

企业人力资源管理中行政管理的运用

於波

(中铁电气化局一公司第八项目管理(北京城轨)分公司,北京 100160)

摘要:市场结构的变化调整给企业发展带来了更多的挑战,为了进一步适应新形势下的市场环境变化,企业应当重视起人力资源管理工作,充分发挥人才保障优势,为企业发展创造更多机会。对于人力资源管理者来说,应当明确以往行政管理工作中效率低、员工参与性不强等现实问题,加大员工管理力度,采用适用于员工发展的工作方法,在践行人力资源管理理论时要充分保障员工权益,实现员工管理与企业发展的协调统一,从而推动企业健康稳步发展。

关键词:企业;人力资源管理;行政管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.36.052

行政管理在企业人力资源管理中占据着重要地位,在企业提升核心竞争力方面发挥着重要作用,在当前市场竞争压力越来越大的现实情况下,企业应当充分体现行政管理的价值,为培养员工提供更多可能。在工作当中,人力资源管理者要重视起人才选拔与聘用,根据企业各个阶段的发展要求做好相应的人才储备,实现行政管理与人员管理的协调统一,制定适用于企业长远发展的战略目标与规划,在人员优势作用下推动企业长效发展。

1 企业人力资源管理中行政管理的价值作用

1.1 行政管理概述

行政管理可理解为通过完善的职位管理体系来推动整个企业的平稳有序运行,而不是通过个人或强制领导来进行企业管理,行政管理的目的是帮助企业达到理想的管理状态^[1]。这就需要管理者能够制定相应的管理目标,发挥人力资源管理优势来明确企业人员分工,以战略目标为指导,开展相应的人员培养计划,在管理过程中,需要落实各个岗位权责,让企业员工能够正确认识到个人的权利和义务。与此同时,也要根据企业发展的运行情况,来明确管理核心,通过层级制度来形成一个完善的人员管理体系,上下级要依照相关规定来落实权责,完成各自的工作任务。在这样的体系下,企业人员都要经过相应的培训和考核,要达到入职要求才能够竞争上岗,在人员管理过程中,也要严格依照考核制度,实现人员晋升,此外,也要在企业战略目标下,培养企业人员团队意识,建立和谐稳定的企业文化氛围,从而来落实好行政管理相关工作。

1.2 实际作用

行政管理是企业人力资源管理过程中根据国家相关法律规定,企业规章制度来落实的系列方案,其目的是维护企业内部和谐稳定,推动企业持续健康发展。通常情况下,企业通过命令、制定、督导等形式来落实日常管理要求,可以说发挥行政管理的实际作用能够帮助企业适应当前社会发展形式,也能够提升企业核心竞争力。从行

政管理非独立性方面来看,企业人力资源管理创新发展是企业当前需要重点推进的工程,而为了切实体现企业人力资源管理优势,继续向社会等多个渠道提供产品与服务,帮助企业获得相应的经济效益,需要加强行政管理力度,提高行政管理效率。通过行政管理来实现企业人力资源的合理配置,在一定程度上也能带动企业员工的工作积极性,提升他们的工作责任感,为企业向前发展提供人力保障。从实际性质来分析,行政管理当中,企业是其主要服务对象,不仅需要落实各项制度原则,也要及时调整工作当中的方式方法,最大程度满足企业发展需求。既要避免人力资源浪费,也要实现人力资源效益最大化,尤其在市场不断变化的过程中,要充分体现人力资源优势,制定相应的人才培养目标与方案,也要根据企业自身发展方向来予以落实^[2]。

