

# 浅论电力企业人力资源信息化管理的策略

曾艳

国网炎陵县供电公司

DOI:10.32629/hwr.v3i6.2185

**[摘要]** 电力企业人力资源信息化管理就是指运用信息化技术对人力资源进行管理,从而形成电力企业人力资源管理的整体解决方案,集中处理电力企业人力资源信息,使电力企业人力资源管理工作更加顺畅,让每一位电力企业员工都能发挥其职能。因此为了保证电力企业人力资源管理的必要性,本文阐述了企业人力资源信息化管理的必要性以及电力企业人力资源信息化管理的主要特点及其作用,对电力企业人力资源的信息化管理策略进行了论述分析,旨在促进电力企业的健康发展。

**[关键词]** 电力企业; 人力资源信息化管理; 必要性; 特点; 作用; 策略

随着市场经济的日趋完善,电力企业面临着严峻的市场竞争,因此为了提高电力企业竞争力,必须不断更新管理思想和方法。而加强人力资源信息化管理,可以使电力企业资源得到优化配置,基于此,以下就电力企业人力资源的信息化管理策略进行了探讨分析。

## 1 企业人力资源信息化管理的必要性分析

### 1.1 发挥人力资源效能的需要

现代企业人力资源管理不局限于人才招聘和薪酬的制定,单位的人力资源部门是对人力资源进行分析整合,从而提升工作人员效能,最终形成一股合力,让单位的工作创造性的开展,推动单位的建设和进步。然而在过去的工作中,人力资源部门的工作主要集中在人才的招聘和合同解除等工作中,企业工作人员数量庞大,这些工作占用了人力资源部门工作人员的大部分时间。这就使得人力资源的效能无法发挥出来。

### 1.2 信息化大时代的需要

信息技术的进步发展,使得各行业都基本实现了数字化和网络化,人力资源部门也是如此,需要跟上时代的步伐。企业人力资源信息化管理能够将人员工作调动中的信息快速处理,这样可以有效节省时间,使得各个工作人员可以去做更多的事情,从而提升工作效率。信息化时代是快节奏的时代,电力企业作为国家企业的重点,需要在工作的方方面面都提高速度和质量,人力资源工作部门更是如此。

### 1.3 企业管理透明化的需要

企业人力资源管理工作受到非议比较常见,而实现人力资源信息化管理,可以让这些误会解除掉。信息化进程中,人力资源管理工作都是系统自动完成,这就排除了相关工作人员干涉的嫌疑。电力企业作为国家重点企业,其人力资源管理中的招聘工作会更加透明,从而提升了人力资源管理的公信力,所以人力资源信息化管理是彰显企业管理透明度的需要。

## 2 电力企业人力资源信息化管理的主要特点及其作用

2.1 电力企业人力资源信息化管理特点的分析主要表现为:

### 2.1.1 便捷性

信息平台的操作界面简单大方,便于广大员工的理解,这不仅为员工接受信息化管理模式提供便利,也有利于员工进行自我管理,真正实行全面的管理信息化。

### 2.1.2 集成性

信息化管理系统可以直接显示出人力资源管理的工作流程,既为用户的自我管理提供便利,也有利于企业进行统一管理,只需要输入一次员工数据,系统就会自动识别员工的身份,避免重复输入浪费时间。

### 2.1.3 开放性

信息化管理就是一个完整的系统,当然也可以对各个界面进行独立管理,用户也可以根据自身需求对其功能进行拓展,对个人账户的界面进行更改,轻松地输入或者输出信息,真正实现了信息和网络的无缝对接。

### 2.1.4 安全性

e-HR管理系统会自动加密保护关键数据,即使是管理员也无法随意篡改,并且系统会自动备份所有数据,如果丢失还可以通过信息技术还原系统数据,修改情况也会记录在系统中。

