

公路部门人力资源信息化建设的思考

张红

泰安市公路事业发展中心

DOI:10.12238/ems.v2i5.2822

[摘要] 近年来我国的经济发展态势良好,需要进行物流运转的行业也逐渐增多,因此为充分满足物流运转的需求,我国在一定程度上推动了公路桥梁工程的建设,使得公路部门的人力资源工作也面临着新的挑战,因此,也就需要不断的加强对于公路部门人力资源的管理,因此在公路部门当中进行人力资源信息化建设,能够使相应的管理部门更加全方位的对人力资源进行管理,使得公路交通的建设以及运维养护能够更加的全面,以保证能够有相应的人员去开展各项工作,从而不断的去提升整体工作效率,在加强人力资源信息化建设时,要对当前的人力资源管理当中存在的问题进行分析,以能够有效的去利用信息化的管理手段提升整体人力资源管理的水平,更加全面的对人力资源进行管理,有效的推动公路部门的良好发展,保证各项工作开展的可行性。

[关键词] 公路部门;人力资源;信息化建设

中图分类号: F54 **文献标识码:** A

1 推动人力资源管理信息化建设的意义

在人力资源管理中运用信息化技术能够有效提升相应的管理效率,因此在公路部门不断加强人力资源信息化建设,可以有效推动相应的管理人员,更加良好的协调各项行政管理、养护管理、工程建设等工作,促使相应的工作开展,能够更加的全面化,并且保证有充足的人员去开展各项工作,通过运用信息技术建设人力资源网络体系,使相应的网站人员能够迅速调取相应人力资源信息,并运用网络技术实时对人力进行调动与管理,工作能够更加及时,能够及时的去对人力资源进行调配,满足公路管理工作当中的各项人力需求,从而不断提升自身人力资源管理水平,也能够良好的促进公路部门各项工作的稳定开展。

2 公路部门人力资源管理现状

2.1 员工参与度不足

在不断推动公路部门进行人力资源信息化建设的过程当中,需要更多的去调动员工参与的积极性,使全体员工都能够投入到信息化建设过程当中去,才能够有效的去解决当前人力资源管理存在的不足之处,使得整体人力资源信息化建设更加符合人力资源管理的需求,但是在当前的建设过程当中,由于公路部门所开展的人力资源信息化建设工作,整体的规划并不完善,员工的实际参与力度不足,这也就使得公路部门人力资源信息化建设的综合性不足,整体的建设效率也相对较低,不能够推动人力资源管理水平的提升。同时人力资源的信息化建设也是需要围绕员工的实际状态来进行的,员工的参与度不足就会导致整体人力资源信息化建设的综合性不足,不能够向人力资源管理提供较为全面的信息内容。

2.2 技术投入不足

运用先进的信息化技术,能够有效的带动公路部门人力资源信息化建设水平的提升,但是当前公路部门所开展的人力资源信息化建设,并没有充分的去引入先进的信息技术,同时相应的管理人员对于各项技术应用的熟练程度不足,也就不能够快速的推动信息化管理平台的建设,因此也就无法获取较为全面的人力资源管理信息,使得整体信息化管理工作仅仅停留在表面。相应管理部门的人员,不能够良好地借助信息化技术不断地推动信息化管理平台的建设,也就无法向相应的管理人员反映当前人力资源的动态,不利于管理部门对于人力资源的调动与分配,从而影响了整体公路部门的决策。

2.3 管理制度以及管理水平不足

全面的管理制度能够有效的向信息化建设进行指导,保证整个人力资源信息化建设的规范性,但是当前工作部门对于人力资源信息化建设的力度不足,并没有制定较为完善的管理制度去规范整个信息化建设的过程,也就使得各项工作开展的规范性不足,容易在信息化建设过程当中出现失误。同时由于当前所运用到管理人员的技术水平不足,不能够充分的去借助信息化技术,也就使得整个信息化建设的水平不符合当前公路部门人力资源建设的需求。

3 推动公路部门人力资源信息化建设的措施

3.1 制定较为完善的人力资源信息化建设规划

为了能够使整体人力资源信息化建设,更加的具有规范性和科学性,就要在信息化建设之前制定较为完善的人力资源信息化建设规范制度,相应的工作人员,能够按照规范要求去开展各项人力资源管理工作,并且良好的接触信息化手段,去综合性的对内部职工岗位的技能以及相应的管理成本等相关事项进行分析,从而更加全面的加强整个管理平台的建设,使得人力资源管理工

