

# 国企人力资源管理的信息化建设探究

朱海霞

(北京华科软科技有限公司, 北京 100000)

**摘要:** 近些年, 随着社会经济高速发展, 企业之间的竞争也越来越激烈, 国企为了在激烈的竞争中获得优势, 国企应该重视人力资源管理重视性, 并大力推进信息化建设进程。相比于传统的人力资源工作, 信息化管理方式的优势在于能够使用计算机替代人工, 减轻了手工作业造成的查询、统计等方面繁重的计算工作, 进而有效提高人力资源管理质量, 助力国企实现高质量发展。对此, 本文对国企人力资源管理的信息化建设展开探究, 以期对相关人士提供一定参考与借鉴。

**关键词:** 国企; 人力资源管理; 信息化建设

随着信息技术的不断进步, 信息化已成为推动企业发展的关键因素。对于国有企业而言, 信息化建设不仅能够提升工作效率, 还能优化资源配置, 增强决策的科学性。在人力资源管理领域, 信息化建设能够实现数据的集中管理, 便于对员工信息进行实时更新和分析, 从而为人才的选拔、培养、考核和激励提供更加精准的依据, 进而提升员工满意度和忠诚度, 为国企的长远发展奠定坚实的人力资源基础。

## 一、国企人力资源管理的信息化建设意义

### (一) 有利于提升人力资源管理效率

随着信息化时代来临技术, 国企所面临挑战越来越多元化, 其需要主动改变传统的发展观念, 积极引入信息化技术改善与创新各项工作, 由此提高工作质量与效率。其中, 人力资源管理也需要紧跟时代发展步伐, 并主动与企业实际情况紧密联系, 促使信息化技术与人力资源管理有机结合起来, 大力开展信息化建设, 由此更好地推动国企实现高质量发展。这样, 也可以使工作人员充分意识到人力资源管理的重要性, 才能更好地与他人合作, 才能更好地发挥出人力资源管理应用价值, 进而保证各项工作有序、高效进行。

### (二) 有利于优化人力资源管理流程

当前, 国企纷纷引入先进的信息化技术, 不仅能使各项工作更加高效, 同时工作流程也能得到有效精简。因此, 企业要把信息化技术应用到人力资源管理中, 搭建相应的信息化管理平台, 由此在保障信息数据实现充分共享的基础上, 加速信息数据快速传播。为了保证各项资源实现有机共享, 搭建专业的信息数据库, 有效提高资源数据的使用效率, 并便于工作人员统一管理各类数据资源。另外, 国企为了实现与时俱进应该定期更新数据库, 为各项工作有序开展奠定坚实的数据基础。管理人员要想全面了解与掌握工作人员的具体情况, 可以通过信息化管理系统了解相关信息、数据。对此, 企业应该根据各个部门具体情况设定与之对应系统登录与查询权限, 这样不仅可以防止信息、数据被泄漏, 也可以有效优化人力资源管理工作流程。

### (三) 有利于避免出现人力决策风险

国企落实相关决策过程中, 需要充分利用信息化技术优势, 全面收集、整合和分析各项信息、数据, 保证人力资源实现合理分配, 决策有效性与科学性得到进一步提升。与此同时, 在信息化技术广泛应用可以调动工作人员参与各项决策的积极性, 国企内部便可生成浓厚的民主氛围, 由此充分激活工作人员工作积极性与热情, 主动为企业贡献自身力量。所以, 在国企中大力推进信息化建设, 可以最大化避免人力决策风险, 构建健康、和谐的劳动关系。

## 二、国企人力资源管理的信息化建设现状

### (一) 信息化技术应用范围狭窄

国企人力资源管理所涵盖的工作内容较为复杂、烦琐, 然而

在人力资源管理信息化建设中, 受信息化技术应用范围狭窄的制约, 人力资源管理工作缺乏信息化的整体构建, 难以有效发挥其应有作用。另外, 部分国企只是在人力资源管理中的某些环节推进信息化建设, 而未能实现整体规划, 只是在考勤、员工招聘中应用信息化技术, 很少会从持续发展角度推进人力资源管理信息化建设。

### (二) 信息化技术控制管理不理想

国企依托信息化技术开展人力资源管理可以提高工作效率, 但也需要相应工作人员负责相关工作。另外, 人力资源管理信息化建设是一项长期工程, 国企在信息化管理维护中处于薄弱环节, 导致信息化管理控制落实不到位。另外, 由于人力资源管理信息化建设有其专业性和特殊性, 在进行信息技术的应用中, 部分人员过分依赖于信息技术的管理, 但技术不精缺少对信息化建设的控制, 不能最大化地发挥信息技术的作用。

