

企业经营中人力资源管理的应用

韩伟斌

(浙江嘉善协联热电有限公司,浙江 嘉兴 314100)

摘要:随社会主义市场经济逐渐趋向于新常态化转变,企业竞争压力增大,需要将实际竞争要点放置在人力资源管理工作中,通过切实提升人力资源利用率,推动各生产经营建设活动高质高效开展。文章就针对以上背景,首先分析企业经营中人力资源管理的重要性。提出现存于人力资源管理期间的各类问题。阐述企业经营中人力资源激励机制、绩效考核机制、信息化建设要点,以期对相关工作人员提供理论性帮助。

关键词:企业经营;人力资源;管理机制

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.18.036

1 前言

人力资源管理是实现企业可持续发展目标的重要驱动力,对加快企业现代化建设进程意义重大。现阶段人力资源管理内容更加复杂,在管理工作中需要融合多种管控机制。严格遵循以人为本原则,加强与各部门及各层级工作人员沟通力度,采用合理方式激发出工作人员的工作积极性,力争在企业生产经营建设过程中营造出积极向上的工作氛围。

2 企业经营人力资源管理重要性

2.1 保障企业人力资源稳定

人才是支持企业平稳发展的重要基础,企业发展目标的实现需要以人才发展为主。通过在企业中开展人力资源管理工作,能够从根本上保障企业内人力资源稳定^①。具体而言,高质高效的人力资源管理工作能够维持企业内人员稳定,控制人员快速流动,提升人员专业技能,增强企业综合竞争水平,避免大面积人才流失问题导致企业核心利益受损。

2.2 促进企业人才梯队建设

在企业人才梯队建设期间,人力资源管理工作可为企业现代化转型提供坚实的后备资源。通过在企业经营管理时落实人才资源管理工作,能够有效完善各部门人才建设需求体系,及时填补部门中出现的岗位空缺,维持企业正常生产运营,为企业发展提供充足的人力资源支持。

3 企业经营人力资源管理现状

就目前来看,信息技术在我国企业人力资源管理中的应用起步较晚,实际管理经验积累不够充足。部分企业人力资源管理工作依旧以人工为主,没有将信息化管理内容设置为重要人力资源管理核心内容。

同时,由于企业具备个性化特征,人力资源管理工作对信息化管理要求不同,易存在信息化手段与企业实际建设要求不一致问题,从而影响到人力资源管理信息化水平。

因此为充分发挥出信息技术在提升人力资源管理水平期间的重要作用,还需要制定出更为专项可行的人力资源管理机制,做好人力资源信息管理平台优化工作,确保人力

资源管理结果与预期目标相符^②。具体来说,企业经营人力资源管理现状问题主要体现在以下几方面:

3.1 人力资源信息化建设基础较为薄弱

当前人力资源软件开发水平不足,开发出的产品难以满足企业各项人力资源管理要求。已经投入使用的人力资源系统软件功能单一,一些企业特有的管理活动无法得到全面的人力资源管理覆盖。同时,由于人力资源管理动态数据难以得到有效更新,导致许多企业因为人力资源管理水平始终处于有待提升阶段而止步不前。

原有人力资源信息管理方式及手段过于老旧,主要采用较为简单的数据处理软件,软件信息模块较为单一,无法做到快速更新、处理及分析。导致在数据处理过程中难以将全面可靠的报表上传给上级管理部门,影响到企业决策结果的及时性以及准确性。

3.2 人力资源管理机制不够健全

现阶段企业人力资源管理工作中,还存在人力管理机制不够健全问题。具体来说,人力资源管理环节仅注重人员调配、作业指导、员工考勤、奖惩制度,与片面的约束员工工作行为,导致工作人员工作积极性不足,难以接受人力资源管理工作提升单位事业内部凝聚力、稳定性。