2 企业人力资源管理中存在的问题分析

2.1 管理观念

从企业人力资源管理来看,企业发展的不同阶段所需要的人才具有一定的差异性,在人力资源管理工作当中,工作人员处在一种被动的循环中,企业岗位缺少人员的时候,人力资源会根据要求来进行人员选聘^[3]。这样的工作形式不仅会导致岗位衔接度不够,还影响工作实效,无法有效保证人员的适用性,极易造成人才流失等情况。与此同时,在人员到岗后,人力资源缺少后续培训力度,从人员管理工作来看,人力资源管理的作用大多发挥在现有人才的管理上,对于培训培养的力度稍有欠缺。究其原因不仅和人力资源管理者个人意识能力有关,也和长期人力资源管理模式相关,缺乏长远规划意识,导致人力资源管理工作没有达到预期效果。从行政管理工作的看,相关管理人员也没有意识到人力资源培训的重要作用,过度强调工作结果而忽视了对过程的把控,给人力资源队伍建设带来了一定的影响。

2.2 管理模式

从企业发展来看,人力资源管理对员工在企业的发

展具有关键的指导作用,其管理效力需要落实员工成长的全过程,但是从以往人力资源管理模式来看,并没有充分体现人力管理的价值所在。行政管理在人力资源管理过程中的应用程度不深,没有达到协同一致的高度,使得人力资源只是管理企业员工,行政管理依旧是一个无法持续深入的状态,企业的战略目标很难落实到员工层面。从实际工作来看,企业在人力管理上偏向于招聘、考核等方面,而对于人员培养以及企业发展目标落实没有一个规范化的体系。管理者对于员工诉求关注度不高,企业所提供的成长环境并没有达到员工成长需求,而重效益轻管理也一直是企业发展过程中普遍存在的问题,使得员工在发展过程中缺少长期培养规划方案。这就需要人力资源管理能够认识到当前形势下对人力资源管理提出的新要求,要在工作当中落实行政管理目标,完善人力资源管理制度,加强对员工的培养和规划,落实相关岗位职责^[4]。

2.3 人员结构

在当前企业体制改革过程当中,行政管理在人力资源管理中的落实需要以统一的目标为指导,加快企业内部人员结构调整,确保每一位员工都能在适用的岗位上创造价值。从人员招聘环节来看,不管是社招还是校招都应当以适用性为重点,根据员工的实际成长需求制定相应的培养规划,要将企业发展的战略目标落实到人员管理当中。既要落实竞争上岗,也要实行末位淘汰,如此才能够确保内部结构优化,也真正淘汰掉不作为和少作为的员工,让更多有能力有理想的员工参与到工作当中。人力资源管理在工作当中应当明确员工工作效率差给企业生产经营带来的影响,也要规避小团体、家族模式的现象,以公平公正的角度来开展相关工作。与此同时,也要根据企业实际情况来正确运用外包业务等,避免工作过于分散给管理带来的影响,也要减少企业不必要的成本支出减少企业员工结构性短缺等现象发生。

2.4 激励机制

在信息化时代背景下,企业人力资源管理要认识到信息化的发展给企业人力资源管理带来的影响,了解互联网+给人员管理带来的优势和挑战,可以说企业发展优势正在被互联网+模式一点点打破,在越来越多的人参与到互联网创业浪潮的现实情况下,企业想要继续保留人才优势需要加大激励机制,避免人才过度流失。从人才市场环境来看,新兴产业的待遇以及晋升等条件具备更多优势,极大吸引了人才的关注度,所以对于企业人力资源管理来说,就要准确把握行业发展动向。既要根据相关政策要求制定基本薪资构成体系,也要通过灵活的奖励机制来为员工提供保障,也以此为激励来提升他们的关注度和积极性,为员工制定合理的年终奖以及日常福利,让他们能够在全面的保障下继续为企业发展效力。

2.5 员工培训

在当前企业竞争压力逐步增大的现实情况下,既要

提升企业的经济效益,也要降低企业不必要的成本支出,要合理进行人力资源开发,也要做好相关的员工培训工作。人力资源管理要根据员工的实际需求开展相应的培训计划,不仅要做好团建、交流学习等工作计划,也要从员工思想上来进行规范,让员工认识到企业所提供的培训内容具有极强的适用性,避免培训流于形式。与此同时,也要积极创新员工培训形式,既要做好集中授课,也要借助信息化的便利,在培训当中能够将企业规章制度等标注重点,让员工及时了解重点把握。在培训的过程中,也要站在员工的角度来设定内容,而不是反复贯彻企业的发展规划,要让员工了解企业为他们提供的发展机会,也明确行政管理当中企业所涉及的各项经营发展战略,将员工培训与绩效考核相挂钩,来加强全流程的有效管控。

