

国网人力资源信息化建设探索

司聪

国网邯郸供电公司

摘要：人力资源信息系统是在公司信息系统建设规划框架下，结合国家电网公司发展战略、信息化发展规划和人力资源管理现状，针对公司人力资源管理信息化建设需求，依托国家电网信息系统基础平台，按照“总体设计、分步实施”的思路，搭建了适应国家电网公司战略目标和客户要求、覆盖全业务的人力资源管理信息化系统，实现了对员工信息、业务信息、财务信息的有效集成与融合，支撑了公司战略目标落地和高效运营。本文首先阐述了国网人力资源信息化建设的重要性，分析了国网人力资源信息化建设过程中存在的问题，并提出了相应措施，以实现人力资源业务数据标准化、信息系统集成化、工作流程规范化、管理决策科学化。

关键词：国网；人力资源；信息化

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.11.054

引言

随着科学技术的不断发展，我国电力行业也取得了很大进步。目前电力行业已经进入到了一个崭新的时代，随着社会经济的发展，电力公司之间的竞争也越来越激烈。在这一背景下，为了有效提升公司竞争力，国家电网公司应该充分重视人力资源信息化建设工作，通过应用先进科学技术、开发先进技术、引进先进人才等方式提升人力资源管理效率和质量。

一、国网人力资源信息化建设的重要性

信息化管理是现代公司管理的重要手段，对于提高公司整体的运行效率具有重要作用。当前，我国各个行业领域都在不断发展，而信息化技术也得到了广泛应用，极大地推动了公司管理水平的提高。因此，对人力资源进行信息化建设是非常有必要的。

1. 信息化能够实现数据共享、提高工作效率

在人力资源管理中，相关人员需要将所有信息进行汇总和整理，但由于信息采集难度较大、分散且不规范等原因，很难将所有信息进行有效整合。而信息化管理能够实现数据共享，便于人力资源管理人员对信息进行分析和研究。

2. 信息化能够为员工提供更为便捷的服务

信息化管理能够实现数据收集和整理的自动化，便于人力资源管理人员及时处理员工的人事信息，实现人力资源信息的统计和分析。信息化可以实现对员工绩效评价和薪酬分配的自动化、科学化管理。在我国大部分公司中，绩效考核是人力资源管理工作最重要的一项内容。但是由于人力资源管理工作人员受专业水平、工作经验等因素影响较大，难以保证绩效考核结果的合理

性和科学性。而信息化管理则可以利用计算机系统对员工进行考核评价和薪酬分配，从而实现绩效考核和薪酬分配的自动化、科学化，有效解决绩效考核中存在的问题。

3. 信息化可以为公司未来发展提供技术支持

在人力资源管理工作中，员工信息采集难度较大、分散且不规范等问题会严重阻碍人力资源信息管理工作的开展。而信息化管理则能够利用计算机技术实现信息采集的自动化、科学化以及规范化。例如，公司可以利用ERP系统对员工个人基本信息进行自动采集与录入；而公司也可以通过互联网技术实现员工信息的实时更新与共享。同时，信息化还能够帮助公司对员工进行科学合理排班、培训以及轮岗等工作安排等。此外，公司还可以通过信息化对人力资源进行分析和预测等工作。

二、国网人力资源信息化建设过程中存在的问题

虽然目前国网人力资源信息化建设取得了一定的成绩，但由于电网公司业务具有复杂性和多样性，人力资源管理也是如此，在信息化建设过程中仍存在一些问

1. 数据标准化程度低

目前，国网人力资源信息系统在业务数据标准化、信息系统集成化、工作流程规范化、管理决策科学化等方面还存在不足，影响了人力资源信息系统功能的充分发挥。目前国网人力资源业务数据的来源主要有两个：一是员工自身的工作经历；二是由各部门报送而来，主要是根据各部门人员的工作经历进行分类统计。在业务数据标准化方面，目前国网人力资源信息系统与公司其他业务系统之间存在数据共享不充分、信息孤岛现象等

问题，影响了业务流程的规范化和工作效率的提升。

2. 部分业务功能不能满足实际需要

当前国网人力资源信息系统虽然初步建立了员工档案管理、人员信息管理、岗位信息管理等功能模块，但仍不能满足实际需求。如部分业务功能未能与公司其他业务系统进行对接，员工信息仍需要手动维护，无法实现在线查询和更新；部分岗位信息未能在系统中自动生成，导致工作效率不高。