### (三) 信息化建设管理投入不足

国企为了有效增强人力资源管理效果, 管理者需要营造良好的信息化环境。然而, 国企在信息化建设中存在投资力度不足的问题。如, 信息化建设所需的硬件、软件以及新技术均需要一定资金作为支持, 但国企受自身因素制约缺乏专项资金, 对国企长远发展是不利的因素。例如, 数据库技术、云技术以及大数据技术等, 容易出现建设资金不足等问题, 难以有效满足人力资源管理信息化建设需求, 进而制约了国企人力资源信息化管理质量。

## 三、国企人力资源管理的信息化建设路径

### (一) 加强信息化技术应用, 拓宽技术应用范围

国企要想理清工作人员结构, 需要依托信息化技术搭建人力资源系统平台, 这不仅能充分发挥其在人力资源管理中的支撑作用, 也能使人力资源信息化管理高效性、务实性。对此, 国企需要完善与改进“一人一档”各类统计分析, 确保所搭建信息化系统数据平台可以涵盖全体员工, 便于管理者有效且便捷管理工作人员基础信息数据。另外, 在推进信息化建设中, 国企应当转变以往依赖人工处理信息数据等方式, 并将信息化技术优势应用到人力资源管理各个环节中。此外, 国企应该将人力资源信息化管理系统与财务、OA工作等连接, 例如, 组织、人员、薪酬等人力资源管理相关工作均可以通过OA系统。又或者, 人力资源部门为了招聘优秀人才, 国企可以结合实际情况搭建人力资源信息收集系统, 以此优化人才招聘流程。人力资源信息系统可以收集应聘者的工作经历、学历背景以及个人信息等, 并通过筛选、分析、转化和集成等环节, 由此不断充实与完善企业数据库。然后, 管理者利用信息化技术对人力资源信息管理系统中有效信息进行提取, 并利用数据挖掘技术分析信息数据特征, 以此针对性优化人力资源管理工作, 进而有效提高人力资源管理质量。

### (二) 健全信息化管理制度, 规范人力资源管理

当前,为了高效推动人力资源管理信息化建设进程,国企应该根据信息化建设需求,制定完善科学的信息化建设管理制度,促使人力管理工作更为规范化,以此使信息化建设目标与责任得到进一步明确。具体如下:第一,国企从企业战略规划出发,对人力资源信息化管理目标与建设要点展开深度剖析,构建与之相对应的信息化管理机制,确保信息化建设流程实现动态化监管,增加资金投资和基础设施,为人力资源管理信息化建设保驾护航。第二,国企应该根据绩效管理、员工培训以及人才招聘等环节要求,构建与之对应的信息化管理制度,使员工培训目标得到进一步明确,促使管理等各个方面的工作需求,制定出一套适当的管理体系,对员工的培训规范进行界定,对绩效考核、绩效评估、绩效分析等工作流程实现持续完善,并详细将相关信息、资料等上传到人力资源信息化管理系统中,便于管理者根据这些数据考量员工职称晋升、薪资发放。同时,国企也应该针对人力资源信息化管理复杂性,合理划分信息化建设期间岗位职责。比如,信息技术部门负责软件、硬件等基础设施建设,定期做好信息化系统维修工作,并向管理者提供必要的技术支持,以此从技术层面推动人力资源管理信息化建设;人力资源部门立足于国企发展情况、业务需求等,对员工岗位结构进行针对性优化调整,并对绩效考核、职务管理、人才招聘等方面展开积极探索。其他部门也应该结合国企战略要求,全力配合人力资源、信息技术部门工作,认真履行岗位职责,加快人力资源信息化建设进程。

### (三) 完善组织架构调整,精确定位岗位角色

随着信息化时代来临,国企应该在人力资源信息化建设进程中,如何有效明确组织架构、组织结构中的角色定位显得尤为重要。第一,在组织架构层面上,国企优化和调整原有组织结构,构建更为新颖、灵活的组织架构,进而更好地适应信息化时代发展趋势。在信息化时代下,去中心化的组织结构可以避免重复交流、简化工作流程,并更好地应对市场变化。人力资源部门应该减少行政层次,加强各个部门协作效果,灵活制定人力资源管理相关政策。企业也要针对不同类型项目,对企业内部工作人员作出动态化组合,实现跨部门、跨专业协作,采取灵活开发方式,实现对人力资源管理模式进行持续优化,从而提升工作人员的工作积极性。管理者利用大数据技术、云计算等技术,国企内部员工信息流动更加高效,确保工作流程实现数字化、智能化,持续采集反馈信息,进行组织效能评估。同时,国企应该发现人力资源信息化管理工作中存在的问题,并针对存在问题作出相应修改,由此保障结构组织创新性与敏捷性。此外,在组织各类角色中,从信息化系统、软件供应商到企业管理者、人力资源管理部门,均需要突破过去的单线条思维方式,建立支持、协同和交互信息化生态环境。例如,国企应该组建专业的信息化开发队伍,由他们负责数据支持、平台建设、分析咨询等。在此基础上,国企应该大力推动人力资源管理者从传统的行政管理角色转变为战略合作伙伴角色,促使人力资源管理工作实现创新化、个性化、精细化,切实提高人力资源管理信息化建设水平,为国企实现持续发展保驾护航。

