

# ERP系统支撑下的县级电力企业人资管理探索

温喜凤

国网黑龙江省电力有限公司绥化市郊区供电分公司

**摘要：**在当今信息化时代，县级电力企业作为电力行业的重要组成部分，其人力资源管理面临着日益增长的挑战。本文以ERP系统为支撑，以解决县级电力企业人力资源管理的问题为目标，以某县级电力企业为案例进行深入研究。文章详细探讨了ERP系统在县级电力企业人力资源管理中的应用，同时提出了一系列解决措施和建议，以期为相关人员和工程提供参考。

**关键词：**ERP系统；县级电力企业；人资管理；探索

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6261.2022.04.121

## 引言

电力行业一直是国家经济的重要支柱产业，而县级电力企业在电力行业中扮演着不可或缺的角色。然而，随着社会经济的不断发展和信息技术的快速进步，县级电力企业在面临着越来越复杂的管理挑战。其中之一是人力资源管理问题，如员工招聘、培训、绩效评估、薪酬管理等，这些问题对企业的运营效率和竞争力产生着直接影响。为了解决这些问题，越来越多的县级电力企业开始引入ERP（Enterprise Resource Planning）系统，以实现对人力的全面管理和优化。

## 一、ERP系统在县级电力企业的应用

### 1、人力资源信息管理

ERP系统能够将员工的基本信息存储在一个集中的数据库中，包括姓名、联系信息、身份证号码等。这使得员工档案的维护更加方便，避免了数据的重复录入和存储在分散的文件中的问题。其次，ERP系统还能够记录员工的工作经验和职业发展历史。这包括以前的工作经历、所担任的职位、工作职责等。这有助于企业更好地了解员工的技能和经验，为晋升和岗位分配提供数据支持。教育背景也可以通过ERP系统进行管理。企业可以记录员工的教育背景、培训记录以及获得的证书和资格。这有助于评估员工的教育水平，确定培训需求，并确保员工满足相关资格要求。

### 2、培训和发展

ERP系统可以用于确定员工的培训需求。它能够分析员工的职位要求和现有技能，帮助管理人员识别哪些培训课程或发展计划是必要的。这有助于确保培训资源得到了有效利用，避免了不必要的开支。其次，ERP系统可以帮助企业制定和管理培训计划。它能够自动化培训计划的安排、员工参与记录以及培训效果的评估。这简化了培训流程，减少了手动操作，提高了培训的效

率和一致性。此外，ERP系统还能够跟踪员工的培训进度和成绩。这有助于管理层实时了解员工的培训情况，及时采取措施来解决问题。此外，它还可以记录员工获得的证书、资格和技能，为员工的职业发展提供有力支持。

### 3、绩效管理

ERP系统能够支持制定绩效指标和评估体系。企业可以通过系统定义明确的绩效标准，为员工提供明确的职责和期望。这有助于确保员工明白自己的目标，并使绩效评估更加客观和公正。其次，ERP系统提供了自动化的绩效考核流程。它能够自动收集、分析和存储员工的绩效数据，包括完成的任务、项目进度、客户满意度等。这减少了手动数据输入的错误风险，提高了评估的准确性。ERP系统还能为员工提供实时的绩效反馈。员工可以随时访问他们的绩效数据，了解自己的工作表现。这有助于提高员工的工作动力，鼓励他们在工作中取得更好的成绩。此外，ERP系统还能够生成绩效报告，以便管理层做出更明智的决策。通过数据分析，管理层可以发现绩效问题的根本原因，并采取措来提高工作效率和质量。

## 二、ERP系统在县级电力企业人力资源管理中的挑战

### 1、数据安全和隐私问题

随着ERP系统的广泛使用，大量敏感的员工信息和企业数据被集中存储和管理。这些信息包括员工的薪酬信息、身份证号码、个人联系信息和绩效评估数据。确保这些数据的安全性和隐私成了至关重要的任务。

数据泄漏和滥用问题是严重的风险，可能导致企业面临法律责任和罚款。员工的个人信息的不当处理可能损害员工的信任和忠诚度，因为他们可能感到不安全。此外，公开的数据泄漏事件可能引发媒体曝光，对企业

声誉造成持久的负面影响。员工的隐私问题也会影响工作环境和员工满意度，可能导致员工流失率上升，进一步增加招聘和培训成本。维护员工信任和隐私权是企业文化和声誉管理的关键因素，忽视这些问题可能对企业造成严重的负面影响。因此，数据安全和员工隐私问题必须被认真对待并采取适当的措施来预防和解决。

