

新时期钢铁企业人力资源管理的信息化模式探思

黄鸟

陕钢集团汉中钢铁有限责任公司

[摘要]现阶段,钢铁企业人力资源管理工作逐渐朝着信息化方向发展,显著提高了人力资源管理工作水平。要想实现人力资源管理工作信息化发展,必须要打造全面系统的信息管理平台,同时需要实现管理工作的规范化和标准化发展,打破固有的信息屏障,重视管理人员的培训工作,为后续发展提供人才支持。文章针对人力资源信息化管理工作的重要价值进行分析,进一步制定针对性的完善策略和措施,从而实现国有钢铁企业人力资源管理工作质量的优化提升。

[关键词]新时期;国有钢铁企业;人力资源管理;信息化模式;构建

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.02.212

引言

当前信息技术持续优化的社会背景下,各个领域的发展都需要信息技术的推动。信息化在企业产业结构升级和现代化管理发展过程中发挥着关键作用,信息化模式也能帮助企业纷繁复杂的市场竞争环境中取得竞争优势。而钢铁企业的人力资源管理工作则发挥着不可或缺的作用。信息技术在企业人力资源工作的优化升级过程中提供了强大的推动力。

1 现阶段国有钢铁企业人力资源管理信息化发展的重要价值

1.1 显著提高了人事信息的获取和分析效率

当今人们已经进入了大数据时代,与传统的工作方式不同,人们在收集和处理信息的时候,主要依靠的网络化和信息化手段,使得信息扁平化处理速度变得更快。国有钢铁企业通过探索人力资源管理信息化发展,构建信息化人力资源管理模式,能够通过网络平台收集获取相关信息,整合企业各部门的人事信息,并进行自动的数据归纳整理、分析研究工作,进一步推进人力资源管理工作质量和效率的提升^[1]。比如,在传统的人力资源管理中,人力资源管理大部分精力都牵扯在琐碎的人才招聘和合同解除等的工作中,加之企业内部人员众多,致使人力资源管理工作效率很,为提高人力资源管理的效能,减轻人力资源管理的工作压力,就应当做好人力资源管理信息化建设,借助信息技术对人力资源管理中的繁杂信息进行归档和处理。

1.2 优化企业人性化管理模式

钢铁企业的信息化人力资源管理模式可以充分发挥计算机的优势,根据获取的相关信息,明确企业人员当前的发展状况和实际需求,这可以为企业管理模式和管理手段的调整优化提供明确方向,从而实现员工的发展目标与企业的战略目标相一致。与此同时,信息化平台在对大量信息数据进行自动分析研究后,能够及时发现当前企业运行过程中存在的风险和隐患,解决了过往管理工作滞后性的问题。管理部门在企业内部矛盾产生不利影响之前就可以制定相应的策略应对,在一定程度上能够推进钢铁企业形成良好劳动关系^[1]。

2 人力资源管理工作信息化发展的关键点

2.1 改变传统管理观念

企业管理人员需要使员工对更新管理理念的重要性形成正确认知,明确信息技术在人力资源管理发展过程中的关键价值。改变传统管理观念主要包括三点内容:第一,使企业领导层人员认识到改变传统管理观念的重要性,从而层层推进实现企业上下管理观念的更新和改变。第二,国有钢铁企业目前面临着产业结构和技术的升级优化,人力资源管理工作需要明确工作职责和角色定位,充分考量企业日常运营工作和对外战略合作关系等方面因素。第三,企业积极组织员工培训,构建科学合理的培训体系,确保信息化人力资源管理模式得到贯彻落实。

2.2 系统完善的规划工作

国有钢铁企业在进行全局战略规划时往往会忽视人力资源工作的整体规划,造成企业人力资源管理工作目标与企业战略目标不相符。这会导致企业管理工作无法满足员工个人需求,严重打击员工的工作热情和主动性。根据对国内大部分钢铁企业人力资源管理工作调研,企业往往将更多注意力放在钢铁产品的生产环节,却没有认识到人员管理、工作流程以及管理策略等环节的关键性,长此以往会严重阻碍企业的优化升级。

2.3 发现风险和隐患,明确目标并层层推进

国有大型钢铁企业需要明确现阶段人力资源管理工作的突出特点,发现人力资源管理工作中存在的风险和隐患,积极引进先进管理软件对人力资源管理工作开展研判分析。与此同时,需要落实相关的辅助工作,例如人才招聘工作、员工培训、薪资体系等。确定人力资源管理工作的具体目标后,形成全面系统的落实策略和规划,层层递进的发展人力资源管理信息化模式^[2]。

2.4 选择最佳供应商

供应商负责满足钢铁企业的具体需求,形成符合企业发展的信息化人力资源管理模式,企业与供应商需要持续进行沟通交流,防止信息化模式与企业发展规划不一致。因此企业需要选择技术水平高、社会信誉度较高的供应商,这为构

