

论新技术在人力资源管理中的应用

董润华,何 栎

(重庆大学 人事处,重庆 400030)

摘要:本文介绍了新时期人力资源管理的特点及方法,着重讨论了计算机网络技术在人力资源管理中的信息发布、人力资源自我管理、项目评估等方面的应用,并论述了当今管理层次由传统的“科层次”向扁平化发展的前提下,新技术在管理机制创新中所起的作用。

关键词:网络技术;人力资源;管理

中图分类号:C962

文献标识码:A

文章编号:1008-5831(2005)05-0131-03

On the Application of New Technology in Human Resources Management

DONG Run-hua, HE Li

(Department of Human Resources Chongqing University, Chongqing 400030, China)

Abstract: The article introduces briefly the characteristic and method of human resources management of the new period, discusses emphatically the application of computer network technology in such aspects as information issuance in human resources management, human resources self-management, project assessment and so on. Furthermore it describes the functions of the new technology in innovation of management system, because of its transformation from traditional bureaucratic establishments to democratization today.

Key words: network technology; human resources; management

一、引言

Internet网络的迅猛发展,给人类社会的科技、经济、文化生活等各方面带来了深刻的变化。有人形象地描述为“e时代”。“e时代”是网络化的时代,在全球化的国际背景下,“地球村”的感觉越来越真切,国际竞争的深化,推动了各类组织在全球范围内的资源配置,包括人力资源的配置,从而使网络成为社会资源有效配置的主角之一。以网络为代表的新技术必将在人力资源管理中发挥作用。

二、e时代的人力资源管理

传统的人事管理是较简单的、行政事务性的、低技术性的事务管理,主要从事招聘、培训、员工发展、薪金福利设计等方面的工作。而现代的人,已不单是传统概念的人了,是一种资源,而且是组织中最核心的资源,也是组织发展最主要和最直接的动力。对人认识的改变,导致了具体工作内涵的巨大变化。以人才测评、绩效评估和薪资激励制度为核心的人力资源管理模式便应运而生。人事管理也随之为人

力资源管理所代替。我们知道,任何组织的发展离不开优秀的人力资源和人力资源的有效配置。因此如何为组织寻找合适的人才,留住人才,正确利用人才,充分发挥现有人力资源的潜力,并为未来人才的培养和发展提供生动活泼的成长环境,为组织保持强劲的生命力和竞争力提供有力的人力支持,成为人力资源部门面临的重要课题。对人的挖掘、培养、留用、提升、职业规划等成为人力资源管理的主要任务。而严格的聘用制度、合理的薪资制度、公平的考核制度、公正的晋升制度、和谐的工作氛围、员工较高的满意度便成了人力资源管理的度量标准。面对工作的变化,只有应用计算机网络技术,才能让人力资源管理从业人员从繁重的日常事务的协调和处理、以及上传下达的角色中解脱出来,从静态管理转到动态管理,并着眼于研究、预测、分析、制定计划来解决组织的根本问题。正如Houston Community College System(休斯顿社区学院,简称HCCS)人力资源管理助理副校长John Greer(格里尔)所说:“从事人

收稿日期:2005-06-12

基金项目:重庆市委资助项目(20048482)

作者简介:董润华(1963-),女,云南大理人,重庆大学人事处,主要从事人力资源管理研究。

力资源工作的专业人员将不光是处理业务。我们将成为更多服务的提供者和信息提供者。”

人力资源管理部门必须和每一个员工打交道,动态的、庞大的数据量,使人力资源管理部门较早地使用了内部网和相关技术,人事管理系统是应用得最为广泛的系统之一。随着计算机技术的发展,网络技术变得更易开发,而且费用低廉,网络功能简单易学。网络的使用拉近了人力资源管理部门与员工的距离,方便了与员工的交流,使得以人才测评、绩效评估和薪资激励制度为核心的人力资源管理才能更好实施,因此,计算机网络已越来越多地渗入到人力资源管理之中,网络必将激发一场管理革命。