3. 缺少有效的用户管理和权限控制机制

当前国网人力资源信息系统中设置了用户管理功能，但是由于缺少对用户的有效管理和权限控制机制，导致用户在登录系统后需要进行用户名校验、密码修改、权限控制等操作才能正常使用该系统，增加了系统维护成本。

三、国网人力资源信息化建设策略

1. 建设与维护信息化数据库

随着国网公司信息化建设的逐步推进，各个专业的数据库不断建立健全。人力资源部负责人力资源信息系统数据的收集、整理和维护工作，并对各专业数据库进行严格管理。定期对系统数据进行检查与核实，及时发现问题并解决。

2. 明确战略发展方向，强化顶层设计

(1) 制定系统总体架构，明确信息化建设内容。在国网人力资源信息系统建设中，应在充分调研公司内外实际需求的基础上，制定系统总体架构，明确信息化建设内容。根据信息系统建设目标，合理规划系统的总体架构。在国网人力资源信息系统总体架构设计中，要明确每个功能模块的名称、功能范围、主要使用对象等内容，并将这些信息有机结合起来。根据信息化建设的主要任务和目标，明确信息化建设的内容。通过制定统一规范的数据标准和数据接口标准，建立人力资源业务数据库，为各类业务信息系统提供数据支持；通过统一规划和建设人力资源信息化系统，实现对公司人力资源管理业务流程的优化再造；通过信息技术与业务流程深度融合，提升人力资源管理工作效率和决策支持水平。

(2) 完善制度，保证数据共享。随着信息化建设的深入，原有的组织架构和 workflows 已经不能适应新的需求，这就需要进行相应的调整。随着组织结构不断调整，人员数量不断增加，公司人力资源信息化建设也应随之进行相应的调整。

一方面，在现有工作流程基础上，通过业务流程梳理，梳理出各部门在人力资源管理工作中的具体职责和权限，明确各业务部门在人力资源工作中具体的工作内容和权限；另一方面，通过系统集成手段建立各业务部门之间数据共享机制，实现信息共享。通过对系统与其他部门业务系统进行集成改造，实现部门间数据的互联互通。从而将人力资源管理所需要的各类基础数据从人力资源信息系统中采集出来，保证人力资源数据的真实性、准确性和完整性。

3. 培养创新思维，引进高素质人力资源管理人才

公司信息化建设离不开人才，人力资源管理也一样。要培养高素质的人才队伍，可以从以下几方面入手：

(1) 创新思维。公司信息化建设过程中，要打破传统的思维模式，创造新的工作方式，从而培养员工创新思维和创造能力，为公司的可持续发展提供动力。

(2) 引进高素质人力资源管理人才。要想建设好人力资源信息系统，就必须引进高素质的管理人才，通过引进人才来加强人力资源信息系统建设。公司可以采取“请进来”的方式，对公司人力资源管理人员进行相关培训，提高他们的专业素养和职业素养；“走出去”就是通过聘请专家讲座、组织开展相关业务交流活动等形式，培养员工创新思维，提高员工学习、工作效率。

(3) 加强绩效考核。为了促进公司人力资源信息系统建设顺利开展，公司必须完善绩效考核制度，在考核过程中注重对员工工作业绩的考核，同时要鼓励员工进行创新研究。对于那些在创新方面作出突出贡献的员工要给予相应的奖励和表彰，以激发他们的工作热情和积极性。

4. 结合各项因素，对业务流程进行优化

对业务流程进行优化，可采用两种方式：一是将业务流程中的关键步骤或节点进行分解，形成“任务单”；二是将各环节间的数据传递通过一个中间节点，形成“任务单”。对业务流程进行优化，主要体现在以下几个方面：

对于一些关键环节或节点，如果能够做到业务数据的标准化，那么在各个环节或节点上就可以通过采用信息化的手段实现数据的采集与存储。因此，在电网公司人力资源信息化建设中，我们需要在统一标准的前提下，结合人员编制、薪酬管理等各项因素进行分析和研

