

剖析企业人力资源精细化管理实施方法与途径研究

肖 瑛

(芒果超媒股份有限公司,湖南 长沙 410003)

摘要:传媒行业是伴随社会发展所出现的新型行业,人才的竞争是当前传媒行业竞争的主要方向。为了能够减少人才流失,需要传媒企业强化对人力资源的精细化管理。文章以芒果超媒股份有限公司为研究对象,结合公司发展实际情况,就如何实现人力资源的精细化管理进行探究。

关键词:现代企业;人力资源;精细化管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.08.157

芒果超媒股份有限公司是一家以电视、网络、型录等多媒体通路为销售平台的现代流通企业,专注开拓中国蓬勃发展之新一代家庭购物市场,前身为快乐购。从2017年快乐购再度宣布重组芒果传媒上市的这一年多以来,湖南广电旗下的芒果TV、快乐购,以及原来控股的上市公司电广传媒等发生了频繁的人事和股权变动。人力资源的出走对芒果超媒股份有限公司的发展带来了重创,如何通过进一步优化人力资源管理来为企业发展留住人才是企业相关人员需要思考的问题。

1 人力资源精细化管理的内涵

精细化管理是企业为适应规模化生产,建立的目标、市场、任务、流程和实施细分的管理模式,人力资源精细化管理则是指结合企业发展需要来为企业招纳高素质的人才,并在人才招纳之后为其提供必要的培训和管理,从而将员工的个人才能发挥到最高。构建人力资源精细化管理体系是实现人力资源由传统管理向现代化管理转变的必经途径,通过有效的岗位分析、配置以及激励机制,提高员工工作效率,最大限度提高员工主观能动性和使用价值。

2 人力资源精细化管理存在的问题

第一,人力资源结构性问题突出。芒果超媒股份有限公司生产一线和非生产一线员工配置不合理,公司发展缺乏具备互联网意识和互联网管理经验的人才,现有的人员结构老化,后备人才和梯队人才储备不足,加上外界市场变动的影响使得芒果超媒股份有限公司的人力资源流失严重。第二,员工队伍组成复杂。芒果超媒股份有限公司人员构成十分复杂,有一些是公司的老员工,还有一些是刚刚毕业入职的年轻大学生,这些人员素质差异较大,无形中加大了人力资源管理难度。第三,高素质人才流失严重。企业人才选拔聘用机制不健全,员工缺乏展现个人能力的平台,优秀的人才难以在企业发光发热。

3 企业人力资源精细化管理对策

3.1 创新人力资源管理理念和管理思维

针对自媒体时代到来对传媒公司发展提出的要求,需要管理层人员进一步创新人才管理思维,细化现有的人力资源精细化管理模式和管理方法,优化人力资源管理流程。对于企业现有员工的岗位职责和岗位能力需要做出进一步的明确,提升各个岗位员工的创造力,通过激发性的人力资源管理培训来更好的实现员工个人价值和社会价值。

3.2 打造员工全面大数据,实现对员工的精准画像

在大数据时代背景下,企业人力资源管理要充分发挥出大数据技术的应用作用,借助大数据技术强度的搜索能力和数据处理能力来将大量、多样的企业员工信息固化到人力资源信息库中,打造出企业员工大数据画像,并借助先进的技术形式及时分析这些信息,包含员工工作之前的学历获取情况、工作经历、职称信息、考勤信息、职业资格、档案信息等。通过对以上信息的精准分析来全面掌握员工的工作业绩,精准评估员工工作能力,为制定员工绩效考核指标来提供更为完善的数据支持。依托大数据技术的e-HR系统有效规范了人力资源管理流程,提升了人力资源管理水平,并在实施人

力资源管理的过程中减少了重复性劳动。

3.3 实施人员分类管规划模式,优化配置人力资源

依托大数据技术打造出员工画像之后企业能够精准的对人员进行分类管理,根据不同岗位人员的职业需要来对其组织开展培训。第一,岗位工作分析。岗位工作分析是人力资源规划管理的基础,岗位工作分析在支持企业战略发展、优化组织人事结构、简化工作流程、优化人力资源岗位设计、改进人力资源管理方法方面起到了十分重要的作用。在明确各部门员工岗位工作目标和用途的基础上来确定工作分析系统,通过调查企业内外部资源来为相关工作资料的分析、整理提供基础支持。挑选企业中的典型岗位进行收集分析,调查工作活动内容、工作职责、工作环境和任职资格要求,在分析整理信息的基础上挑选有用的信息打造出详细、明确的职位说明书。第二,人力资源规划。根据企业在不同时期的发展要求来制定出有针对性和指导意义的人力资源战略计划和战术计划。战略计划是根据企业战略、人才配置目标制定出的三年以上的计划。战术计划也是年度人力资源计划,该计划的制定仅仅围绕企业发展目标进行,是对企业现有人力资源管理内容的一种补充完善。

3.4 建立健全人才激励机制

第一,岗位激励机制。在企业发展的过程中开展星级员工的评选工作,将员工评定为三星、二星和一星。在组织员工开展培训的时候需要确定岗位工作标杆,完善培训激励约束机制,实现对员工的规范化管理。企业还需要注重培养员工的岗位竞争意识,在企业内部打造出不进则退的用人机制,在这样充满斗志的氛围中来激发员工的工作热情和学习积极性,不断激发个人的发展潜力。第二,薪酬激励机制。企业需要为员工实施“123”工资分配管理模式,在这个模式中,“1”代表的是按劳分类为主体的岗位绩效工资制;“2”代表的是强调在人才培训和薪资分配的时候要充分凸显出安全生产和和谐经营管理的发展重点;“3”代表的是完善的薪酬管理制度体系,将员工个人工作成绩和薪资报酬结合在一起。

4 结束语

综上所述,精细化管理理念在企业人力资源管理工作中的引入能够显著提升人力资源管理质量,解决当前企业存在的人员流失问题,进而提升企业的市场竞争力。在新的历史时期,为了能够更好的为企业挖掘和储备高素质人才,需要企业管理层加强对精细化人力资源管理的重视,结合实际情况采取有针对性的精细化人力资源管理培训对策,旨在能够更好的发挥出员工的个人价值、社会价值,实现企业和员工的双重发展。

参考文献

- [1]周敏.企业人力资源精细化管理实施方法与途径分析[J].财富时代,2019,000(010):209-210.
- [2]徐卉.企业人力资源精细化管理实施方法与途径分析[J].纳税,2019,v.13;No.239(23):270+273.