

电力企业人力资源管理信息化建设的实践与展望

孙童伟 杨丰蕾

国网河南省电力公司新密市供电公司, 河南 新密 452370

[摘要]随着信息技术的快速发展, 电力企业人力资源管理信息化建设逐渐成为提升管理效率和服务质量的重要手段。通过建立完善的人力资源管理信息系统, 能够有效整合人员信息、招聘、培训、绩效考核等各个环节, 提升决策的科学性和及时性。此外, 信息化建设还促进了数据共享与沟通协作, 增强了员工的参与感与归属感。未来, 电力企业需进一步深化信息化应用, 探索智能化、人性化的人力资源管理模式, 以适应行业发展的新需求。

[关键词]人力资源管理; 信息化建设; 电力企业; 智能化; 绩效考核

DOI: 10.33142/mem.v5i6.14498

中图分类号: F406

文献标识码: A

Practice and Prospect of Informationization Construction in Human Resource Management of Electric Power Enterprises

SUN Tongwei, YANG Fenglei

Xinmi City Power Supply Company of State Grid He'nan Electric Power Company, Xinmi, He'nan, 452370, China

Abstract: With the rapid development of information technology, the informatization construction of human resource management in power enterprises has gradually become an important means to improve management efficiency and service quality. By establishing a comprehensive human resource management information system, it is possible to effectively integrate personnel information, recruitment, training, performance evaluation, and other aspects, enhancing the scientific and timely nature of decision-making. In addition, information technology construction has also promoted data sharing and communication collaboration, enhancing employees' sense of participation and belonging. In the future, power companies need to further deepen the application of information technology and explore intelligent and humanized human resource management models to meet the new needs of industry development.

Keywords: human resource management; information technology construction; electric power companies; intelligentization; performance appraisal

引言

在全球信息化浪潮的推动下, 电力企业正面临前所未有的机遇与挑战。人力资源管理作为企业核心竞争力的关键环节, 其信息化建设的重要性日益凸显。通过整合先进的信息技术与管理理念, 电力企业不仅能够提升运营效率, 还能在激烈的市场竞争中赢得主动权。探索信息化在人才招聘、培训与绩效管理中的应用, 不仅关乎企业的长远发展, 更是推动行业转型升级的重要动力。有效的人力资源管理信息化策略, 正是未来电力企业发展的新引擎。

1 电力企业人力资源管理信息化建设的必要性 与现状

在当今快速发展的信息技术时代, 电力企业面临着复杂多变的市场环境与日益激烈的竞争压力。人力资源管理作为企业战略管理的重要组成部分, 正逐渐成为提升企业核心竞争力的关键环节。电力企业的业务特点和行业特性决定了其人力资源管理的重要性。然而, 传统的人力资源管理方式常常面临数据不准确、信息孤岛和响应速度慢等问题, 难以满足现代企业对效率和灵活性的要求。因此, 实施人力资源管理信息化建设势在必行, 以提升管理效率、优化资源配置, 并增强企业的市场竞争力。

目前, 电力企业的人力资源管理信息化建设已经逐步展开, 但在实施过程中仍面临诸多挑战。许多企业的管理信息系统功能相对单一, 缺乏对数据的全面整合与分析, 导致信息流动不畅, 影响决策的科学性。此外, 部分电力企业在信息化建设过程中, 缺乏专业的人才队伍, 信息系统的应用与管理受到制约。尽管如此, 越来越多的电力企业意识到信息建设的迫切性, 通过引入先进的信息技术, 逐步构建起涵盖招聘、培训、绩效考核等功能模块的综合管理平台。这样的系统不仅能有效提升人力资源管理的效率, 还能通过数据分析为企业提供决策支持。

展望未来, 电力企业人力资源管理信息化建设的方向将更加明确。随着人工智能、大数据和云计算等新兴技术的发展, 人力资源管理的信息化将向更加智能化、人性化的方向发展。企业可以通过智能化工具进行人员画像与数据挖掘, 精准分析员工需求与绩效表现, 从而制定个性化的培训与发展计划。此外, 信息化建设还将促进企业内部的协同与沟通, 增强员工的参与感和归属感。这不仅为电力企业的持续发展注入了新的活力, 也为应对未来的市场挑战奠定了坚实的基础。通过深入推进人力资源管理信息化建设, 电力企业将能更好地适应行业变革, 实现高效、

灵活的管理模式，提升整体竞争优势。

2 人力资源管理信息系统的功能与应用

人力资源管理信息系统（HRMIS）是现代企业人力资源管理的重要工具，它通过信息技术手段，将人力资源的各个管理环节进行整合与优化。HRMIS 通常包括人员信息管理、招聘与入职管理、培训与发展、绩效考核、薪酬福利管理等多个模块，旨在提高人力资源管理的效率与准确性。首先，人员信息管理模块能够集中存储和管理员工的基本信息、工作经历、教育背景、技能资质等数据，为后续的人力资源决策提供可靠依据。此外，通过数字化的信息平台，企业可以实时更新员工信息，实现数据的动态管理，确保人力资源信息的准确性和及时性。

