

# 城市轨道交通人力资源管理的信息化探索与实践

范珂宏

[重庆市轨道交通(集团)有限公司,重庆 401120]

**摘要:**城市轨道交通企业的人力资源管理要同时结合其发展需要和产业特征,从根本上支撑企业高强度的建设任务,大规模的线路营运和多样化的经营发展,为公司可持续发展提供人才力量。通过对人力资源管理信息化的深入探讨,促进城市轨道交通企业人力资源管理朝着“专家、业务伙伴、人才开发者、服务提供者”转变,全面实现人力资源业务实时管理,加强组织规划管理、岗位编制管理、招聘管理、能力测评管理、薪酬福利管理及员工关系管理,使企业各级领导能获得实时人力资源信息和有关分析报告,为控制、管理和决策提供信息支持。

**关键词:**轨道交通;人力资源管理;信息化

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.31.085

**引言:**传统的人力资源管理模式包含战略规划、组织和人事管理、绩效薪酬管理、员工培训管理等。目前,我国大部分城市轨道交通企业处于建设运营期,存在人员规模大、人员流动性强、业务繁杂等共性问题,常规的人力资源管理难以适应如此多方面、多元化的共同发展,尤其是技术人才管理,因为技术人才在保障城市轨道交通运营安全运营、提高企业竞争力、推动技术创新等领域起着举足轻重的作用。

## 1 人力资源管理信息化的实践原则

**1.1 客观性原则。**城市轨道交通行业人力资源管理是一种集成的管理体系,它不能只专注于一个领域,而信息资料的加工可以对员工进行全面、客观的评价。通过与考勤系统的直接连接,及时更新考核结果,可以让系统对工作人员进行客观评价,降低工作人员的主观影响。

**1.2 服务性原则。**目前,各大公司注重人才的利用、培养和储备,而各大公司对人才的需求也各有差异,因此要根据自己的发展要求,选择适合自己的人才。比如,在规模较小的公司和较大的公司之间,很少有统一的评估方法。因此,企业必须根据自己的实际情况来进行系统的选择。而对于一个企业来说,最重要的就是如何能够有效地使用信息系统来实现其战略目标,从而获得竞争优势。在信息管理体系中,各公司需要采用不同的过滤标准。此外,同一公司中的各个岗位的甄别标准也不尽相同,人力资源管理的信息化管理是一种能够有效地为公司提供优质人才筛选的手段。

**1.3 实时性原则。**利用视频会议、远程会议、OA系统审批流程、指纹打卡、出勤等多种管理手段,实现了对人力资源所需信息的及时的反馈。比如,通过“指纹考勤”系统,职员在上班前下班后都要符合公司的规定,以确保上班的准时。在进行员工的指纹扫描时,该系统将会自动将其录入到打卡器中,当人力资源管理员有需求时,可根据要求进行查询,确保职员信息的实时性。整个流程的一套流程都

是透明的,可以使下级职员与公司的领导者之间实现信息的对称性,便于上级管理者对有关的情况进行及时、精确的掌握,从而做出正确的决定。

## 2 人力资源管理系统功能特性

**2.1 向职员提供优秀训练的支助。**人力资源管理平台提供的人力资源模块和信息化子功能,可以对城市轨道交通企业的人力资源实行全闭环生命周期管理,为企业提供信息化的大数据分析资料,支持各级管理层制订合理的培训计划,促进员工精益求精,更优质地服务企业发展人力资源。

**2.2 实现移动端协作办公,提升使用体验感。**帮助城市轨道交通企业实现协同工作、移动端办公、随时递交申请和审批申请、处理人力资源相关业务、查看分析图表和报表,完全融合现代工作和生活方式,大大提升使用者的使用感受。

**2.3 为领导决策提供依据。**根据人力资源需求,运用人力资源管理系统,对人力资源需求进行全面控制,对人力资源需求进行全面的统计和管理,为城市轨道交通企业的各级领导提供科学的决策依据和指标。

## 3 城市轨道交通人力资源管理信息化的重要性

对人力资源管理信息化的研究将支持城市轨道交通人力资源管理职能的作用转化为“人力资源专家、业务伙伴、人才开发和共享服务提供者”,实时管理人力资源业务,加强对企业规划、岗位设置、招聘、能力考核、培训开发、薪酬福利管理等各板块的管理,及时向管理人员提供人力资源动态信息及数据统计分析,协助管理人员进行监测、管理和决策。