2.6 管理方法

在当前人力资源管理工作中,管理者要认识到行政管理与人力管理是相辅相成的关系,要切实发挥二者的合理作用来助力于企业的长远发展,在企业经营管理过程中,管理层在制定相应的决策规划时要充分把握行政管理与人力管理的主要目标,确保二者协同一致。在工作当中,也要及时转化方法,加大对企业人员素质、能力等各方面的建设,而不是只关注于绩效结果以及工作经验等,人力资源管理者要将最先进的行业经验带给员工,发挥员工成长中引路人的作用,以员工能够接受的方式来落实好各项工作。与此同时,也要构建适用于员工学习成长的信息化平台,加大与员工的联系力度,在落实企业发展规划的过程中也能最大程度把握员工的发展动态及方向。

3 企业人力资源管理中行政管理运用优化策略分析

3.1 明确人员管理目标

在企业人力资源管理中发挥行政管理作用,需要人力资源管理依据企业发展需求来明确人员管理目标,不断规范企业内部组织结构,也实现人员的合理配置^[5]。在工作当中要不断推进定岗、定编、定级,有效把握现有人力结构,了解企业人员的个人能力以及工作效益,要为他们提供适合的岗位,最大程度发挥人员管理效益。对于企业人力资源管理来说,也要进一步落实以人为本的管理观念,实现深入挖掘重点培养,在人员到岗后要保持和员工的紧密联系,切实为他们解决工作中的难题。与此同时,也要加大人员招聘环节的管理力度,通过互联网等渠道来拓宽人员招聘范围和途径,完善企业内部招聘以及外部招聘两个方向的工作,要根据企业发展需求在内部平台上挑选资历、能力等方面都适用的员工,也要通过考核来了解员工的实际工作情况,完善相应的人才资源系统。在对外招聘过程中,也要通过校企合作、微招聘等途径和平台来吸引人才关注度,将他们想要了解的内容制定成相应的链接模块,在线上线下的全流程管理中逐

步完善人才数据库,既为企业发展做好人才储备,也为员工提供一个适宜的发展空间。

3.2 优化薪酬结构

在企业人力资源管理中发挥行政管理作用,应当及时优化薪酬结构,从员工角度来看,他们选择工作的主要关注点在于企业所提供的薪酬福利,所以人力资源管理中应当以员工最关心的内容来落实工作计划。人力资源管理者要明确基本薪酬过低无法有效激发员工的工作动力,而过高又会给企业带来较大的成本压力,所以要实行动态化的薪酬奖励机制。根据员工对企业的实际贡献率来相应的为他们提供保障,既落实按劳分配的原则,也能够激发员工工作意识,让他们主动参与到工作当中。在制定绩效奖励的过程中,应当根据员工工作职位、工作能力、实际贡献率、综合品质等各个方面来全面落实,实现物质和非物质相结合的方式构建薪酬保障体系。对于表现良好的员工不仅要加大物质奖励,也要为他们提供外出学习的机会,给员工进一步发展创造条件,与此同时,在各个节假日等也要积极组织员工互动,制定合理的节假日福利。在企业可承受范围内,也要从员工所关心的家庭教育,住房等情况来着手,切实解决他们工作与生活中的问题,从而不断提升员工对企业的归属感^⑥。

3.3 完善管理制度

在企业人力资源管理中发挥行政管理作用,应当以制度为保障来确保各项工作得以落实,这就需要人力资源管理能够充分认识到员工的价值作用,要根据实际工作中出现的问题来逐步完善制度保障体系。在落实行政管理理论的过程中,不能让员工一味服从,而是要让他们正确认识到企业发展的战略目标及规划,将个人思想意识提升到企业发展的新高度。改善行政管理中行政化过于突出的问题,要以人性化的管理方式来促进员工发展,帮助员工正确解读企业的各项政策,让他们能够自觉遵守。在规范化制度化的管理标准下来帮助员工共同成长,让他们能够感受到企业人性化的管理以及服务,以员工实际诉求为基础,不断增强员工对于企业的向心力,如此才能够充分体现出人力资源管理的优势所在。