作的体系更加的完善,明确出人力资源的管理流程,各个部门的人员都能够严格按照相应的业务规范进行操作,保证公路部门内部各项开展的合理性,科学性的运用人力资源信息化平台去对人力资源进行安排和调动,以充分发挥不同人员的专业技能,从而使得公路部门能够更加稳定的发展。

3.2 科学设置绩效评价体系

在公路部门更加科学的去设置绩效评价体系,能够更加良好的去推动人力资源信息化建设的水平,因此通过不断的进行信息化建设的过程当中,也要根据当前公路部门内部发展的状况,去建设科学全面的人力资源信息化建设管理系统,并且通过利用技术手段而建设的人力资源管理平台获取较为全面性的人力资源信息,从而更加科学性的去对人力资源进行监督检查以及评估评价掌握当前各个部门员工的发展状况,从而更加科学性的去对其进行评价,以及在后期开展较为全面性的培训工作,以使得相应的工作人员能够得到良好的提升,更加符合公路部门发展的需求,同时通过相应的评价结果,也可以使人力管理部门去科学性的对人员进行调动,保证岗位设置的科学性,从而使相应员工的专业性能够得到良好的发挥,提升整体人力资源管理水平,推动公路部门的稳定发展。

3.3 完善人力资源管理平台

在不断推动人力资源信息化建设的同时,也要更多的去利用信息技术加强管理平台的建设,使相应人力资源工作的开展能够依靠系统性的平台,不同部门的人员能够及时的上传相应的信息内容,及时的获取所需要的信息,以更加全面性的去对人力资源进行管理,同时也可以使得整体公路部门所开展的各项工作更加的具有透明性,保证全体员工都能够参与到人力资源信息化建设当中以提升员工的参与积极性。同时通过去建设全面性的人力资源管理平台,更加系统性的去对当前工作部门发展的状况进行分析,及时掌握员工工作状况,以合理的去对公路部门所开展的各项工作进行调动,推动人力资源管理水平的提升。

3.4 加强对于员工的培训

为了使人力资源管理能够更加科学全面的去推动人力资源信息化建设,就需要加强对于这些管理人

员的培训,工作时期能够掌握先进的技术手段,同时也有更加全面性的人力资源管理理念,人力资源管理运用相应的信息系统去不断对当前公路部门发展的现状进行分析,从而规划人力资源工作,并且统筹整体管理部门发展需要推动管理平台的建设,使得在人力资源管理过程当中,能够获得更加丰富的信息内容,以提升整个人力资源管理工作的科学性,合理设置工作岗位,以保证能够调动全体工作人员的积极性,使其能够更加乐于投入到人力资源信息化建设工作当中去。在不断推动人力资源信息化建设的同时,也要加强对员工人员的业务培训工作,使其掌握先进的技术手段,从而能够借助网络平台对自己所掌握的信息进行分享,以推动整体人力资源管理水平的提升,从而更加科学的去对当前人力资源进行调配和调动。

4 结语

在不断的推动公路部门进行人力资源信息化建设时,要充分对所应用到的信息化技术进行分析,以能够更加科学的运用信息技术进行人力资源信息化建设,使得整个业务流程管理平台以及相应的培训工作开展能够更具有科学性,越发的符合公路部门发展的需求,从而有效的去对公路部门所需要开展的各项工作进行规划,降低在人力资源管理当中所需要耗费的成本,通过建设较为综合性的人力资源信息化管理平台,使得相应的管理人员,能够及时的去获取或者分享较为全面的信息,从而及时的去对人力资源进行调配,以解决在公路事业发展当中存在的各种问题,同时完整的人力资源信息化建设,也能够推动管理人员更加综合性的去对人力资源进行评价,从而更加科学性的去设置培训工作,以推动相应员工的进步,保证公路交通事业的稳定发展。

[参考文献]

- [1]林胜.公路管理机构人力资源精细化管理策略探析[J].现代商业,2020(6):74-75.
- [2]张兰英.浅析高速公路人力资源管理部门如何顺应公路收费制度改革带来的管理变化[J].商讯,2020(17):195-196.
- [3]温锦明.公路管理机构人力资源精细化管理解决策略[J].纳税,2019,13(28):290+292.