

国有企业人力资源管理信息化建设

张宇

中国石化长城能源化工（宁夏）有限公司，宁夏 银川 750411

ID: 220211198808143328

摘要： 人力资源管理信息化建设是将信息技术应用于企业人力资源管理过程中，通过系统化、集约化的手段对人力资源进行全面、科学、精细化的管理。为解决人力资源管理的效率和精确度，为企业决策提供准确的数据支持，帮助企业更好地适应市场变化和发展需求，对国有企业人力资源管理信息化建设，分析在信息化建设过程中的不足之处，提出国有企业人力资源管理信息化建设策略，以期对国有企业人力资源管理信息化建设提供有益的参考和指导。

关键词： 国有企业；人力资源管理；信息化建设

Informatization Construction of Human Resource Management in State-owned Enterprises

Zhang Yu

Sinopec Great Wall Energy & Chemical (Ningxia) Co., Ltd, Ningxia, Yinchuan 750411

ID: 220211198808143328

Abstract : Human resource management informatization construction is to apply information technology in the process of enterprise human resource management, and to carry out comprehensive, scientific and refined management of human resources through systematic and intensive means. In order to solve the efficiency and accuracy of human resource management, provide accurate data support for enterprise decision-making, and help enterprises better adapt to market changes and development needs, it is necessary to analyze the deficiencies in the process of information construction of human resource management in state-owned enterprises, and put forward the strategy of information construction of human resource management in state-owned enterprises, with a view to providing useful references for the state-owned enterprise human resource management informatization construction and guidance.

Key words : state-owned enterprises; human resource management; informatization construction

引言

国有企业是国家经济的重要组成部分，承担着国家发展和民生保障的重要责任。人力资源是国有企业的核心资源，对于实现企业可持续发展具有重要意义。随着信息技术的快速发展，人力资源管理信息化建设成为国有企业提升管理效率和能力的重要途径。

一、国有企业人力资源管理概述

国有企业人力资源管理是指在国有企业内对人力资源进行有效规划、招聘、培训、激励和绩效管理的过程。国有企业作为国家重要的经济组织单位，其人力资源管理具有一定特点和挑战，如政府和市场双重角色、员工稳定性要求、改革与创新需求。因此，国有企业人力资源管理需要具备相关知识和技能，以应对各种挑战。在国有企业中，人力资源管理需要合理规划岗位设置和员工配置，考虑员工的背景和能力，以确保企业运行的高效性和稳定性。招聘与选聘是关键环节，需要选择适合企业新发展需要

的人才，尤其要重视领导干部的选拔与培养。在员工培训方面，国有企业需要着眼于提高员工的综合素质，更新知识和技能，提高创新能力，以适应市场变化。同时，薪酬福利政策的制定与实施也是人力资源管理的重要方面，合理的激励机制能够提高员工的积极性和士气。绩效管理应该基于明确的目标和评估指标，及时的反馈和认可，以推动员工的工作动力和发展。综上所述，国有企业人力资源管理需关注人才的引进与培养、薪酬福利的合理设置、绩效评估与激励措施的落实，以提升企业的竞争力和可持续发展能力。



二、国有企业人力资源管理的现状和问题

国有企业人力资源管理在我国的经济发展中起着重要的作用。然而，国有企业在人力资源管理方面存在诸多问题，这些问题需要解决以提升企业竞争力和发展水平。首先，由于长期以来国有企业存在着用人机制不够灵活和效率低下的问题。在一些国有企业中，存在着大量的非营利性岗位，招聘和使用人员过多过杂，造成了人力资源和经济资源的浪费。与此同时，国有企业对人才的选拔和使用比较死板，往往依赖关系胜过实际能力，制约了企业的发展。其次，国有企业的内部组织结构常常臃肿冗杂，层级繁多，这影响了内部的沟通效率和决策的科学性。大家普遍感受到，国有企业在进行人事管理时更注重制度执行的形式和程序，缺乏灵活性和适应性。这种状况导致了企业员工发展空间的缩小和创新能力的不足。第三，国有企业在员工激励方面存在不足。一方面，国有企业薪酬激励机制普遍比较低效，多数采用固定工资制和高福利制，缺乏有效与绩效挂钩的激励机制。另一方面，国有企业晋升制度过于死板，晋升的标准主要基于政治因素而不是个人的实际工作表现，这影响了员工的积极性和发展动力。此外，国有企业在人才的培训和发展方面也存在不足。相对于民营企业 and 外资企业，国有企业在人才培养方面的投入相对较少，培训机制不够完善，培养的方式比较单一，缺乏创新和开放性。这种情况导致了国有企业员工整体素质相对偏低，难以适应市场需求和变化。针对上述问题，国有企业应采取一系列的措施来改善人力资源管理的现状。首先，建立和完善适应市场需求的人才选拔和使用机制，突出以能力为导向，减少任命与上下级关系的关联。其次，在企业组织重构方面要优化内部层级关系，减少冗余岗位，提高决策的效率和灵活性。此外，国有企业应加强员工的培训和发展计划，不断提高员工的知识和技能，提高企业内部的创新能力。另外，国有企业应建立和完善符合市场化发展的激励机制。对优秀员工给予合理的奖励和晋升机会，建立绩效考核和激励机制。同时，薪酬体系要制定合理的绩效奖励激励政策，强化团队协作和个人业绩的挂钩。总的来说，国有企业人力资源管理目前面临的问题较为复杂和严峻，但仍有改善的空间和方向。随着中国经济的发展，国有企业应基于市场需求和企业发展需求，以科学的管理方法来调整和改善人力资源管理，进而提升企业的竞争力和可持续发展能力。^[1]