3.4 加强绩效考核力度

在企业人力资源管理中发挥行政管理作用,应当加强绩效考核力度,管理者要明确行政管理理论中所指出的人员需要胜任岗位需求的观点,不仅要通过考核来了解人员工作情况,也要明确他们的实际工作水平。管理者要以专业胜任的角度来看待问题,了解员工的工作态度以及价值导向,不断激发他们潜在的能力,在此基础上落实员工晋升以及奖惩机制。通过绩效考核可以规避员工工作中不作为,抱团取暖等情况,也有助于企业深入进行岗位分析,根据岗位实际需求来罗列试岗条件,从而筛选出更合适的员工,进一步提升企业员工整体工作水平。与此同时,也可以运用相关绩效考核模型来加大对管理

干部的考核力度,让他们能够始终保持决策的科学性,为员工发展做好一个引导。逐步完善企业动态化的用人机制,从源头上改变以往冗员众多带给人力资源管理的影响,对于管理者来说,也要不断激发员工的危机意识,让他们在竞争与合作中充分发挥才能,实现企业内部人员管理结构最优,水平全优的管理目标。

3.5 加强人员培训

在企业人力资源管理中发挥行政管理作用,管理者需要及时把握员工的发展动向,要关注员工在岗位上的成长,根据行政管理中所提出的岗位胜任力来明确员工的实际工作情况。尤其在当前网络化发展速度较快的背景下,企业在人员管理上既要借助网络化的便利,也要从中为他们提供更为适用的资源,人力资源管理者要充分认识到员工只有不断汲取新知识新技能才能适应企业的发展需求。所以在当前要加强企业人员培训,将绩效考核运用到培训当中,及时提升员工较为薄弱的发展环节。不断丰富员工的知识储备,提高他们的工作技能,强化其综合素质,如此有利于企业为员工制定适合的职业生涯规划,在他们个人成长的同时也推动企业的健康持续发展。对于人力资源管理来说,要充分认识到自身所承担的重任,把握员工需求,为他们提供更多学习成长的空间,让他们不断突破自我、完善自我,从而实现其个人价值。

4 结束语

综上所述,当前经济体制改革的不断深入给企业发展带来了诸多挑战,在竞争中企业想要获得更多的发展优势,需要发挥人力资源管理以及行政管理的协同效应。改变以往工作模式相对滞后、人员管理服务观念不够强等现实问题,人力资源管理者要将最新的管理理论应用到实践当中,既站在企业长远发展的角度来落实行政管理目标,也要根据员工的实际需求来落实相关人才培养方案,为他们提供适用的培训内容,不断创新人力资源管理模式,从而为员工成长,企业发展创造更多优势。

参考文献

- [1]刘雪飞.行政管理理论在企业人力资源管理中的应用核心分析[J].商场现代化,2017(09):104-105.
- [2]尹洁.行政管理理论在企业人力资源管理中的应用及其相关分析[J].企业改革与管理,2019(13):94-95.
- [3]任魏涛.论行政管理理论在企业人力资源管理中的应用[J].中国集体经济,2021(32):117-118.
- [4]易鍍.论人力资源管理在国有企业行政管理中的重要性及务实对策[J].知识经济,2020(10):89-91.
- [5]乌伊罕.行政管理理论在企业人力资源管理中的应用及其相关分析[J].劳动保障世界,2019(35):7.
- [6]吕树松.浅谈绿色发展下的企业人力资源及行政管理模式[J].现代营销(信息版),2019(05):193.

作者简介:於波(1987-),女,汉族,河北张家口人,硕士研究生,中级经济师,研究方向:人力资源管理,行政管理。