程落实时依旧采用旧的管理规则，二者存在冲突。而且流程设置不够严谨，没有进行清晰的权责划分，造成线上流程并没有全面推进，标准化管理难以实现[4]。在企业不断发展的过程中，员工数量增加、组织架构变化，但系统没有同步升级，逐渐无法满足业务需求。

三、信息化技术在企业人力资源管理中的应用路径

（一）树立战略思维，加大建设投入

要充分发挥信息化技术在企业人力资源管理中的应用价值，就要转变企业管理人员的思维模式，必须将信息化转型发展与发展战略、管理规划相结合，树立战略思维，建立信息化转型总框架并将人力资源管理信息化纳入其中。为此，企业决策层必须明确转型目标，使人力资源管理从传统的事务处理转变为现代化的数据驱动人才管理。坚持“凭数据、看趋势”的决策原则，明确HR角色定位，不仅要做好基础的管理工作，还要分析人才效能、预测流失风险、制定继任计划。充分发挥数据价值，实现动态洞察，如薪酬公平性、人岗匹配度分析等。根据这些目标，实施分布转型计划[5]。例如，企业处于快速扩张期，组织变动比较频繁，具有较高的招聘需求和迫切的管理标准化需求，则先建设核心底座，即组织、人事、假勤与薪酬基础，利用HR系统实现线上转调离以及自动化薪酬核算，使算薪时间压缩到＜1天；然后升级招聘模式，采用招聘云与AI面试官结合的方式，缩短招聘周期，提升单HR月处理量；最后进行人才发展，采用绩效云与在线学习结合的模式，将战略目标分解到个人身上，建立线上绩效管理闭环，提供AI陪练辅助员工学习技能。

在实践中，企业决策层必须将人力资源管理信息系统用于人才配置优化、战略决策分析、组织效能提升三个关键领域。为了满足使用需求，企业进一步加大资金投入力度，为信息化转型提供扎实的组织保障。重点加大资金投入力度，根据企业发展现状及规划，建立符合信息化转型需求的预算机制，为系统初期开发部署提供足够的经费，同时制定后续运维升级、安全防护、模块开发等持续性投入方案。企业还要科学筛选HR系统，先明确信息化转型路线，然后分析系统功能。如果企业的人事管理流程比较复杂，且多个系统协同运作，则选择“协同平台”与“低代码”结合的系统，此类系统的流程引擎良好，具有很强的集成能力，能够满足组织架构调整以及审批流程变化需求，有助于打通人事、财务、办公等流程。如果企业具有很强的自研团队，则可以自研专用系统，其具有灵活可控的特点，能够满足个性需求，但

Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

技术投入较多，对维护能力要求也比较高。企业在系统搭建时，需要从全员体验与使用率、数据贯通能力、AI落地深度、配置灵活度等多个维度进行评估分析，保障系统与企业实际需求的适配性。

（二）强化数据治理，提升全员能力

企业必须加强数据治理能力，归集历史人事数据，并实施清洗、补全、归类等操作，然后进行统一的数据录入，对已经过期的数据进行更新补录，设置明确的数据审核规范，全面提升企业人事数据的治理能力。HR必须合理划分管理权限，根据岗位设置不同的访问权限，保障每一项操作都在系统中留痕记录。建立数据定期备份与加密机制，并根据人力资源管理特点与要求建立安全应急预案。例如，采用SSL/TLS协议进行传输加密，确保数据传输的稳定与安全，杜绝半路截获、篡改等风险[6]。针对核心数据、敏感数据，采用AES-256等加密算法以及脱敏处理技术，保障数据安全性。在备份管理方面，既要进行定期备份，坚持“3-2-1”的基本原则（拷贝3份，使用2种存储介质，进行1份异地存储），不仅要云端备份，还要在异地数据中心等物理地点进行副本保存，避免单点故障导致数据丢失。在应急预案方面，必须由HR部门、IT安全部门与法务部联合编制，保障技术恢复动作与业务处理紧密衔接。

与此同时，加强人员培训工作，提升全体员工的数据安全意识。重点对HR团队展开培训，培养HR的数据统计、分析以及技术应用等能力，使HR成为既掌握专业知识，也具备信息素养的复合型人才。同时面向不同的岗位部门开展不同的系统操作培训活动，HR部门工作人员提供自助服务操作指导。例如，集团或总部HR重点学习系统架构、权限配置、薪酬规则引擎等技术，使其具备独立配置系统以及全局数据管控的能力。采用案例研讨、实训操作等培训方式，保障培训效果。针对普通员工，主要开展考勤打卡、请假申请等基础操作培训，采取理论讲解与现场演示、实战操作相结合的培训方式，借助短视频、操作手册等形式，使培训更加便捷，提升全体人员的信息化技术应用能力，为人力资源管理信息化转型奠定基础。

（三）同步制度体系，实施长效运维

在信息化技术应用的过程中，企业必须同步进行人力资源管理制度转型，对招聘、考核、考勤等人事流程进行标准化的建设与规范，并将完善且成熟的制度嵌入信息系统。全面优化线上流程，结合组织发展动态进行调整，保障人事制度与线上操作统一，使人事工作更加标准规范，以此提升管理效率。例如，固化考核流程，坚持公平、可追溯的基本原则，将考核周期、评分标准、考核模板等嵌入系统，根据岗位差异设置不同的考核方案。构建目标管理、评估与校准、结果应用标准化流程，全面对接业务数据，实现智能评分与自动汇总计算，满足全流程在线闭环绩效管理要求。

此外，建立长效运维机制，确立系统维护责任人，根据人力资源管理需求不断进行系统的升级迭代。集团系统管理员负责系统治理，业务单位管理员负责业务执行，技术人员负责IT基础设施建设以及提供底层技术支持。建立持续赋能机制，实施持续性的员工培训，定期评估信息化技术应用成效，全面落实复盘工作，为系统优化提供更多依据。

四、结语

综上所述，在信息化发展趋势下，企业人力资源管理工作必须进行信息化转型。通过信息化技术应用，能够有效提升管理效率、规范管理流程、实现数据驱动决策、优化员工体验并助力人才发展。企业通过思维转换、建设投入、数据治理、员工培训、制度升级、长效运维几项策略的实施，充分发挥信息技术的应用价值，促进人力资源管理向精细化、智能化的方向转型。

参考文献

[1]宋浩 . 信息化技术在企业人力资源管理中运用分析 [J]. 中国图片 (中英文), 2024(13):289-291.

[2]郑玉 . 信息化在企业人力资源管理中的应用初探 [J]. 中文科技期刊数据库 (文摘版) 社会科学 , 2025(3):133-135.

[3]鲁新广 . 信息化技术赋能企业人力资源管理模式的探讨 [J]. 中国信息界 ,2026,(3):62-64.

[4]马丽华 . 大数据技术在企业人力资源信息化管理中的应用价值与策略探讨 [J]. 现代商业研究 ,2025,(15):184-186.

[5]张蕊 . 基于大数据技术的国有企业人力资源管理信息化建设 [J]. 石化技术 ,2025,32(8):417-418.

[6]张栋 . 信息化技术赋能企业人力资源管理模式研究 [J]. 市场瞭望 ,2025,(13):217-219.

 | Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.