在招聘与入职管理方面，HRMIS 的应用大大简化了招聘流程。通过在线申请、简历筛选和面试安排等功能，企业能够更高效地找到合适的人才。同时，系统还可以根据职位需求设定自动筛选规则，减少人工筛选的时间成本，提高招聘效率。此外，在新员工入职管理中，HRMIS 能够自动生成入职培训计划，帮助新员工迅速适应企业文化和工作环境，缩短适应期。这一系列功能的应用，不仅提升了招聘的效率，也改善了员工的入职体验，为企业的整体人才储备打下了坚实基础。

绩效考核和薪酬福利管理是 HRMIS 的另一重要应用领域。通过建立科学的绩效评估体系，企业可以实现对员工工作表现的全面评估，及时发现并解决问题，促进员工的职业发展。HRMIS 能够根据设定的考核指标，自动生成绩效报告，减少了人工评估的主观性与不公正。此外，薪酬福利管理模块能够帮助企业准确计算员工薪资、奖金及各项福利，确保薪酬发放的及时性与准确性，从而提高员工的满意度与忠诚度。总之，HRMIS 通过信息化手段，将人力资源管理的各个环节紧密连接，为电力企业提供了更为高效、灵活的管理模式，使得人力资源管理能够更好地适应市场变化与企业发展需求。

3 信息化对电力企业招聘与培训的影响

信息化对电力企业的招聘与培训过程产生了深远的影响，极大地提升了管理效率和员工体验。首先在招聘环节，信息化手段的应用使得企业能够快速且高效地进行人才筛选。通过建立招聘管理系统，电力企业可以在一个集中平台上发布招聘信息，吸引更多求职者。应聘者可以通过网络提交简历，企业则能够利用系统进行简历的自动筛选。这一过程不仅提高了筛选的准确性，还减少了人力资源部门在初步筛选上的时间投入。此外，系统能够对候选人进行分级管理，企业可以根据不同职位的需求进行精准的人才匹配，使招聘工作更加高效。数据分析工具的引入还使得企业能够对招聘效果进行评估，比如通过分析应聘者的背景、学历和专业技能等，帮助企业不断优化招聘策略，从而提升招聘质量。

信息化在培训方面的应用也显著改善了电力企业的员工发展与技能提升机制。传统的培训方式往往受到时间和地点的限制，员工往往无法得到系统和全面的培训。而通过信息化手段，企业能够利用在线学习平台为员工提供灵活的培训机会，员工可以根据自身的工作安排选择合适的时间进行学习。这种灵活性不仅提高了培训的参与率，也让员工能够更好地掌握所需技能。此外，电力企业可以借助信息化技术，设计个性化的培训计划，根据员工的岗位要求和发展目标，为他们提供量身定制的课程。这种针对性的培训方式，不仅提升了员工的专业能力，也促进了员工的职业发展，为企业培养出更高素质的人才。

信息化对招聘与培训的影响还体现在提升企业整体管理水平和竞争力上。通过数据的实时分析和反馈，电力企业能够准确把握员工的培训需求和职业发展路径，从而制定更加科学合理的管理决策。系统生成的培训数据和员工绩效信息为企业提供了宝贵的决策支持，帮助管理层识别和解决人才短缺、技能不足等问题。这种基于数据驱动的管理模式，使得企业在应对市场变化时能够更加灵活和快速。同时，信息化也为员工创造了良好的沟通与协作环境，提升了员工的归属感和满意度。在电力行业竞争日益激烈的背景下，提升人力资源管理的信息化水平已成为企业保持竞争优势的重要手段。通过有效的人才招聘和持续的职业培训，电力企业能够更好地适应行业发展的新趋势，为未来的可持续发展奠定坚实基础。

4 绩效考核体系的信息化转型

绩效考核体系的信息化转型是电力企业提高管理效率和优化人力资源配置的重要举措。传统的绩效考核往往依赖于纸质文件和人工评估，既耗时又容易出现主观偏差，无法真实反映员工的实际表现。而通过信息化手段，电力企业可以建立一个全面、实时、透明的绩效考核体系，确保考核过程的公正性与客观性。信息化绩效考核系统能够将员工的工作目标、任务完成情况以及绩效评估标准等信息进行系统化管理，实时更新数据，帮助管理者和员工随时了解自身的工作进展和绩效水平。这种透明化的管理方式不仅增强了员工的责任感与参与感，也促进了企业内部的沟通与协作。

在信息化转型过程中，数据分析工具的应用为绩效考核提供了科学依据。通过对历史数据和实时绩效数据的分析，企业能够识别出员工在工作中存在的优势与不足，制定针对性的改进措施。例如，系统可以通过量化指标来评估员工的工作效率、质量和创新能力等，从而帮助管理层识别高绩效员工和需要改进的员工。这一数据驱动的决策方式不仅提高了绩效考核的科学性和公正性，还为员工的发展提供了明确的方向。借助信息化工具，电力企业能够更加灵活地调整考核标准和方式，确保其适应不断变化的市场环境 with 业务需求。这种灵活性使企业能够及时调整战