**3.1 员工角度。**市轨道交通人力资源管理的信息化能够使员工进行个人资料的自我管理。员工可以通过自我管理的方式,对个人信息、家庭情况、工作履历等进行自我验证、修正,确保信息的真实性。同时,员工还可以利用信息化平台向人力资源部门反映相关问题,减少沟通时间,提

高人力资源管理工作效率。

3.2 人力资源角度。从人力资源部的角度来看,为人力资源工作提供了一个系统平台。通过对系统平台进行流程控制,真正实现了人力资源部内部各板块之间的相互协作。通过员工自助平台,人力资源部对员工信息的采集更加便利和精确。系统提供的各种查询功能能够实现对各类人员的统计,为人才的选拔与任用提供参考依据。

3.3 公司角度。信息化能为企业的人事管理工作搭建一个统一的管理平台。系统管理平台可以使公司内各部门之间能够真正地协同工作,可以利用员工自助服务系统收集全员资料。同时,该平台具有多种查询功能,可以分门别类地统计不同类型的员工数据,为今后的招聘和任用工作奠定基础。

#### 4 城市轨道交通人力资源管理信息化面临的问题

4.1 人力资源信息更新不及时。规范、细致、准确的人事信息是企业进行企业人力资源管理与分析的基础。随着我国经济快速发展,城市轨道交通行业飞速发展,如何高效地对职工进行有效管理,提高工作效率和工作质量,已经成为当前亟待解决的问题。人事档案作为人力资源管理的重要组成部分,由于城市轨道交通企业职工众多,职工种类繁多,人员调配与借调频繁,常常造成人事档案不完全或滞后,不能为相关部门和高层领导决策提供及时有效的人力资源信息。

4.2 薪酬计发项目复杂。薪酬制度是企业控制人工成本,提高员工工作积极性,保证落实企业战略,让企业“齐心协力”运营的先决条件。针对不同的工作职位,城市轨道交通企业制定了不同的薪资制度,如管理岗、生产岗。薪酬标准将与其岗位制度相适应,并与人员入司、岗位变动、低聘等因素相挂钩。工资计发项目包括:薪酬(岗位基本工资、岗位绩效工资、加班工资等)和津补贴(五险一金及企业年金、独生子女津贴等)。具体薪资计发项目可达数百项,与员工的月工作内容、考勤、绩效等业务密切相关。

4.3 高素质综合人才缺乏。由于城市轨道交通企业将重点放在了运营和轨道线路建设上,所以大多数职工都按照相应的专业和技术招聘入司,反而对信息技术人才的引入十分受限。想要实现高质量的人力资源管理工作,除了要以相应的工作经历或专业为基础,还要以相应的技术和软件应用为附加条件。这种高素质综合人才需求造成的整体人才短缺将从某种意义上制约城市轨道交通行业的信息化发展。

4.4 平台数据运用不充分。由于企业缺少全面的、系统的、整合的信息化平台,人力资源管理部门很难有效地使用平台数据。虽然现在很多公司都在采用信息化的方法来建立人力资源管理平台,但是这种高度集成的人力资源管理平台往往都是大量采购,经过长期运行的,各个部门已然建立起各部门独立的数据库。既有数据,又不懂得数据分析,无法做出趋势预测,而城市轨道交通行业本来就缺少高素质信息技术人员,这就使得数据无法充分利用。

#### 5 城市轨道交通人力资源管理信息化解决方案及实践

5.1 建立科学的人力资源管理系统。建立业务规划、数据数据采集和数据校验的人事信息管理体系。以提高人力资源工作效率和工作质量为目标,构建基于大数据分析技术的人事管理平台。实现人事信息化管理,促进人力资源管理科学化、规范化发展。通过分析目前企业中存在的问题提出解决方案。完善人事信息管理系统。建议从三个方面提高人事信息数据质量。

