

如何加强人力资源信息化建设

韦 凯

广西北投交通养护科技集团有限公司 广西南宁 530029

摘要：人力资源管理信息是一种人力资源管理信息技术应用，用于实施计算机化的人力资源管理信息。是提高人力资源管理效率和水平的有效途径，道路养护行业包括许多业务部门，包括施工、维护、所有权、道路管理和工程管理等。养护行业人力资源系统的建设有助于落实人事网络服务体系、人力资源信息化，完善养护道路运输系统的人力资源管理，有助于企业管理水平的整体提升。

关键词：人力资源；信息化建设；策略

随着社会的发展，我国计算机和互联网技术的发展逐渐加快，信息交流的速度也越来越快，信息交流方式的变化也越来越多，企业规模也显着扩大。在未来，现代公司治理将有助于数据化和信息化新趋势的出现，人力资源管理是管理中非常重要的一个环节，因为它直接影响到企业的发展，需要非常庞大的员工队伍。因此，未来养护业务的生产经营和发展对人力资源管理领域的知识有直接影响。这里所描述的人才信息主要是基于计算机、互联网、大数据等技术来设定发展目标（高效、自动化、智能化），旨在实现人事管理领域的目标。涵盖了广泛的功能，涵盖了包括人才发展，教育等在内的广泛功能。

一、推进交通养护业人力资源信息化管理的必要性

1. 推进交通养护行业向效能化、系统化、战略化方向发展

推动交通养护行业人力资源信息化管理最重要的作用就是，针对行业点多面广的行业特性，使管理工作向资源的有效性调动和信息化创新方向进行有机的转化发展。传统的人力资源工作存在部门间缺乏沟通、调动严重失误、调动员工管理困难等问题。但是现代人力资源管理使用的信息技术不仅可以解放思想，还可以解放生产力。得益于信息技术和网络平台，人力资源管理正在从管理个人事务转变为管理宏和精益应用程序。优化组织人力资源效率的运动提高了人力资源管理技能的量化和复杂性，管理的重点从职能和运营转向战略、整体和管理、系统。这些发展方向和发展模式不仅降低了成本，提高了效率，而且提高了人均劳动生产率。还可以促进运输公司管理的变化，并导致现代企业管理^[1]。

2. 符合当今交通养护行业发展与效率化的要求

交通养护行业传统的人员管理任务主要集中在通过

现场检查、人工统计和行政程序进行的纠正。不仅浪费了人力和经济资源，而且其发展和效率与当今的交通养护行业格格不入。必要的，人才信息通过快速有效地收集所有类型的信息来实现有效的内部沟通。可实时监控全系统人力资源管理，实现资源优化配置。可以降低成本、提高效率、推动系统创新并优化您的员工队伍。强化员工知情权和参与权，增强公司团结和员工满意度，为养护作业运营的有序、渐进发展做出贡献。

二、加强人力资源信息化建设的策略

交通养护行业系统人才信息化建设以科学进步理念为指导，坚持需求与利润相结合，发展需要着力解决人才发展的共性问题。在养护行业系统中以公关人才信息、电子政务为龙头、信息服务为抓手，推动道路交通养护行业包容、协同、可持续发展。

1. 设置满足实际的发展目标

一是履行基本行政职能。在引进计算机网络技术的基础上，我们使用B/S架构来解决现场人员的问题。同时，它还可以收集和更新主数据、主个人状态数据、企业组织主数据。同时，应基于寻找人力资源管理模块的过程，以促进日常管理任务的执行，实现逐步的效率提升和质量管理。二是实现多项有效的集成管理功能，与其他部门的信息系统建立紧密的联系，通过信息接口和集成功能交换数据，并在此基础上尽可能多地获取人力资源信息管理系统数据。实现技术资源、资金资源和人力资源。综合分析资源等信息，有效构建清晰、合理、科学完善的人才职业生涯管理机制，最终实现有效的智能化管理。人力资源数据的自动采集和自动化完成认证后模型开发，直接与绩效数据相关性分析和个人质量数据相关性分析相关联。为使工作有效，信息创造必须与自动化的人事评估系统和智能人才分配系统相辅相成，

还必须包括实施人力发展系统。

2. 要更新观念大力推进人力资源信息化建设

对于人力资源和其他管理服务，信息是我们管理它们的方式的重大变化。实施和逐步改变管理人或物的管理流程或方法需要足够的热情和努力。对于道路养护管理人员和员工不仅必须要求信息以提高他们的计算机技能，而且还必须向他们灌输民主和参与式治理的精神。

3. 利用数据特质进行人员调配

当今信息大数据的特点是人力资源部门需要了解和有效利用的功能之一。公司人力资源部门必须利用信息数据建立公司人力资源数据库。从管理人员到高级管理人员，从施工人员到工程师。从绩效分析到会员连接，从短期结果到长期服务。些细节化的问题，如果通过人力进行统筹和分析，那将是一项巨大而细碎的任务。然而，凭借现代化的数据库和丰富的管理能力，将详细的管理和人员讨论集成到数据库管理系统中，并系统地分析员工生产力和业务调动建议。数据生成可以提升交通服务板块的整体数据处理规划和人力资源管理能力，增强核心业务发展能力。