三、人力资源管理信息化建设的必要性和意义

随着信息时代的到来，运用信息技术来进行人力资源管理已成为一个发展的趋势。人力资源管理信息化建设具有很高的必要性和意义。首先，人力资源管理信息化能够提高管理效率和服务质量。在传统的人力资源管理中，各项工作流程繁琐复杂，需要大量人力和物力投入。而通过信息化建设，可以实现信息的数字化、自动化处理，从而节省了大量的管理时间和成本。同时，信息化还可以实现对信息的全面性、准确性和实时性的掌控，有利于加强对员工的招聘、发展、评估和薪酬等方面的管理，提高管

理精细化水平和效果，提供更好的服务。其次，人力资源管理信息化能够提升数据分析和决策的能力。在传统的人力资源管理中，很多工作仍然处于人工操作和实践探索的阶段，无法充分利用和分析海量的信息数据。而人力资源管理信息化建设，可以实现数据的存储、系统化分析和挖掘，在全面了解员工情况的基础上，提供有针对性的决策和政策选择。通过科学、量化的手段，可以有效地评估员工的工作表现、培训需求和发展方向，提供支持决策的依据，为战略制定和落实提供科学支持。^[2]再次，人力资源管理信息化能够促进企业与员工的互动和沟通。信息化建设提供了一种新的沟通渠道，使企业能够与员工更密切地互动和交流。通过企业内部网络、移动应用等形式，信息的共享更加便捷高效，员工的意见和建议也能够得到及时的反馈和回复。这不仅有利于加强员工与企业的连接和归属感，也可以帮助企业更好地关注员工的需求和关切，提高员工满意度和员工绩效。总之，人力资源管理信息化建设的必要性和意义体现在提高管理效率和服务质量、提升数据分析和决策能力、促进企业与员工的互动和沟通等方面。随着信息技术的不断发展和应用，人力资源管理信息化已经成为企业发展的重要合力，对于实现企业人力资源的战略目标和相应的销售额增长，具有重要的支持和推动作用，值得重视和深入推进。

四、国有企业人力资源管理信息化建设的挑战和机遇

国有企业作为国家的重要经济支柱，其人力资源管理信息化建设面临着一系列的挑战与机遇。首先，挑战之一是信息安全和隐私保护。国有企业作为国家的重要资产，其洞察力信息往往包含着战略性、机密性的内容。因此，加强信息安全的技术和制度建设，安全和隐私保护对于国有企业人力资源管理信息化而言显得尤为重要。如何更好地保护企业和员工的数据安全，防止信息泄露或被盗用，是国有企业在信息化建设过程中亟须解决的问题。其次，挑战之二是培养合适的人才队伍。国有企业需要为信息化建设培养一支信息技术和人力资源管理方面的专业队伍。然而，国有企业的人才队伍普遍存在年龄偏大、缺乏信息技术素养等问题，这对人力资源管理信息化进程带来了一定的挑战。^[3]因此，国有企业应该加强内部培训和外部引进人才的力度，不断提高员工的综合素质，适应信息化建设的需要。再次，挑战之三是需求的定制化。不同国有企业之间的业务特点和管理需求各异，因此，在人力资源管理信息化建设过程中，往往需要针对企业自身的需求进行定制化开发。这就要求国有企业在信息化建设过程中，既要积极借鉴先进的理念和经验，又要根据自身的具体情况合理的定制化设计。与挑战同时存在的是机遇。首先，信息化建设为国有企业提供了提升管理水平和效率的机会。通过信息化建设，国有企业可以实现对人力资源的全面管理和掌控，能够提高企业整体的管理水平和效率，为企业真正实现科学管理和可持续发展提供有力支持。^[4]其次，信息化建设还为国有企业带来了人才优势和潜力。通过信息化建设，国有企业可以吸引和培养一批具备信息技术和人力资源管理能力的专业人才，提高整体的



管理水平。此外，信息化建设还可以为员工提供更多的晋升机会和发展空间，激发员工的潜能和创造力。总之，国有企业人力资源管理信息化建设面临着挑战和机遇。针对挑战，国有企业需要加强信息安全和隐私保护、培养合适的人才队伍、定制化需求。而机遇则表现在提高管理水平和效率、获取人才优势和潜力等方面。国有企业应积极面对挑战，善于抓住机遇，加强信息技术和人力资源管理的整合，不断提升自身的竞争力和综合实力。