第一,在业务规划设计和设计方面,要充分考虑到人员的兼职、调配、借调、培训和考核等各种业务场景,明确各类人员的人事信息数据体系,为收集综合人事信息提供标准化的数据模板。

第二,在数据采集渠道中,建立了员工人事档案视图与人事异动的关系,在人事档案视图中自动记录人员流动的历史进程,对人员异动的全过程进行跟踪,并开通个人计算机与移动端的员工自助服务界面。通过该系统实现对公司内部所有员工的个人资料进行全面管理,包括姓名、身份证号码等个人基本属性,以及工作时间、职务、岗位、职称等相关内容。主动让员工参与核实和维护个人信息,更改关键信息支持留痕对比和审查,提高数据准确性,但有增加审核权限的必要性。

第三,在数据校验方面:支持数据质量规则校验自动化验证,对不正常的数据进行及时预警,确保数据质量。

5.2 构建支持多种薪酬计发的分配规则。对各种薪酬因素的数据采集来源、数据质量检查规则、数据计算标准、数据关联性等系统的梳理,并利用可组态化的规则支持基本工资、绩效、福利、津贴、补贴等多种薪酬项目的灵活结合,以及不同类别薪资之间相互转换;构建基于大数据分析的多维度薪酬管理模型,将各层级管理人员对薪资的需求进行分类统计,并在此基础上设计了多层次多维度的工资待遇分配方法。以达到薪酬分配制度的薪酬计划和核算与分配的全程控制,提升薪资计发的准确性、时效性、透明性,满足城轨企业多业态、多类型人员的薪酬核算、分析和控制要求,为企业薪酬调整和员工激励工作提供有力支撑。

5.3 加强建设基础设施。企业的信息化建设是企业人力资本经营的关键。强化基层单位的基本建设要从软硬件两个环节入手,两者互为补充,缺一不可。在设备上,要配备高性能的网络,定期维护和升级,这是一个很大的投资,不可能一蹴而就。目前信息科技发展迅速,软硬件设备日新月异,为了防止重复投入、浪费资源,应该将高科技人员投入软硬件设备的更新与维护中,以确保软硬件设备能够跟上整个公司的发展,而不是因软硬件的落后而降低人力资源的使用。软件设备可以分成技术和人员两个方面。

5.3.1 技术层面。要根据自身的需要从成本角度出发选用合适的软件,并充分发挥其所有的作用。选好的软件很困难,目前很多软件开发都只是徒有其表,他们的产品

都大同小异。具备一定的技术水平的公司,可以自行开发或根据自己的实际需求,对其进行个性化的设计,使其更好地实现对人才的有效利用。

5.3.2 人才层面。以人才为中心,以团队建设为核心,高质量高水平的人才队伍可以使企业更有竞争力。通过社会招募,甄别高质量、高水平、复合型人才需要采用具有竞争性的薪资和福利来挽留这些优秀的员工。运用已有的软硬件设备进行和改进,运用信息科技技术改进企业的经营方式,建立一个资源分享的平台,加强对企业的信息化管理。

5.4 全面推进信息化平台进程。在企业的范围内得到充分的推广和运用信息化管理方式,加强员工对信息化管理方式重要性的认识,在人力资源管理信息化工作中,一定要运用电脑等软硬件,而有关互联网与电脑技术的整体提高则是轨道交通企业所要考虑的问题。企业通过引入具有较高文化程度、较高技术水平的电脑技术人才,或对其进行日常的信息技术培训与教育,实使其由上到下,改变传统的人力资源管理思路转变,以高效的信息化管理方式向前推进。一方面要加强人才的培养力度,提高企业的专业技术能力;同时还需做好人力资源规划工作,为企业未来发展提供坚实的保障;此外还要注重信息技术与人员管理之间的整合运用。另一方面,要让信息化信息技术人员参与到人力资源管理的各个阶段,促使在人力资源的所有方面都能发挥信息技术的作用,才能确保所有的信息化手段都能得到切实的贯彻,从而实现人力资源的信息化,从而达到最好的效果。