## 2.2 电力企业人力资源管理信息化的主要作用

具体体现在:一是改变以往通过大量人力对工资计算、员工考勤等内容进行管理的模式,大幅度地提高了人力资源管理的工作效率;二是消除了以往管理过程中管理分散及盲目的现象,加强了管理功能之间的联系,确保资源的共享,从而为管理层作出决策提供重要可靠的支持;三是避免了电力企业人事决策的运作风险,通过信息化技术的使用来为电力企业的经营管理和人事决策提供丰富的信息源,避免盲目地做出决策。

## 3 电力企业人力资源的信息化管理策略分析

### 3.1 提升人力资源系统基础数据质量

电力企业人力资源信息化使得人事档案和原始数据的保存较之前方便了许多,其安全性也有所提升。在采用信息化方式保存人事档案之前,普遍采用纸质的方法保存,时间一长,纸质档案很容易出现变黄、变旧等问题,导致人事档案

不齐全,查找起来十分费力。采用信息化方式管理人事档案后,可以利用计算机录入人事档案中的内容,并建立专门的内容管理文件,采用分级录入等方法,确保数据及时更新。对于旧有的文件,也可以通过备份保存原始数据,这样一来,就能够保证原始数据的精准性和安全性,大大提高了数据的准确性。

### 3.2 强化电力企业人力资源信息化管理平台建设

联动性强的信息平台是电力企业人力资源信息化管理工作成功的重要基础。人力资源信息化管理系统的建立,需要企业内部多个部门的协调和配合,更需要得到企业组织的支持。要想促进电力企业人力资源信息化管理工作的有效进行,电力企业需要建立起一个多系统联动的信息平台,利用统一的技术接口,可以及时将人员信息的变化情况从业务平台归集到人力资源系统中,进一步提高人员信息的时效性。

### 3.3 优化数据库的管理模式

电力企业每个月、季度、年都会对数据库进行一次系统的整合,但是在整合的过程中步骤比较繁琐,例如要通过各个单位的压缩、打包、上报以及接收方的下载解压等过程。同时某些数据不符合规定时,还需要进行重复的同类工作。这就需要提高数据库管理水平,设计一个主平台对所有下属单位的数据库进行整体管理,各单位可用网络形式远程控制自己的数据库,对数据进行查询、修改等。这就省去了数据库传送过程中繁琐的步骤,方便了人力资源工作的管理。

### 3.4 做好数据库管理的科学分工

在数据库管理方面,要从电力企业的实际情况出发,根据具体需求对数据库进行合理修改和补充,随时保持数据库的准确性和及时性,以便为管理层做出决策提供支持。以往的数据库管理中一直以来都是多人负责一个任务,这样一来

不仅造成了人力资源的浪费,更容易出现数据的不一致等问题,无法保证数据的真实性、有效性和保密性,因此在岗位的安排上应针对性地进行分工,一人负责一个任务,责任到人,人尽其责。

### 3.5 严格系统决策支持功能的实施

电力企业人力资源信息化管理的实施并不是单纯地录入和统计人员信息,更主要是希望利用信息手段给予人力资源工作相关的数据支持。采用信息化的方法录入人事档案时,可以建立专业的表格,根据不同的内容筛选员工的资料,例如,针对某些岗位的选人用人情况,可以通过学历、职称等维度显示出符合查询条件的人,进一步提高工作效率和准确率。此外,在薪酬调整等方面,也可以通过数据统计,及时发现其中存在的问题。这样做,不但减少了人事工作人员的工作量,也大大提升了人事工作人员的工作效率。

## 4 结束语

综上所述,电力企业人力资源信息化管理就是将人力资源管理思想当做基础,运用先进、高效的信息技术软硬件,将人力资源管理模式进行改革创新,使其内部配置得到改进优化,降低人力资源管理成本的同时,提升其服务质量,因此对电力企业人力资源信息化管理的策略进行分析具有重要意义。

### [参考文献]

- [1]孟令涛.国有企业人力资源管理信息系统实践研究[D].北京交通大学,2014(02):49.
- [2]李江.探究信息化在电力企业人力资源管理工作中的应用与实践[J].人力资源管理,2017(8):195-196.
- [3]王海林.对电力公司人力资源管理信息化系统的探讨[J].中文信息,2018(07):1.