

价值工程在人力资源管理中的应用分析

罗建军

(中国能源建设集团北方建设投资有限公司,天津 300000)

摘要:近些年伴随世界经济一体化的扩展,人力资源作为企业扩展和管理的中心内容,备受企业高层的关注和青睐,企业在今后的扩展中如何才能蓬勃发展,怎样才可以为企业引进更多的专业人才,并且能够留住人才等等,综上所述的问题为人力资源管理带来了巨大的挑战和考验。价值工程作为人事管理新的技术开发区域,自身拥有较大的功能和效应,定将在新的角逐形式中发挥重大的作用。

关键词:价值工程;人力资源管理;策略

“人岗匹配”是人力资源管理中的重点内容,其意是指尽最大可能让从业者在自身的岗位中发挥巨大的工作能力和效应,由此产生岗位能量。通常来讲,每个企业可调配的资源并不是相同的,并且调配到每个岗位上的能量和岗位自身都会发生不一样的变化。在此依托可比性原则,一般使用相对价值来解析每个从业者在本岗位上的应用价值,此种状况的发生,就要求人力资源的管理者们尽可能分配好投入的人力,及时创造出更多的可能性,由此更好的促进人力资源工作的品质和效力。

1 价值工程对于人力资源管理的运用价值

在人力管理中较好的引进价值工程模式,在一定程度上可以提高企业“人岗分配”的工作效力和品质,在运用此工作模式时,要着重运用与企业内部的职能岗位,以及具有战略意义的少数岗位,有效落实好该部分资源的运用,且对企业经营管理的运用价值具有突出性的作用。起初,企业高层若是能有效重视价值工程在人力资源工作中的运用,可以有效避免企业在用人时出现“人才高消费”的漏洞,也可及时避免人才流失,以及较好的组建高效团队,更为企业避免了因人才流动造成的经济损失。据实践调查表明,中国的人才市场呈现的扩展趋势为供大于求的状态,尤其是近些年高校不断扩招人员,社会中出现更多的高学历者,一般公司可以用中专学历的工作待遇招聘到高等院校的本科生,进而企业在招聘上一一直处于情虽事迁的状态,此种现象严重反应了“人才高消费”的观点。而后,企业人力资源在实际工作中引进价值工程,更有利于彰显人力资源管理在企业中的长期价值和短期价值,由此得到更多的工作支持和合作,人事管理工作与高层管理者的支持是息息相关的,更与企业内部其它部门的配合是密不可分的,在传统管理理念中,人事管理部门工作的重要性得到企业内部人员的认可,但是从业者对公司的贡献却迟迟没有得到较好的落实和认识,导致人事管理工作并没有落实到实处,又或是获取更大的支持与配合。

2 价值工程在人事管理中的运用程序

据显示调查,价值工程的功能解析可以为对象甄选提供ABC的区别法,因此,若想较好的将价值工程融入到实际的人事管理中,并将其优势发挥大最大,就要在实际工作中重视对每个岗位进行价值解析,及时评议出对企业长期以及短期发挥价值最大的职位,并对这些职位进行系统的解析、重点监管,随后对该部分的人事招聘工作进行细致严谨的策划,如实际工作经验、人力资源归纳到招聘、运用、工作能力考试和绩效考试,又或是该部分从业者的职业生涯规划等等。将整个招聘工作融入到人事管理工作中,及时为企业的重点岗位,招聘优秀的专业人事,而后,在进行重点综合的监管和跟踪,真正落实好人岗分配的工作内容,充足发挥从业者在本岗位上的价值和作用。除此之外,对于其他岗位的人事管理工作,从业人员也应该进行及时的跟踪和汇总,在实际工作中人事管理者应该遵从有重点和轻点,重视企业的重要岗位,并对其进行重点投入,对于一般岗位落实好基础常规的管理工作就好,在管理中要重视运用价值工程的管理理念,进而有效的促进企业人事管理的进步和发展。

3 价值工程技术和经济可行性解析

综上所述,价值工程技术在人事管理中的运用并不是很繁杂,

对重点岗位的追踪是人事从业者对管理工作所指定的重要措施,可以有效提高工作的执行力,每个企业可以切合自身的实际状况,将本公司的人事管理承包给专业的HR管理公司,故此,由专业的管理团队落实价值工程可以极大程度上提高企业的工作效率和品质。企业在人事管理中运用价值工程,最想获取的成果就是以最少的投入获取更大的回报,同期,将价值工程融入到企业人事管理中,企业也是为了投入最少的管理成本,实现最少的收益,以及让企业内部的员工发挥出巨大的工作能力。通常来讲企业大部分的效益,都是重点岗位营造的,所以,人事管理者要重视将该部分岗位人员对工作的积极性和主动性,为此岗位寻找到合适的从业者,及时保证该岗位人员流动性有序进行,进而较好的落实企业的战略目标,同期公司的经济效益也会得到较好的提升和扩展,此种模式的成本主要源于对从业者的素质检测,又或是有关人力资源管理本金,但是双方的作用和长期效益还是比较客观的,对实际工作产生的效应也是较大的。企业人事管理部门,也可以对重点岗位实施绩效考评管理模式,通过定期的考试或是业绩评比,为从业者颁发奖金或是补助,由此激励从业人员对该项工作的热情和积极性,进而高效快速的完成自身本职工作,此种方式也可以很好的促使企业的进步和发展。在实际工作中将人力资源目标和企业的综合目标相结合,有效推动企业的内部调整工作和优化工作,增强重点岗位,撤销多于岗位,减少闲杂人等,此种方式也可以较大程度上降低企业内部的摩擦本金和人员本金。

4 结束语

新时期的企业在飞速发展,企业在扩展中若想较好的得到持续发展,在公司内部一定要重视人事管理工作,在实际人事工作中,高层管理者一定要给予高度的重视和支持,经过借助价值工程的管理优势,尽最大可能降低管理成本,在降低成本的同时,还要确保企业从业者在岗位上发挥自身最大的能量,为企业在今后的发展中谋取更大的效益和价值。

参考文献

- [1]黄小丽.在人力资源培训管理中应用绩效考核的价值分析安排[J].中外企业家,2019(32):85.
- [2]王胜.在人力资源培训管理中应用绩效考核的价值分析[J].现代营销(经营版),2019(07):18-19.
- [3]李小燕.大数据在人力资源管理中的应用价值分析[J].企业改革与管理,2019(05):66-67.