5.5 提前更新信息化平台。企业要顺应当今时代对人力资源管理方式的潮流和趋势,超前规划人力资源信息化系统。对于企业运营过程中能够涉及的人力资源信息化建设,要尽量向着对象丰富化的方向转型。由于信息化技术发展迅速,并不是一次的软件开发就能够满足永久的信息化人员管理需求。轨道交通企业要密切结合自身的发展路径和未来的市场规划,高瞻远瞩,事先做好完善的信息化建设工作。将人力资源成本管理的效果提升至最高阶段,同时对于多方面的信息化问题应该从企业当前需求最密切、最急迫的角度入手。重点推进信息化的转型工作,企业的管理者要适时地为企业的发展指明方向,及时梳理工作流程,推进标准化信息管理体系的构建。

5.6 融合企业文化。在我国快速发展中,企业的文化建设日益受到企业管理者高度的关注。作为企业经营中的一个关键部分,企业内部的文化建设不容忽视。企业的人力资源信息化不能仅仅依靠人力资源管理系统来实现,关键在于企业的经营观念和管理理念。人力资源信息化理念在企业中的运用可以说是企业文化的重构。在引入人力资源管理系统之前,必须要充分了解该文化在企业内部的重要性,从而促使员工积极地使用人力资源管理系统。只有这样,我们才能更好地掌握新技术,才能更好地应对所产生的变化,为全面推行人力资源管理系统信息化扫清障

碍。把人力资源管理系统与企业的文化相结合,这种先进的管理思想,能获得全体员工的大力拥护。

5.7 建立良好的管理团队。企业要做到以人为本,要实现企业的信息化,必须建立起良好的管理队伍。高水平的人才才是高新技术的关键。而作为行政单位的人力资源管理,其整体素质必须在被管理者之上,方能顺利地进行管理。企业的信息化建设要求企业既要有现代化的管理理论,又要有先进的信息技术。所谓的人力资源信息化,就是以熟练的人力资源管理能力为首,再者熟练地使用电脑各种相应软件也是必不可少的。

5.8 注重长期发展规划。制定长远的策略,确保企业的可持续发展。在人力资源的信息化建设中,也要有长远的发展计划,不能仅着眼于短期的效益,要在人力资源的投入上做长远的计划。要对各发展时期的具体状况进行调整,要有指导意义的发展思路和指导方针。由于人力资源的特殊性和重要程度,使得企业急需对其进行长期的重视和制订长期的发展计划。只有持续完善人力资源信息化,才能真正地发挥其作用。

## 6 结束语

总之,在城市轨道行业快速发展的今天,我国城市轨道交通企业普遍缺乏高素质的综合性人才,不断给城市轨道交通企业人力资源管理带来新挑战。人力资源管理的信息化是基于网络的人力资源管理信息平台,它以互联网或企业内部网络为依托,以数据库技术为核心,不仅涵盖了员工招聘、考勤、薪酬管理等关键环节,还把培训管理和绩效管理等工作纳入其中,从而使得人力资源信息化管理成为企业战略管理的重要组成部分,为公司的可持续发展提供强有力的基础。信息化使得企业人力资源管理的理念发生根本性的变化,使其成为一种新型的人力资源管理模式,并在一定程度上促进人力资源管理理论与实践的发展。

## 参考文献

- [1]游凯云.城市轨道交通运营企业人力资源量化管理研究[J].城市轨道交通研究,2022,25(04):42-43.
- [2]刘英.企业人力资源管理信息化应用研究[J].投资与创业,2021,32(23):189-191.
- [3]李思娴.信息化在企业人力资源管理中的应用[J].中国市场,2021(33):102-103.DOI
- [4]蔡馨影.分析大数据时代下城市轨道交通企业人力资源管理的变革[J].商业观察,2021(16):61-63.
- [5]高梦雯.浅谈企业人力资源管理中信息化的应用[J].经济管理文摘,2019(12):177-178.

作者简介:范珂宏(1987-),男,汉族,籍贯:重庆,硕士研究生,高级经济师(人力资源管理),国家职业技能鉴定所副所长。