4. 提高人力资源管理者IT应用能力和员工素质

人力资源信息是人力资源开发的重要组成部分。它不是一个纯粹的IT项目，也不是传统人力资源和IT技能管理实践的替代，但它可以用于优化、实施和优化系统的技术信息，以实现商业投入管理。即使在重组过程中，人力资源管理信息化工程的主要参与者也必须对现代人力资源管理和丰富的信息技术有深刻的理解。通过实施人才分析，企业必须实现三个层次的加速。其中，要优先加快信息化管理人才、信息化管理项目、人才信息化项目的知识技能建设。通过教育培训提高HR经理的IT可用性，通过培训，可以提高自己的IT知识，充分理解和内化HR信息系统的本质，从而提高系统性能。

5. 完成系统构架的完善

其中之一是流程管理结构，它由以下六个主要元素组成：第一是方面是人力资源管理中的规划计划。第二个是人力资源管理的人力资源委员会，第三个是培训和技能发展。第四方面是工资福利，第五方面是与员工的关系，第六方面是绩效考核。最后对流程进行系统的回顾，可以有效提高管理的有效性。第二个系统是绘制数据生成的主线。最重要的是人员、地点、流程等。我们的中期目标是数据分析和大数据服务，最终帮助企业做出有关业务发展的决策。最后，我们必须明确治理的方

向。它采用B/S结构作为系统软硬件配置的基础。客户端设置：电脑、电视和手机。开发是根据公司的实际情况进行的。首先是自身资金；其次是技术情况；最后是人员情况等。



图1 人力资源信息化建设

6. 建立适合信息管理系统的绩效评价机制

没有考核的管理是无效的管理，推动信息化建设，我们需要改变性能分析的基本方法，并设计出响应信息需求的性能分析方法。信息管理系统建成后，逐步切换到新的性能分析方法，以新的性能分析方法促进系统的持续使用和改进，为信息生成工作的不断完善和发展做出贡献。该系统的成功实施需要额外的工作，例如改进系统和贸易信息的结构，以及建立科学的管理流程。预计人事信息系统的实施不仅可以解决当前使用计算机的业务流程，而且还可以完全依靠技术来改善管理。相反，信息系统的实施应该被看作是在系统实施过程中纠正不法和恶意业务系统的机会。并且相关的管理流程需要改进。当系统上线时，视图不仅是可用系统的集合，而且是支持系统使用的完整管理过程集合。例如，为了保证系统中数据的准确性，需要制定和实施程序对相关信息进行监控和分析。

7. 合理的、有效的信息化应用分析

首先是集合的正确分布。基于大数据分析，预测公司用工供需情况，通过资质完成模型，实施标准化和信息互补，最终有助于更好的用工。并且完成以个人信息、业绩等要素为基础的人才测评机制的制定，在在线问卷以及网络视频面试等基础上，需要完成针对的人才测评工作，改善招聘的效率以及质量。二是实现更好的薪酬管理。应根据公司生产经营的实际需要，响应有计划地建设基于成本的薪酬管理系统。此外，实施传送管理功能需要与运营需求和性能分析结果紧密集成。最后，通常需要改进员工关系管理，完成公司与员工之间多方沟通平台的预期创建。预测和管理集体和个人风险，首先收集问题和建议，以完成有效的员工安全设计^[1]。

三、结语

新时代，交通养护行业的人才管理面临重大挑战。利用新的管理理念和信息管理工具，提高企业管理效率，将是企业发展的利器。但是，由于行业的性质，交通养护行业推进人才培养显然困难重重。大量的管理和广泛的地理覆盖使得运输公司难以创建信息。因此，交通养护企业需要转变思维，迅速行动，打破传统管理思维的链条，大胆利用资源和有效的管理方法，实现企业长远发展的战略目标。

参考文献：

[1]袁庆艳.加强企业人力资源管理信息化建设的路

径分析[J].商场现代化, 2021(17): 72-74.

[2]李洪杰.如何加强人力资源信息化建设[J].中国市场, 2021(25): 107-108.

[1]袁庆艳.加强企业人力资源管理信息化建设的途径分析[J].商场现代化, 2021(17): 72-74.

[3]曹岩.新时期加强企业人力资源管理信息化建设的策略[J].企业改革与管理, 2021(16): 79-80.

[4]郑成顺.浅谈如何加强人力资源管理信息化建设[J].中国管理信息化, 2019, 22(16): 79-80.

[5]朱蓓蓓.浅谈如何加强事业单位人力资源管理信息化建设[J].现代经济信息, 2019(07): 112.