3.3 企业总体管控能力较为薄弱

通过分析企业建设现状,发现大部分企业制定的人力资源管理工作没有全面涵盖岗位体系、薪酬体系、能力素质、绩效体系等内容,相应的人力资源管理水平较为薄弱^③。在企业内部,各分支机构之间的人力资源管理工作较为独立,实际管理水平参差不齐,导致人力资源管理环节经常会出现明显漏洞,难以细化人力资源管理内容。

4 企业经营人力资源管理重点

4.1 注重人力资源档案管理

在企业人力资源管理工作开展期间,需要做好人力资源管理档案的设置工作,要求在日常工作中应当加强人力资源管理档案管控力度,确保人力资源的内容能够充分发挥出应有作用,与人力资源管理制度同步。

结合企业日常档案工作实例内容,建立起单位管理期间的责任制。将档案管理工作落实到个人,确保人力资源管理期间的奖惩分明,使人力资源管理实现有章可循目标。

4.2 制定人力资源管理模式

人力资源管理工作需要始终坚持以人为本原则,为企业内员工提供充分发挥个人潜能的空间⁹。在人力资源管理模式优化时,还需要借助岗位分析及职位评估等方式,合理分配各岗位工作人员职责与任务。着重关注单位内组织结构、职责体系等规划设计,规划并完善员工信息档案,合理设置信息查询及修改申请权限。人力资源管理模式也需要满足灵活调控目标,结合员工个人工作需求、工作岗位特征,灵活组织不同形式的培训活动。

4.3 调整人力资源管理组织结构

在企业人力资源管理工作开展期间,还需要着重调整人力资源管理组织结构,规范人力资源管理业务流程。由于人力资源信息化建设会使原有业务流程发生巨大转变,还应当灵活调整人力资源管理组织结构,结合单位发展策略,制定人力资源管理职责。调整人力资源管理结构,确保现有人力资源管理模式能够更好适应人员层次结构上的变化,从根本上提升人力资源管理机制的适用性与可行性,确保各部门工作人员均能够积极配合人力资源管理需求,推动人力资源管理有序开展。

4.4 增强人力资源管理综合素质

在企业人力资源管理工作中,还需要增强人力资源管理工作者的专业水平,确保人力资源管理团队能够在加快信息建设进程中发挥出重要作用⁹。具体来说,人力资源管理具有较高的专业性,需要详细记录下企业工作人员的实际工作情况。为从根本上提升人力资源信息化建设效果,还需要着重关注人力资源管理的专业技能与职业素养培养工作。要求人力资源管理者需要更为严格的执行人力资源管理机制,掌握先进的科技技术,及时发现存在于人力资源管理信息平台上的各类问题,对平台内部功能进行细致优化。

4.5 实施主动型人力资源管理模式

要求在人力资源管理过程中,应当基于传统被动式管理理念,建设主动型管理模式。针对企业实际生产建设要求,参考行业间人力资源竞争情况,主动开展人力资源管理模式的优化工作,确保人力资源管理能够更好适应企业发展目标,从根本上提高员工工作水平。将人力资源管理贯穿于企业生产经营全过程中,从制定出合理的人才招聘计划起,设计出能够满足企业生产需要,具有一定竞争力及吸引力的人才发展通道。

5 企业经营人力资源激励机制应用

5.1 激励机制应用方法

为充分发挥出激励制度在企业人力资源管理中的任务重要性,需要结合单位人力资源管理要求,建立健全人力资源激励体系。具体而言,在优化薪酬结构中,需要明确设立薪酬管理目标,确保薪酬体系能够规范运行。结合员工阶

段性工作需求,对员工工作指标进行量化。设置最高上限薪酬管理目标,使员工在工作上取得的成绩均能够有所回报,增强员工在实际工作中的投入积极性。

在设置激励方式时,还需要建立起多元化治理体系。配合使用物质激励、精神激励相结合的方式,提升员工对自身工作岗位的满意度⁹。结合员工性格特征、工作潜力,合理分配工作岗位,满足员工人生规划需求。