### (四) 完成考核评价体系,增强员工考核效果

在信息化背景下,人力资源管理部门应该给予绩效评价足够重视,通过实施竞聘考核制度、员工末位淘汰制等制度,促使员工的创造力和工作热情得到充分调动。人力资源管理部门可以改革创新现有岗位考核竞争制度、末位淘汰制等,并将其应用于实际管理,淘汰掉专业能力、专业素养不达标的工作人员,促使工作人员主动提高自身专业素养与能力。人力资源管理部门在制订

评价指标时,对专业技术人才进行评价主要是看他们能否出色地完成工作;对于销售人员要对其销售业绩、工作热情、工作能力以及考勤情况作出相应评价。在确定评价考核标准之后,也要及时向员工传达考核评价目的、流程和标准,促使他们更为全面地了解评价考核目标,有效意识到评价考核的重要性。同时,人力资源部门也要充分发挥评价考核导向作用。如果员工在绩效评估中得到更高的报酬,那么他们的工作积极性便会得到明显提高。所以,人力资源部门在构建评价考核信息化系统时,要根据现行的评价考核指标存在问题作出针对性优化调整。比如,对于销售人员,人力资源管理部门以往会根据当月销售进行评定,而对售后、应收账款回收、坏账和退货等环节则被忽视,这很难有效评价销售人员具体表现。为此,国企在制定销售人员评价考核指标时,不仅要考虑当月工作绩效,也应该综合考虑销售商品的售后情况,员工的销售潜力、工作态度、出勤以及与客户之间的关系维系等,进而有效提高评价考核评价结果全面性、客观性。

### (五) 依托信息化技术,完善员工培训发展体系

在信息化时代背景下,国企应充分利用信息技术,构建一个全面、高效的员工培训发展体系。首先,企业应建立一个在线学习平台,该平台能够提供多样化的培训资源,包括视频教程、在线课程、互动模拟等,以满足不同员工的学习需求。通过这个平台,员工可以根据自己的职业发展路径选择合适的培训内容,实现个性化学习。其次,国企应定期组织线上与线下相结合的培训活动,邀请行业专家进行专题讲座,或组织员工参与外部培训和研讨会,以拓宽员工视野,提升专业技能。同时,企业应鼓励员工参与内部知识分享会,通过分享个人经验和最佳实践,促进知识的传播和团队协作。此外,国企应利用大数据分析技术,对员工的学习行为和培训效果进行跟踪分析,以评估培训内容的适用性和有效性。根据分析结果,企业可以及时调整培训策略,优化培训课程,确保培训内容与企业战略目标和员工个人发展需求相匹配。最后,国企应将员工培训成果与绩效考核相结合,将培训成绩作为员工晋升和薪酬调整的重要依据之一。通过这种方式,企业可以激励员工积极参与培训,持续提升自身能力,从而推动企业整体竞争力的提升。

## 四、总结

总而言之,国企人力资源管理信息化建设任重道远,要想做好人力资源管理和信息化建设的融合发展,国企应该结合自身实际情况,通过实施加强信息化技术应用,拓宽技术应用范围

健全信息化管理制度,规范人力资源管理;完善组织架构调整,精确定位岗位角色;完成考核评价体系,增强员工考核效果;依托信息化技术,完善员工培训发展体系等策略。这样,可以有效提升国企人力资源管理信息化建设水平,进而切实推动国企实现持续发展。

## 参考文献:

- [1] 刘鹏飞. 国有企业人力资源管理信息化现状与对策研究[D]. 北京林业大学, 2020.
- [2] 宋新红. 国有企业人力资源管理信息化实践、困境与对策研讨[J]. 人力资源, 2020(10): 16-17.
- [3] 马慧莺. 新形势下国有企业人力资源管理中存在的问题及对策研究[J]. 中外企业文化, 2020(5): 51-52.
- [4] 徐友永. 探讨国有企业人力资源管理信息化发展的策略[J]. 财经界, 2020(12): 234-235.