五、国有企业人力资源管理信息化建设的策略和措施

（一）明确信息化建设的目标和任务

确立明确的信息化建设目标和任务是国有企业实施人力资源管理信息化的第一步。这一步骤的核心是理清管理需求，明确信息化建设的方向。通过具体业务需求和管理要求，我们可以制订出相应的信息化建设战略和计划，来满足实际需求。例如，如果我们的管理需求是提高招聘效率，那么可以制定相应的目标是建立一个高效的人才招聘系统，并相应的实施信息化建设策略。确立信息化建设的目标和任务还有助于提高整体信息管理效率，优化流程，并最终使得企业管理更加高效。定下明确的目标和任务还有利于评估和监控实施过程中的进展情况，及时调整和修改策略，保证信息化建设一直符合企业的实际需要和目标。^[5]

（二）加强组织领导和管理能力

加强组织领导和管理能力是确保国有企业人力资源管理信息化建设顺利推进的关键。^[6] 建议在企业高层建立专门的信息化建设领导小组或机构，确保对该建设的组织与领导。明确合理的决策权和责任，加强决策的统一性和协调性。通过加强组织领导和提高管理能力，国有企业能够更好地指导信息化建设全面推进，实现人力资源管理的高效运作和发展。^[7]

（三）整合和优化信息系统

针对国有企业通常存在的多套不同的信息系统情况，我们建议通过整合和优化现有的信息系统，以消除冗余和重复。这样做不仅可以提高工作效率，还可确保数据的准确性。^[8] 在整合过程

中，需要进行系统架构评估，分析系统之间的耦合性，确定整合的可行性并制定相应的方案。通过整合和优化现有信息系统，以及审慎引进新系统，国有企业能够更好地建立高效的信息化建设，为企业提供更准确、更快速的信息支持，提高企业整体管理水平。

（四）加强信息安全和隐私保护

为了应对信息安全风险，国有企业应建立和完善信息安全管理制度和权限制度。这涉及对员工个人信息和敏感信息的严格保护，采用安全可靠的信息技术和工具实施数据加密和存储措施，以确保信息的完整、机密和可靠。通过建立和完善信息安全管理制度和权限制度，国有企业可以最大程度地保护员工和用户个人信息和敏感信息的安全，维护企业的声誉和信誉。^[9]

1. 定制化开发和系统集成

根据国有企业自身的管理需求和业务特点，自主研发或委托专业公司进行信息系统的定制化开发和系统集成。^[10] 制定详细的项目方案和工作计划，明确目标和任务，并通过阶段性的验收和测试，保证系统的质量和功能的完备。

2. 优化业务流程

对国有企业的人力资源管理流程进行审查和优化，通过信息化手段提高工作效率和管理水平，减少人力资源管理过程中的繁琐操作和重复工作，提高工作效率和员工满意度。

3. 加强培训和人才引进

加强对国有企业员工的技能培训，提高他们的信息技术素养和人力资源管理能力。同时，注重引进一批具备信息技术和人力资源管理能力的专业人才，为国有企业的信息化建设注入新的血液和力量。

综上所述，国有企业人力资源管理信息化建设的策略和措施包括：明确目标和任务、强化组织领导、整合优化信息系统、加强信息安全和隐私保护、定制开发和系统集成、优化业务流程、加强培训和人才引进。通过这些措施，可以提高管理效率、保护信息安全、优化业务流程，并使人力资源管理信息化建设有序、高效和可持续发展。

参考文献：

- [1] 姜敏. 关于中小企业人力资源管理信息化建设的思考 [J]. 中国中小企业, 2023, (10): 204-206.
- [2] 杨成燕. 企业人力资源管理信息化的建设路径探讨 [J]. 老字号品牌营销, 2023, (19): 134-136.
- [3] 张森, 刘一心, 华欣然, 等. 大数据时代企业人力资源管理信息化建设及创新研 [J]. 商场现代化, 2023, (18): 68-70.
- [4] 王佳莹. 企业人力资源管理信息化建设“三板斧” [J]. 中国商界, 2023, (09): 110-111.
- [5] 吴高茜. 国有企业人力资源管理信息化建设探讨 [J]. 活力, 2023, 41(17): 112-114.
- [6] 曹璐. 企业人力资源管理的信息化建设 [J]. 活力, 2023, (07): 116-118.
- [7] 刘海霞. 企业人力资源档案管理信息化建设与实践 [J]. 兰台内外, 2023, (10): 28-30.
- [8] 傅胜男. 中小企业人力资源管理信息化建设分析 [J]. 现代企业文化, 2023, (06): 139-141.
- [9] 张国喜. 企业人力资源管理信息化的建设 [J]. 现代企业文化, 2022, (36): 133-135.
- [10] 侯秋娜. 现代企业人力资源管理信息化建设问题的探讨 [J]. 商场现代化, 2022, (21): 69-71.