5.2 激励机制保障工作

在将激励制度应用在企业人力资源管理过程中,还需要结合激励制度运行要求,制定出专项可行的保障制度。从根本上提升激励制度实施过程中的时效性,确保员工付出均能够得到及时回报。在激励制度的落实中投入充足的物力支持,增强激励执行渠道畅通性,确保员工均能够认知到激励制度的实施优势。

要求将激励制度与现有考核制度密切结合在一起,借助考核标准对激励中的薪酬回报量化。确保激励制度与考核机制的公平性与公开性,深入员工生活与工作环境,明确员工真实工作需求,确保激励制度能够在不同部门及职工中得到普及。

落实激励制度的内部审核监督工作,要求在激励制度执行过程中加强审核管控力度,保障激励环节的合理化及公平化,坚决避免在激励制度实施期间出现徇私舞弊问题。

6 企业经营人力资源绩效与薪酬管理

6.1 融合绩效考核指标及薪酬体系

为从根本上增强企业人力资源管控水平,充分发挥出薪酬管理工作的重要性,使制定出的人力资源绩效考核体系能够在提升企业综合生产效益中发挥出重要作用,还需要将绩效考核体系与企业现有薪酬体系有机结合在一起⁹。着重在管理工作中,坚持以员工利益为核心的原则,增强绩效考核过程中的公平性及合理性。对现有企业薪酬作业形式进行及时优化,开展薪酬差异调整工作,落实薪酬划分标准,最大限度激发出工作人员的工作积极性。

要求制定的绩效考核体系需要具备灵活性及机动性特征,遵循现阶段企业发展趋势及发展要求,提升绩效考核指标落实效果。不断优化动态薪酬与考核指标调整机制,结合企业效益及薪酬成本调整考核指标。着重分析现有市场薪酬水平,严格遵循现有国家现行国家机制,使制定出的薪酬体系与绩效考核体系能够更加符合企业自身经营模式。

充分分析企业面临的外部经济、政策环境特征,明确公司生产经营建设各项要求,细化员工专业技能与职业素养培训内容,确保优化后的绩效考核指标体系具备更为显著的可执行性,使绩效管理工作能够在实现企业平稳有序开展中发挥出应有作用。

6.2 优化绩效考核标准

应该尽快建立健全绩效考核标准,设置系统的考核结果等级。考核结果为优秀的员工可以得到公司提供的绩效工资和最高额的奖金;考核结果为良好和合格的成员,为其

提供全额绩效工资及奖金;考核结果不佳的成员,扣除其绩效工资;在成员日常工作中出现较为严重问题时,还需要酌情扣除其个人奖金;不仅如此,在绩效考核标准设置过程中,还需要确保绩效考核机制与企业及员工个人利益密切相关。借助考核机制加强管理部门及基层员工的有效水平,为工作人员提供更加全面的生活保障。

6.3 明确绩效考核重点

设计企业绩效考核指标体系期间,还需要明确绩效考核主要内容,依照当前企业绩效考核指标主流评估维度、实际经营结果情况,分析影响绩效能力素质的各类因素。基于绩效考核方向,对衡量业绩数量、质量层面、成本方面进行综合管控。考核企业责任部门数量完成情况、时间节点、实际投产情况。

优化企业绩效考核设置方法,对企业目标进行细化分解,将企业战略目标、经营目标分层落实在各生产经营环节。要求制定的绩效考核指标体系需要进行进一步的量化完善,使此些指标与各要素能够实现可分解、可操作目标。

由于企业内不同部门及不同员工肩负起的工作职责不同,还需要在制定绩效考核指标体系期间选择专项可行的考核方式,严格遵循差异化原则。合理制定绩效考核权重内容,确保设置的目标值工作能够在绩效考核工作中发挥出应有作用。

7 企业经营人力资源信息化管理

7.1 选择适宜的人力资源管理软件

借助人力资源信息化管理方式,可构建起不同时期、不同薪资调节标准的评估计算平台,可切实保障薪酬管理水平。加强人力资源管理各部门之间的信息沟通交流水平,为开展侧重员工培训活动提供重要依据。