建系统完善的企业人力资源信息化模式奠定了基础。在筛选供应商的过程中,国有钢铁企业要全面了解供应商的发展历程、咨询服务水平、售后跟踪和服务水平等方面。由于企业日常运行过程中会存在较多变动和问题,人力资源管理工作人员需要与供应商进行实时交流沟通,供应商也必须定期指定相关技术人员到企业中维护产品,并为企业出现的问题和挑战制定相应的解决策略,帮助企业顺利推进信息化模式的应用。

3 新时期国有钢铁企业人力资源管理信息化模式的构建

3.1 打造全面系统的信息管理平台

要想实现钢铁企业管理工作的信息化发展,就必须打造全面系统的企业管理平台。这能够确保钢铁企业的人力资源管理工作大范围收集相关数据信息,推进信息分析研究工作的精准性和可靠性,使数据分析结论能够充分体现企业员工的发展状况和实际需求。所以钢铁企业必须全面考量人力资源管理工作信息化发展的具体需要、突出特征、发展目标,确保信息化人力资源管理工作贯彻落实到企业日常发展的各个工作环节中^[3]。

3.2 推进管理工作规范化,打破信息屏障

在大多数企业的人力资源管理工作信息化发展过程中,虽然已经具备了全面的人力资源数据信息,可实际上,能够为领导层人员提供决策依据的数据却寥寥无几。这主要是由于管理工作标准化发展存在缺陷导致的。以企业的人才招聘为例,即便很多大型钢铁企业仍然存在人才招聘简历格式不统一的现象,这造成计算机分析功能无法发挥其辅助决策的优势。所以,现阶段钢铁企业人力资源管理工作需要实现规范化和标准化发展。数据的不规范性和不标准性,会导致人力资源管理工作存在信息屏障,造成信息分析工作不精准,如果各部门采用不同的标准,就会出现对信息认知存在差异的情况,那么人力资源管理信息化也就无法全面有序的开展,所以规范化和标准化是开展人力资源管理信息化的关键一环^[4]。

3.3 重视员工培训,提供人才支持

以某大型国外互联网公司的人力资源管理为例,不仅需要企业内部人力资源管理人员进行相关数据信息的追踪和搜集,还邀请该领域的专家根据企业的人力资源管理现状进行深入探究。所以在信息技术和网络平台迅猛发展的背景下,国有钢铁企业人力资源管理工作信息化发展要重视员工培训环节,需要确保管理人员掌握信息技术基本理论知识,并且具备相关的计算机操作技能,从而为企业信息化发展提供人才支持。只有工作人员能够及时发现并辨析工作过程中出现的关键信息数据,才能够充分发挥信息平台的实效价值。企

业员工需要对信息技术在企业日常运营和管理工作过程中的重要性形成正确认知,为信息的传递共享提供通畅的传播渠道。信息化理论知识和操作技能难以在日常工作过程中自我摸索,需要企业提供专业化、针对性的培训。

3.4 升级优化信息化基础设施建设,实现相关部门的协同配合

钢铁企业完善信息化管理系统,能够有效解决企业日常运行和管理过程中存在的缺陷和不足。钢铁企业在持续升级优化信息系统和信息平台的基础上,要进一步升级优化信息系统和信息平台的安全性以及兼容性,推进企业内部信息高效率沟通共享。企业需要重视信息化管理中相关部门的协同配合,确定一致的发展目标和战略规划,防止存在相关部门推诿扯皮的现象。不仅如此,钢铁企业的员工绩效考核需要利用定量分析法,分析信息数据中存在的潜在规律,实现企业管理能力的提升优化。企业的基层员工和领导人员需要明确自身信息化管理的工作职责,广大员工都应该积极承担起相关的责任,同时还要对工作开展情况进行科学完善的评价,确保各项工作任务都能够得到贯彻落实,从而推进人力资源信息化管理系统实现标准化和规范化发展,真正体现人力资源管理信息化的巨大优势,为国有钢铁企业的未来发展提供支持。

结语

根据以上所述内容,现阶段国有企业产业结构和技术水平的优化升级都需要信息化管理模式的辅助和推动,其中人力资源管理工作的信息化发展发挥着关键作用。人力资源管理信息化发展要从管理结构、管理内容等方面入手,充分发挥网络平台与信息技术的优势。同时,现阶段钢铁企业人力资源管理的信息化发展不能局限于单一部门内部的优化升级,需要以企业整体发展为出发点,实现企业内部管理模式的优化创新。将企业发展观念与信息化发展相结合,才能将人力资源管理信息化发展贯彻落实到各个工作环节,为企业领导人员的决策提供更加可靠精准的信息依据,充分体现钢铁企业信息化人力资源管理模式的实效价值。

参考文献

- [1]陈瑶.浅谈企业人力资源管理信息系统建设[J].改革与开放,2019(19):108-112.
- [2]王婧颐.信息化技术管理在企业人力资源管理中的应用[J].科技经济导刊,2019(27):6-7.
- [3]黄晓宁.信息化在事业单位人力资源管理中的应用研究[J].环渤海经济瞭望,2019(11):79-80.
- [4]杨西敏.信息化在企业人力资源管理中的应用初探[J].现代经济信息,2018(13):119.