究，并对这些环节进行标准化处理。

对关键环节或节点上的业务数据进行收集与存储后，还需要通过一个中间节点将数据传递给下一个环节。在此过程中，可以采用网络通信技术将各个部门联系起来。由于信息技术具有分布式、交互性和可扩展性等特点，因此网络通信技术也是实现信息传递的一种有效手段。如将一些业务数据通过网络通信技术发送到相关部门或员工个人手中。将各部门或员工个人在业务流程中所处的位置进行明确划分，并将这些位置在不同的环节或节点上加以编号。在业务流程优化过程中，可以通过一个中间节点来对数据进行收集与存储，并根据各部门或员工个人在业务流程中所处的位置来对其进行编号。

5. 合理应用信息管理技术

在信息管理技术应用过程中，应该确保技术应用的有效性，避免出现技术应用的弊端。在国网人力资源信息化建设过程中，需要结合人力资源管理工作内容，设计合适的信息管理技术，保证信息管理工作效率的提高。例如，在公司组织结构设计中，可以将信息技术应用到员工招聘中，同时也可以将其应用到员工晋升考核中；在岗位分析过程中，可以将信息技术应用到岗位设计工作中。

6. 信息安全策略

人力资源信息系统是支撑公司各项业务开展的重要平台，各业务系统、各数据中心均应采用安全防护措施，确保信息安全。

(1) 建设完善的数据安全防护体系。建立覆盖全公司各系统和数据中心的安全防护体系，采用网络防火墙、入侵检测、防病毒等技术手段，保障信息安全。建立统一的访问控制策略，明确访问控制的对象、权限，根据具体情况对用户进行分类管理，制定严格的权限控制策略。建设数据中心网络与物理安全防护体系，建立物理隔离屏障。做好敏感数据、重要服务器的备份工作，保证系统发生故障能及时恢复。

(2) 建设完善的信息安全管理制度。制定人力资源信息系统信息安全管理办法及流程，明确人员岗位职责，对人、财、物各环节进行信息安全风险评估和风险管控；制定人力资源信息系统数据备份制度，做好数据备份工作。

(3) 加强信息安全检查。定期开展信息安全检查

和隐患排查工作，对发现的问题及时进行整改。加强对重要应用系统、数据库和主机的日常运行维护管理；加强对终端设备、网络设备及服务器设备的日常巡检；定期开展防病毒软件测试；加强网络与系统日志记录与审计工作等。

(4) 做好网络与系统监控。通过对系统的运行状况、流量监控，发现异常情况及时处理；加强对信息系统进行安全性分析，建立和完善应急预案和恢复机制；定期进行备份和恢复测试工作。

(5) 做好数据备份。在保证关键业务系统正常运行的前提下，尽可能采用异地备份等方式进行数据备份，做好数据备份工作。

(6) 建立应急机制。建立健全应急预案体系，制定完善的应急预案体系并定期开展演练工作；建立并完善信息安全突发事件应急响应机制和恢复机制；加强应急人员培训及演练工作，提升信息安全应对能力。

四、结语

综上所述，国网公司要通过信息化手段，对人力资源管理全过程进行在线监督、控制和管理，实现人力资源管理的高度融合。通过信息化平台，将员工绩效考核结果、招聘录用计划、员工培训计划、薪酬绩效管理业务流程进行统一的业务梳理和规范，实现数据信息的集成共享，规范人力资源业务流程，为人力资源管理提供决策依据，逐步构建“统一标准、统一流程、统一信息系统”的一体化人力资源管理体系，实现对人力资源全过程的动态管控。

参考文献

- [1] 潘晓丽. 基于云计算的人力资源管理信息系统[J]. 电子技术与软件工程, 2019(5): 152-152.
- [2] 马鸿雁, 王继昌. 基于云计算的可配置人力资源管理信息系统[J]. 物流工程与管理, 2014, 36(2): 121-122.
- [3] 王禹程. 基于Java语言的人力资源信息系统研究[J]. 电子设计工程, 2019, 27(2): 25-28.
- [4] 崔晓青, 薛涛. 电力公司人力资源管理信息系统开发[J]. 自动化与仪器仪表, 2016(11): 127-128.
- [5] 文爱军, 王奔. 国家电网公司人力资源信息管控系统研究与实现[J]. 电力信息化, 2010, 8(8): 66-70.