在企业人力资源管理部门在选择合理人力资源软件过程中,应充分结合以人为本原则,有序推动人力资源信息化建设进程,确保人力资源信息化建设工作能够充分发挥出应有作用。着重关注重点岗位人性化管理与软件管理环节,确保选择出的人力资源软件能够切实满足人力资源管理要求。

企业人力资源信息管理工作开展过程中,需要将各类管理软件融合在一起,打造功能完善的数据信息管理平台,确保收集到的个人信息资源能够被更好的应用在人力资源管理过程中。对人力资源管理平台进行个性化设计,提高人力资源数据利用水平。在选择适宜人力资源信息管理平台时,需确保平台能够为人员招聘管理、绩效管理、培训管理,提供全面服务。

满足战略性人才资源开发要求,对人力资源管控成本进行系统分析,确保选择出的人力资源信息管理软件能够在提升人力资源管控水平,增强数据信息决策管理效果中发挥出重要作用。

7.2 构建实名化信息管理平台

企业单位人力资源信息化管理工作需要做好信息规

划,建立科学的信息结构体系,满足人力资源信息管理、业务处理以及决策分析需求。强调在企业人力资源管理过程中,需要注重建立起实名制信息管理平台,掌握企业生产经营建设期间人员的基本信息,从根本上提升企业整体人员管理水平。企业人力资源管理实名制信息管理平台需要由专业人士进行实名制的录入与管理,切实保障工作人员信息真实准确。做好工作人员实名制的登记与核实工作,严格禁止无关人员进入企业内部,确保企业人员信息的安全性。设计实名化信息管理平台应当明确技术与企业需求关系,为人力资源管理部门提供信息化主动权。

在企业人力资源信息化建设工作开展期间,应当保持数据源一致,对人力资源信息进行统一规划,确保这些数据信息能够满足数据综合管理要求。从信息维护角度分析,保障人力资源信息的完整性、一致性及安全性。做好人力资源信息数据共享工作,加强信息收集及网络化管控力度。

为从根本上提升企业人力资源信息化建设工作水平,还需要对此这信息数据进行集中化处理,使数据信息能够切实满足信息综合建设及应用要求。现有企业人力资源信息数据管理可借助HRP软件,统一收集数据资源,保障信息数据的完整性与精准性。对人力资源信息进行精准评估,确保这些信息资源能够符合人力资源业务管控特征。

8 结束语

总而言之,为使企业能够在激烈的市场竞争环境中取得领先地位,需要着重开展人力资源管理工作,分析现存于人力资源管理中的不足之处,结合企业阶段性生产经营建设要求,不断优化人力资源管控方案。注重将先进信息技术应用在人力资源管理工作中,通过构建起功能完善的人力资源管理平台,提升人力资源管理期间的信息利用率,确保人力资源能够得到合理分配,在提升企业生产经营建设综合效益中发挥出重要作用。

参考文献

- [1]刘阳.企业人力资源业务合作伙伴(HRBP)模式的应用研究[D].首都经济贸易大学,2016.
- [2]常绍来.大数据时代A互联网公司人力资源招聘与绩效考核管理研究[D].北京化工大学,2019.
- [3]冯胜平.企业集团人力资源管理质量评价理论与方法研究[D].哈尔滨工业大学,2016.
- [4]杨建花.绩效管理在建筑企业人力资源管理中的应用[J].低碳世界,2020,10(06):212-213.
- [5]孙晓云.企业人力资源管理中激励机制的应用[J].山西经济管理干部学院学报,2019,27(01):9-11+15.
- [6]梁金凤.统计分析在企业人力资源管理中的作用浅析[J].智能城市,2019,5(08):84-85.
- [7]郭肖依.SZ集团战略人力资源管理转型研究[D].江西财经大学,2020.

作者简介:韩伟斌(1971-),男,浙江嘉善人,本科,中级经济师,研究方向:热电运行技术。