

试论国有建筑施工企业人力资源管理信息化的创新策略

陆伟栋

(中交水利水电建设有限公司,浙江 宁波 315200)

摘要:近年来,科技的进步和时代的发展为我国国有建筑施工企业的创新改革带来重大机遇,特别是在城市化进程不断加深的趋势下,越来越多的高层建筑拔地而起,为国有建筑施工企业的发展提供了更多的可能,为了提高企业的管理水平和资源利用率,促使建筑施工企业又好又快的发展,则务必要引进信息化技术,提高内部人力资源管理水平。鉴于此,本文将着重分析国有建筑施工企业人力资源管理信息化创设情况,针对其存在的问题提出具体优化策略,旨在更好的提高人力资源管理的信息化水平。

关键词:国有建筑施工企业;人力资源管理;信息化建设

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.03.141

1 前言

人力资源管理作为企业内部战略执行的核心部门,对于战略制定、改革推动等方面有着决定性的作用,只有构建高效成熟的企业人力资源管理体系,才能够更好的发挥出员工的个人价值,特别是对于建筑施工企业而言,人力资源管理往往需要包括更多员工的个人档案信息,而引进先进的信息技术,打造现代化信息化的人力资源管理机制,可以实现有限信息的充分融合和在线共享,在人力资源传输交换过程中起到资源配置的作用。让我国国有建筑施工企业内部的人力资源管理,能够更好地应对复杂的施工环节和众多的人员档案管理,促使建筑施工企业又好又快的发展^[1]。

2 国有建筑施工企业人力资源管理信息化建设价值分析

新时期加强国有建筑企业人力资源信息化管理建设水平有着以下几点重要性。第一点,能够为管理和决策提供更加准确、清晰的信息,在我国管理相对规范的企业中,人力资源经常以自编程序的方式来计算员工的工资、养老信息、合同信息等内容。而相对分散的

信息源并不利于新时期企业的人力资源管理,往往会造成较大人工浪费,特别是对于一些国有建筑企业而言,建筑施工过程中所涉及到的部门、环节较多,信息的分散会加剧管理的难度。因此,要促使人力资源信息管理和数据库彼此之间有机的结合,这样才能够减少信息更新和查找中的重复劳动,为人力资源管理人员、管理者、企业的决策者提供更加清晰明确的信息查询服务^[2];第二点,能够提高管理效率,在国有建筑施工企业中,会以一些土建施工和一些具有复杂内容的施工环节为主,在人力资源管理中也会涉及到一些临时工的档案管理,会有较大的管理强度和难度。但是采用信息化建设打破了部门之间的信息壁垒,引进网络技术可以实现信息的自动发送和接收,免除传统文件发放等一系列的中间步骤。计算机定量工作方面更是有着无法比拟的高质量和高效率,不仅可以将人力资源管理者从繁琐的事务中解放出来,更能够确保其工作的准确性、及时性,从而提高管理效率;第三点,使网络技术应用效果更为理想,可以为人力资源管理各部门工作人员提供各种自助式服务,通过信息技术的应用,能够

促使更多人力资源管理部门在线了解员工的状况,进行人力资源成本的分析,也能够有效降低其管理成本和人工成本^①。

3 国有建筑施工企业人力资源管理信息化建设中存在的问题

当前国有建筑施工企业人力资源信息化建设过程中仍然存在以下几点问题。首先是缺乏信息系统的建设。一些中小型的国有建筑施工企业内部仍然沿用相对落后的企业人力资源管理方法,管理理念相对落后,很难为国有建筑企业的新时期发展提供明确的思路依据和保障。使得一些企业内部人力资源规划不具备系统性,对于人员招聘、遣散岗位、匹配薪酬、福利管理、劳动关系管理等联系缺乏紧密,无法发挥出规划的作用。其管理者过于注重外部经济效益的提高,将更多的重视程度投放在建筑施工领域,缺乏内部人力资源管理方面的投入,使得人力资源管理信息系统建设十分落后,仍然处于半人工半信息的状态^②。其次是管理者和员工的个人素质有待提高,一些国有建筑施工企业内部人力资源管理的信息化建设需要管理者和员工共同努力,提高信息管理意识和技能水平,才能够创设出更加理想的人力资源管理信息化机制。但是仍有一些国有建筑施工企业的管理者并没有认识到人力资源管理信息化重要性,所投入的精力明显不足,再加上一些人力资源的工作人员受到这种消极意识的影响,会出现工作懈怠等情况,仍然习惯传统的工作管理方式,缺乏创新意识和持续学习能力,对于一些新兴的人力资源管理软件应用力度不足。再加上缺少信息化管理的工作经验,若短间接接触人力资源管理信息化模式时,会带来管理和工作上的难度,再加上缺乏员工的技能培训,也会影响企业人力资源管理信息化效果的发挥。最后是国有建筑施工企业内部人力资源管理的基础设施建设落后。信息化管理并非单纯是指思想意识和观念上的改变,更要从日常的基础设施方面入手,引进先进的硬件和软件。从根源上改良现行的人力资源管理工作配置,提高其工作设备的信息化和科技化,但是一些国有建筑施工企业内部的人力资源管理工作设备过于落后,很难满足信息化的要求。