### 2、培训和学习曲线

培训和学习曲线管理在ERP系统的引入过程中至关重要。首先，企业需要进行培训需求分析，以了解员工的实际需求和技能水平。这有助于确保培训计划满足员工的需求，并有助于确定培训的重点和目标。然后，企业需要制定详细的培训计划，包括选择培训课程、培训方法和时间表的制定。培训内容的传达也是一项挑战。员工需要理解新系统的功能和操作流程，这可能多种培训途径，包括面对面培训、在线培训和培训材料。在学习过程中，员工可能会面临学习曲线，需要时间来适应新的ERP系统和工作流程。企业需要提供支持和反馈机制，帮助员工克服这一阶段的挑战。最后，培训效果的评估是关键。企业需要定期评估培训的效果，以确保员工真正掌握了新系统的使用技能。这可以通过测试、绩效评估和员工反馈来完成。

### 3、软硬件兼容性

不同的硬件和操作系统之间可能存在兼容性问题。ERP系统需要在多种操作系统上运行，如Windows、Linux等，而这些操作系统可能会对系统的性能和功能产生影响。硬件配置的差异也可能导致系统在不同设备上的表现不一致。其次，ERP系统必须与企业现有的其他软件系统进行集成，如财务软件、人力资源管理软件、办公套件等。这些系统可能采用不同的数据格式和标准，导致数据传输和共享问题。确保ERP系统与其他系统的有效集成是一个复杂的任务，需要专业的技术支持和资源。此外，升级和维护ERP系统也可能引发兼容性问题。ERP系统的升级可能导致与现有硬件和其他软件的不兼容，需要额外的调整和更新。这可能会导致系统中断和生产中断，带来额外的成本和风险。

## 三、ERP系统支撑下的县级电力企业人力资源管理的解决措施

### 1、加强数据安全治理

建立明确的数据安全政策：县级电力企业应明确定义数据安全政策，明确规定员工对敏感数据的访问权限、数据存储和传输的规则，以及数据备份和灾难恢复策略。其次，加强访问控制：采用严格的访问控制措

施，确保只有经过授权的人员才能访问和修改敏感数据。采用多层次的身份验证、密码策略和访问审计，以保护数据免受未经授权的访问。同时，数据加密和保护：对于数据的传输和存储，采用强大的加密技术，以确保数据在传输和存储过程中不会被未经授权的访问者窃取。同时，对数据进行定期的备份，以应对数据丢失或损坏的风险。此外，员工培训与意识提高：定期培训员工，教育他们关于数据安全的最佳实践和风险，以提高他们对数据安全的意识。员工应被告知如何报告任何数据安全问题或可疑活动。最后，安全审计与监控：建立定期的安全审计和监控机制，以追踪和识别潜在的数据安全问题。这有助于及时发现和应对安全威胁。

### 2、制定有效的培训计划

进行培训需求分析：企业应首先识别员工的不同角色和职责，以了解他们对ERP系统的具体培训需求。这将有助于制定个性化的培训计划，确保每个员工都接受了必要的培训。其次，选择适当的培训方法：根据员工的需求和学习风格，选择适当的培训方法，如面对面培训、在线培训、自学课程等。这样可以提高员工的学习效率和参与度。同时，建立培训时间表：制定明确的培训时间表，确保员工能够在工作中抽出时间参加培训，同时不会影响生产。灵活的培训计划可以满足员工的不同需求。此外，提供培训资源和支持：为员工提供易于理解的培训材料和工具，以便他们能够更好地理解ERP系统的功能和操作。此外，建立培训支持渠道，如帮助台或在线支持，以解答员工在学习过程中的问题。最后，进行培训效果评估：定期评估培训的效果，以确保员工掌握了ERP系统的必要技能。这可以通过测试、绩效评估和员工反馈来完成，以及随时提供额外的培训和支持。

### 3、加强县级电力企业人资系统的稳定性

定期维护和更新ERP系统：县级电力企业应定期对ERP系统进行维护和更新，以确保系统的稳定性和安全性。这包括安全补丁的安装、性能优化、数据库维护等，以减少系统崩溃和故障的风险。其次，建立系统监控和警报机制：实施实时的系统监控和警报机制，以及及时发现和解决潜在的问题。这有助于减少系统中断的时间，确保业务连续性。同时，备份和灾难恢复计划：建立有效的数据备份和灾难恢复计划，以应对不可预测的事件，如硬件故障、数据丢失或自然灾害。定期测试和修订这些计划以确保其有效性。此外，培训技术支持团队：确保技术支持团队具备足够的技能和知识来解决系

统问题。培训和发展技术支持团队成员，以确保他们能够快速有效地应对系统故障。最后，建立紧急响应计划：制定紧急响应计划，以应对重大系统故障或安全事件。这些计划应包括明确的责任分工和沟通过程，以确保在危机情况下能够迅速采取行动。