三、网络的应用

(一)信息发布

首先,人力资源管理部门可以把一些人力资源资料输入内部网,如职位空缺、人员招聘、专家搜寻、人员培训与支持、远距离学习、福利、奖惩、职称评审、薪金酬劳、考核、下发文件、办事程序、政策法规等信息,向员工发布。以高校为例,由于高校人员较多,多采用分级管理,分校、院、系等几级,信息的发布主要是通过纸质文件的形式进行的,文件一般只能到达二级单位,二级单位虽将信息及时张贴出去,但由于教职工工作时间具有一定的弹性,加上学院人员通常较多,需要专门人员将信息传达到相关人员,而二级单位又不可能配备太多的专职人员,致使信息往往不能及时到达每一位员工,信息的时效性受到影响。而通过内部网发布信息,只要拥有一台计算机,利用愈来愈快捷、通畅的网络,就可使单位内人人都能及时获取信息,不受时间、地点的限制。目前,我校人力资源管理部门已将与广大教职工密切相关的信息,如空缺职位招聘信息、留学信息、各类考试信息、各类岗位设置信息、各类奖励计划与条件要求、人事信息等,通过校园网发布,受到大家的欢迎。

(二)人力资源自我管理

人力资源管理部门应创建完善的互动式软件,让员工使用自我服务应用系统,从数据库中获取自己的个人信息,针对各种项目及方案,自己填写申请表,并从网上直接申请,使员工自己控制和掌握自己的培训计划、职业生涯设计、自我业绩测评、福利计划及各类保险计划。实现人力资源的自我管理和自我开发。

1. 员工自学习系统

当代,知识老化周期进一步缩短,社会变化剧烈。员工必须善于终生学习,才能使组织拥有唯一

的持久的优势,即有能力比对手学习得更快、更好,在竞争中立于不败之地。内部网可以为员工提供一种适时在线的学习平台,建立多元反馈和开放的学习系统,采用互动式的教学方式,集理论讲授、角色扮演、管理游戏、个案分析、小组讨论于一体,由员工根据自己的实际情况,自行决定学习进程与内容,做到真正意义上的理论联系实际。这种电子化学习,有助于促进员工进行终身学习的积极性,造就学习型企业,形成良好的企业文化。

2. 业绩评估

在人力资源管理软件中加入适合本单位的方法库和模型库,并不断丰富与完善,使员工的考核向规范化、智能化方向发展。通过网络,员工将自己的工作业绩,即德、能、勤、绩等各方面的完成情况,填入适合本人类型的考核子系统,系统根据内部的模型库与方法库,对员工的工作业绩进行评估,从而实现员工的自我评估,自我考核。

3. 职业生涯设计

在早期,员工作为受雇人,所受到的管理是简单而残酷的;随着经济的发展,社会的进步,员工作为“经济人”,被经济手段所管理;作为“社会人”,被行为科学所管理。当前,人们生活水平的普遍提高。人们不只局限于基本需求的满足,而是努力追求自我实现的需求。网络能为员工提供良好的环境与平台,帮助和引导员工成为能够自我管理的人,让每个人都有机会去贡献自己的聪明才智,自行设计自己的职业生涯,潜能得到充分发挥,在特定岗位上创造性地工作,在达到企业目标的同时,达到员工的全面自我发展,即人的素质全面增强。

4. 自我服务

人力资源管理部门可将各种福利项目及各种保险计划通过网络提供给员工,并采用简洁明了的界面,明确的规则与注意事项,以防止员工的选择不当,由员工自己在网上掂量各个项目的长短,通过在线输入各种项目的不同价值,系统可估算出各种方案的成本,浏览各个方案后,员工可直接提交申请,实现人力资源管理的自我服务,更好地控制自己的福利和投资。

5. 设岗聘任

为了合理配置人才资源,优化人员结构,实行岗位聘任制已成为一种发展趋势。目前,高校普遍已开始实行。内部网可将各个岗位及任职条件、岗位职责、岗位津贴标准、任期目标在网上公布,员工下载并填报《岗位聘任申请表》,对照条件,结合从考核模型中得出的自我考核结果,积极申报应聘,经聘任

委员会的审定,将拟聘人员近三年的工作业绩和聘期目标上网公布,接受广大员工的评判,经一周的异议期后,才最后确定岗位聘任人选。做到真正意义上的公开公平,员工可自行判断“酬劳”与“贡献”是否匹配。