4 国有建筑施工企业人力资源管理信息化建设优化策略

4.1 加强信息系统建设

加强信息系统建设是国有建筑施工企业人力资源管理信息化建设的优化策略。国有建筑施工企业业务必要深刻认识到人力资源管理信息化重要性,并且结合实际情况创设理想的人力资源管理系统,结合企业当时的状况和未来的系列发展情况,做到对症下药。在解决相对紧迫的信息化局部系统问题的同时,着眼于企业未来长远发展的规划,制定基于全局的信息网络系统软件和信息化实现步骤等一系列的规划内容,使得企业内部的人力资源管理系统、业务流程和管理流程等内容可以达到完整统一。除此之外,要确保人力资源管理信息化建设方面的资金来源,由于企业所实施的信息化建设是一项系统相对庞大,且周期长的工程,需要投入充分的资金。因此,国有建筑施工企业的管理者需要结合自身的经济实力,拓宽融资渠道,来有计划、分步骤地推进人力资源内部的信息化建设。在此基础上,要尽量选择一些高水平软件,作为人力资源信息化建设的技术合作伙伴。在信息化建设的过程中,要做到上规模、上层次,来提高企业建筑施工的效率,并且利用外界力量和现今的信息技术成果,选择具有持续性发展能力的软件,作为信息化合作技术伙伴,避免企业信息化长期停留在一个低水平的效率或者是出现信息孤岛的情况。

4.2 提高管理者和员工的个人素质

提升管理者和员工个人的业务能力是国有建筑施工企业人力资源管理信息化建设的优化策略。在国有企业管理者心里存在的问题之一则是理念上的更新和培训,而人力资源管理的信息化建设也是能够有效提高企业经济效益中的重要环节。要想积极推动国有建

筑施工企业人力资源管理信息化建设,就需要提高管理者的认知。管理者要更加重视企业人力资源管理的信息化内容,企业领导需要主动参与到人力资源信息化的专题培训和研讨中,基于更大的战略角度来理解信息化 ERP 等一些新兴的管理理念,这样才能够产生共鸣,并推动企业内部的信息化建设,而普通员工也需要配合。一般来讲,人力资源管理内部工作人员所要解决的问题是要进一步明确人力资源信息化的渐进性,比如普通员工与人力资源的信息化相关联。他要不断提升自身的业务能力和一些信息技术软件的掌握力度。而且内部也需要引导更多人力资源管理工作人员参与到员工技能培训中,通过对于一些具有技术性含量知识的教学,要求其掌握新兴的计算机软件,并更好地进行人力资源管理。进行一段时间的考核和培训后,需要对员工的学习成果进行检验,将最终的成绩与员工个人利益相挂钩,以奖惩结合的方式提高参与培训的人力资源工作人员的工作积极性和意识,促使其能够为人力资源管理的信息化建设迸发出更大的价值。除此之外,还可以适当地引入一些信息技术人员。还要提高对于人力资源信息技术人员的关注,让更多技术人员能够投入到企业人力资源管理软件开发和实施的动态管理过程中,在技术实现和系统运行的基础上,形成更加完善的文档控制和企业知识的沉淀。

4.3 加强基础设施建设

为更好地提高国有建筑施工企业人力资源管理信息化建设水平,需要注重基础设施的配置。通过上述分析得知,我国仍有许多建筑施工企业内部基础设施建设落后,严重影响企业的人力资源管理进程。针对这些问题,更是需要加大信息化建设方面的资金投入。还要充分利用社会力量与相关咨询机构合作,来提高内部的信息化建设水平,并对内部的一些办公设施和软件进行全面的更新换代,提高硬件设施的信息化和科技化效果。还要加速人力资源管理系统的开发和使用,借助现代化的办公平台优化管理流程,并尽量减少审批环节,加强网上办事效率。

5 结束语

总而言之,在经济新常态背景下,为了更好地推动国有建筑施工企业人力资源管理的信息化建设,则务必要注重引进先进的信息技术,构建高质量人力资源信息化管理体系,还要提高管理者和相关工作人员的业务能力,并完善基础设施配置,促使人力资源管理的信息化系统可以真正的优化实现,提高企业的综合管理水平。

参考文献

- [1]孟宪魁.浅谈国有大中型施工企业的人力资源管理[J].铁道工程学报,2006,000(003):105-108.
- [2]据茹.新形势下国有企业人力资源管理如何创新与变革[J].中国人力资源开发,2014,4(8):57-58.
- [3]韩燕.基于信息化人力资源管理的组织竞争力提升[J].科学管理研究,2009(02):85-88.
- [4]庄玉良.八个“不是而是”——企业信息化建设正确的观念和策略[J].企业管理,2004(003):105-108.