#### 4、加强ERP系统支撑下的业务调整管理

**明确业务流程和目标：**在ERP系统的实施过程中，县级电力企业应首先明确当前的业务流程和目标。这包括了解现有流程的强项和弱点，以及制定新的流程目标。其次，定制ERP系统：ERP系统通常具有一定的可定制性，企业可以根据自己的需求进行定制。企业应利用此特性来适应其独特的业务需求，以确保系统与业务流程无缝集成。同时，培训员工：为了适应新的业务流程和系统，员工需要得到相关的培训和支持。提供培训，确保员工理解新的流程和操作方式，提高其适应性和工作效率。此外，建立变更管理机制：在业务调整过程中，应建立有效的变更管理机制。这包括明确的变更流程、变更审批和变更跟踪，以确保任何业务调整都能够受到适当的控制和监督。最后，进行监测和反馈：ERP系统的业务调整后，企业应定期监测和评估业务流程的效果。收集员工的反馈，发现问题并及时进行调整，以不断改进业务流程和系统性能。

#### 5、利用ERP优化县级电力企业人力资源过程管控

**整合所有人力资源数据：**ERP系统可以集成所有人力资源数据，包括员工信息、薪酬、绩效评估和培训记录等。这种综合性的数据集成可以帮助企业更好地了解员工情况，提高数据的可访问性和准确性。其次，自动化人力资源流程：利用ERP系统自动化人力资源流程，如招聘、员工入职和离职流程、薪酬核算等。自动化可以减少人工操作和错误，提高流程效率。同时，制定和监测关键绩效指标：ERP系统可以帮助企业制定并监测关键绩效指标，如员工满意度、离职率、培训完成率等。通过这些指标的监测，企业可以及时发现问题并采取改进措施。此外，提供实时分析和报告：ERP系统可以生成实时的数据分析和报告，帮助管理层更好地了解人力资源状况。这有助于做出数据驱动的决策，提高管理质量。最后，采用自助服务和员工自助平台：利用ERP系统建立自助服务和员工自助平台，员工可以随时访问自己的信息，如工资单、绩效评估等，从而减轻人力资源部门的工作负担。

#### 6、建立绩效管理系统

**设定明确的绩效指标和目标：**县级电力企业应首先

明确定义明确的绩效指标和目标，以便员工清楚知道应该追求什么。这些指标和目标应与企业的战略目标相一致，确保员工的工作与企业的长期愿景保持一致。其次，定期的绩效评估和反馈：建立定期的绩效评估机制，包括年度绩效评估和更频繁的中期评估。员工应该接收到有关其绩效的定期反馈，包括强项和改进建议。这有助于员工了解自己的表现如何，以及如何改进。同时，个性化的绩效发展计划：基于绩效评估的结果，为每个员工制定个性化的绩效发展计划。这些计划应包括培训、培养和职业发展机会，以帮助员工不断提高他们的技能和能力。此外，奖励和认可机制：建立奖励和认可机制，以表彰高绩效员工的努力和成就。奖励可以包括激励性的薪酬、晋升机会、奖金、员工认可奖项等。这有助于激发员工的积极性和工作动力，同时也有助于保留高绩效员工，提高他们的忠诚度。最后，建立绩效记录和追踪机制：维护详细的绩效记录，包括员工的绩效评估结果、目标达成情况、培训记录等。建立追踪机制，以监测员工在不同时间段内的绩效变化。这有助于企业了解绩效趋势，及时调整策略和计划。

#### 结束语

随着信息技术的快速发展，ERP系统在县级电力企业人力资源管理中的应用将会不断增加。虽然引入ERP系统可能会面临一些挑战，但通过合理的规划和管理，这些挑战是可以克服的。县级电力企业应积极借助ERP系统，提高管理效率，优化资源配置，提升竞争力，为电力行业的可持续发展做出积极贡献。希望本文的研究成果能够为相关人员和工程提供一定的参考，推动县级电力企业更好地应对信息化时代的挑战，实现更高效、可持续的发展。

#### 参考文献

- [1] 栗耀辉. 电力企业人力资源绩效薪酬管理浅析[J]. 营销界, 2019(51): 42+87.
- [2] 王立军. 基于电力企业人本管理的思考[J]. 管理观察, 2019(23): 13-14.
- [3] 杨甲明, 张浩海, 侯岩等. 信息化在电力企业人力资源管理中的应用研究[J]. 科技风, 2019(10): 86.
- [4] 厉建奇. ERP系统支撑下的县级电力企业人资管理探讨[J]. 现代国企研究, 2015(16): 104.
- [5] 张璐. 浅谈县级电力企业人资管理的创新体系[J]. 通讯世界, 2015(13): 241-242.