(三)项目评估

人力资源管理部门可将组织拟进行的各个项目在内部网上公布,允许广大员工发表意见,充分讨论,通过对网上反馈的意见及建议,用专门的软件进行归纳与整理,以供人们进行分析和研究,评价出各种方案的优劣,提供给领导作为决策依据。这是在充分民主的基础上的集中,使管理更具人性化。

(四)管理机制创新

当今时代,管理层次正由传统的“科层制”管理向扁平化发展。对企业来说,建立扁平化的组织,面向企业业务处理流程实施管理,是为了适应对客户和市场的快速反应。而对事业单位,“科层制”仍然为主导。此处以高校为例,来加以说明。

高校的管理层次一般分为三个等级,即校、院、系,三者间构成了一个自上而下的权力体系,维持着高校的日常运作。这种“科层制”的权力属于法定的权力,它以明确分工、以效率化为行动的追求目标,以严格的等级制度为依托。这种体制,有利于学校贯彻执行国家要求,提高政策实施的绩效。在机构运行良好的条件下,有助于上下一致,提高管理效率。但不足之处也很多,这主要表现为:由于权力过于向行政管理偏移,权力分别集中在少数人的手中,势必削弱作为学校学术主体的教师们在决策中的权威作用,基层的自主权受到限制,因而抑制了基层创造性的发挥。特别是由于上一级领导更容易相信下一级领导的汇报,难以了解基层教师的心态和要求,同时由于缺乏制度上的保障,普通教师找不到一条行之有效的反映他们愿望的渠道。另外,由于所处位置不同,看问题的角度不一样,加上沟通不够,就容易产生一些不必要的误会。这样极易挫伤广大普通教师为学校教学科研发展添砖加瓦的热情,甚至于认真做好本职工作的信心。这种“科层制”管理模式,其途径是单向的,权力自上而下,违反了管理过程中的系统性和封闭性原则,向下可以达而向上则不易通。在一个高级知识分子云集的地方,这种方式显然有点过于简单。广大的教授、教师们会感到

生活在无所适从的矛盾之中,时间愈久,逐渐丧失了个性。置身于这样一种人文环境之中,一线教师的创造力难以发挥、感到压抑,又如何去教会学生具有创造力呢?

虽然现在部分高校设立了校长接待日、处长接待日等等,使下情上传得以部分实现。而网络技术的应用,可以为这种改革提供一种技术手段,并极大地提高效率,使信息的交流成为直接的、双向的。在有些国家,国民通过网络对政策法规施加影响,我们也可以为网络为高校广大的教授、学者和教师们创造一个宽松而不是压抑的环境,让他们充分参与与学校未来前途命运休戚相关的决策的讨论,畅所欲言;对各种政策、规定方面存在的疑问,大多可通过网络、互动式语音反馈系统或者一线工作站及时得到答复;校长信箱、处长信箱、院长信箱的设立,拉近了一线教职员工与管理人员的距离。这样才能彻底打破政策制定的神秘感,真正做到公平、公正、公开、民主。

四、结束语

新时代的电子人力资源管理是人类经济、科技、文化发展的必然产物,飞速发展的计算机软、硬件及网络技术在人力资源管理中的应用,使信息处理、交流达到了新境界。面对网络,人们知道自己想做什么,以及如何去做,一个为人力资源管理服务的技术网络正在高速发展中,并将越来越完善。

参考文献:

- [1] 李联明.论高校管理体制中的“科层制管理”[J].职业技术教育,2002,(16):28-30.
- [2] 齐祥阳,蔡启明.基于 Internet/Intranet 的人力资源管理信息系统[J].航空计算技术,2002,(12):102.
- [3] 杜龙江,徐广利.e时代与人力资源开发[J].中国培训,2002,(4):51-52.
- [4] 黄义志,杉山拓.当代跨国公司的人力资源管理创新及其启示[J].上海企业,2002,(2):16-18.
- [5] 一流的人力资源管理[M].叶文玉译. CIO Communications, Inc.,1996.
- [6] 刘幅.走向 e 时代的人力资源管理咨询[EB/OL].中国人力资源管理在线,2004-05-11.
- [7] 让人事管理上升为人力资源管理[J].饭店世界,2000,(1):17-19.