略，实现更高效的资源配置。

绩效考核体系的信息化转型还在员工发展与激励机制上发挥了重要作用。信息化系统不仅仅是考核工具，更是员工成长与发展的平台。通过绩效考核系统，企业能够为员工制定个性化的发展计划，识别出员工的培训需求，提供相应的学习资源与机会。这种针对性的培训不仅提升了员工的专业技能，也增强了他们的职业发展路径。此外，信息化转型还促进了绩效反馈的及时性和有效性。通过系统，管理者能够实时向员工反馈绩效结果，指导他们改进工作表现，而不是在年终考核时才进行总结。这样一来，员工能够在工作过程中不断调整和优化自己的表现，真正实现绩效的持续提升。这种全方位的绩效考核体系，最终将为电力企业的可持续发展奠定坚实基础，提升整体竞争力。通过信息化转型，电力企业不仅能够更好地管理和激励员工，还能够在激烈的市场竞争中立于不败之地。

5 未来电力企业人力资源管理信息化的发展方向与挑战

未来电力企业人力资源管理信息化的发展方向将围绕智能化、数据驱动和人性化三大核心理念展开。随着人工智能、大数据和云计算等技术的迅速发展，电力企业在构建人力资源管理信息系统时，必将逐步实现智能化的管理模式。人工智能技术能够通过机器学习和自然语言处理分析员工的行为模式，识别出高绩效员工和需要改进的个体，从而为企业提供基于数据的招聘和培训决策。此外，智能化系统还能够通过数据分析实时预测员工的离职风险，帮助企业制定有效的留才策略。这种以数据为驱动的管理方式，不仅提高了管理的科学性，也为企业的长远发展提供了有力支撑。

然而，尽管电力企业在信息化建设方面取得了一定进展，但在发展过程中仍面临诸多挑战。首先，信息技术的不断更新与变化，使得企业在选择和实施人力资源管理信息系统时面临技术适应性问题。许多企业由于缺乏专业的技术团队和管理经验，在信息化转型过程中无法有效整合现有系统，导致资源浪费和效率低下。此外，企业文化的转变也是一个重要挑战。信息化转型不仅是技术的革新，更是管理理念的变革。在这种背景下，如何推动员工接受新系统、适应新流程，并激励他们积极参与信息化建设，将是企业面临的重大课题。为此，电力企业需要建立良好的沟通机制和培训体系，确保员工在信息化转型过程中能

够获得必要的支持与指导。

展望未来，电力企业人力资源管理信息化的发展将更加注重人性化的管理理念。随着工作环境的不断变化，员工的需求与期望也在不断升级。企业需要在信息化系统中融入更多人性化的设计，例如通过建立员工反馈渠道，实时收集员工对系统的意见与建议，以便持续优化系统功能。此外，系统应能够根据员工的职业发展需求和个人兴趣，提供个性化的培训与发展计划，从而增强员工的归属感与满意度。在这样的人性化管理模式下，员工的工作热情和创造力将得到有效激发，进而推动企业的创新和发展。因此，未来电力企业在推进人力资源管理信息化的过程中，必须全面考虑技术、管理与人性的结合，积极应对挑战，以实现可持续发展目标。通过智能化的工具和人性化的管理理念，电力企业将能够在复杂多变的市场环境中立于不败之地，形成强大的核心竞争力。

6 结束语

未来电力企业的人力资源管理信息化将迎来智能化、数据驱动和人性化的发展新阶段。通过借助先进的技术手段，企业能够实现更高效的招聘、培训和绩效考核，从而提升整体管理水平。然而，在转型过程中，企业仍需面对技术适应性、文化变革和员工参与等挑战。因此，建立良好的沟通机制和培训体系至关重要。最终，电力企业只有在技术与人性化相结合的基础上，才能够不断适应市场变化，实现可持续发展，提升核心竞争力，推动整个行业的创新与进步。

[参考文献]

- [1]董冰. 企业人力资源管理信息化建设实践浅谈[J]. 科技与企业, 2016(4): 74.
- [2]吴俊宇. 管道企业人力资源管理信息化建设实践研究[J]. 现代经济信息, 2019(9): 94.
- [3]吴茜. 国有企业人力资源管理信息化建设实践与思考[J]. 东方企业文化, 2020(1): 71-72.
- [4]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.
- [5]惠波. 事业单位人力资源档案管理信息化建设与实践[J]. 四川劳动保障, 2024(4): 108-109.

作者简介：孙童伟（1989.8—），男，河南省新密市人，汉族，本科学历，中级电力工程师，就职于国网新密市供电公司，从事公司社会保险及福利保障工作。