

企业人力资源管理精细化管理方法的应用探讨

邢志娟

石家庄中博汽车有限公司

[摘要]近年来,人力资源管理在企业运营中的作用越来越为凸显。企业想要获得可持续发展,就必须关注人力资源实力的提升。将精细化管理方法应用到企业人力资源管理工作当中,能够实现人力资源的细致化管理,以满足企业的发展需要。为了能够对精细化管理方法的应用情况有更为全面的了解,本文首先分析了企业人力资源管理中存在的问题,其次探讨了实现企业人力资源管理创新发展的有效措施,以供参考。

[关键词]人力资源;精细化管理;方法应用

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.1200

企业在日常管理中,必须有效落实人力资源管理工作,发挥出精细化管理理念的优势,保证人力资源管理工作顺利进行。但是目前在企业人力资源管理中,还有很多不足之处,使得企业的管理工作难以进行,影响工作的效果和质量。基于此,企业必须做出改变,发挥出先进管理理念的优势,不断落实企业人力资源管理的精细化措施,形成完善的管理体系,有效执行管理工作方针与政策,提高企业的人力资源管理水平,从而在满足企业人力资源管理工作要求的基础上,通过精细化管理方法的应用,提高企业竞争力能力,为企业经营活动的顺利开展奠定基础。

一、企业人力资源管理中存在的问题

(一) 管理理念比较落后

就目前发展趋势来看,企业在人事管控工作上仍然存在着诸多不可控因素。从各企业当前人力资源管理与控制的发展现状可以看出,内部管理层人员对企业管理理念不够重视,在实际人才管理工作中随意性较强,采取的管理措施不具有科学性和实效性。例如,部分企业在生产经营过程中,由于缺乏科学的管理观念,片面地认为人力资源管理就是简单的人才招聘与发放薪酬管理等工作,不具备柔性管理能力,进而影响了相关工作的进展效率。

(二) 信息滞后性明显

在企业开展人资精细化管理中,企业没有应用先进信息技术展开人资管理,所以造成人资管理信息化水平比较低,也不能做好人资结构的调整,管理水平较低,管理工作也难以进行。

(三) 企业文化的引领作用没有得以充分发挥

企业文化的作用除了包括对职员思想和力量进行统一以外,更是对企业发展历程、企业精神思想以及企业价值观念的具现,在构建企业和谐氛围以及推动企业持续发展等方面发挥着极其重要的作用。但是,目前很多企业普遍存在企业文化引领作用没有得以充分发挥的现象,这一问题主要体现在以下几个方面:第一,部分企业只是简单规划了一些口号形式的企业文化,不仅难以让企业职工深入体悟企业文化的内涵,还容易导致企业文化逐渐变得形式化;第二,部分企业的企业文化存在不符合当前社会主流价值观的情况,这种缺乏足够底蕴的企业文化同样难以获得职员的认同和重视。而引发这些问题的原因,一方面企业对相关方面的关注和支持力度不足;另一方面企业人力资源管理部门并没有将企业文化建设融入日常核心工作当中,没有根据企业实际情况采取合理措施引导职员参与到企业文化建设工作当中,也没有深入

引导企业职工理解和感悟企业文化内涵,从而导致企业文化应有的作用没有得到完全发挥。

(四) 不具备完整的人力资源管理制度

针对人才管理与培训,企业应建立系统、完整的人才管理机制,可以结合当前阶段发展战略以及未来发展规划目标,对员工开展分层次、梯度化的培训与教育管理工作。然而,企业在实际进行人才管理与培训工作时,由于内部管理机制较为复杂,使得相关培训与管理工作无法得到持续开展。其具体原因有以下几个方面:第一,企业人才管理机制落后,不具备科学性和专业性,使得内部管理工作模式不成规模、比较松散,人才管理手段也比较滞后。第二,管理人员个人工作能力水平低,没有体系化的管控措施,导致整体工作效率较低。第三,企业针对员工的培训手段不够科学和完善。企业对员工的培训工作趋于表面化和形式化,不具有实质性意义,更多是为了应付上级领导层的检查工作。即便是在制定人才培训体系的基础上,也缺乏强硬的实施力度,很难将实际培训与管理工作落实到现实中,严重制约了企业的创新发展步伐。

(五) 管理以及考核制度缺乏有效性,创新能力不足

现代社会高速发展之下,企业的管理措施和工作也必须不断地做出调整,但是信息化水平较低,造成企业信息化管理制度难以有效应用到实践中,更新动力不足,一些陈旧制度并不能有效地执行,不能充分解决其中存在的问题。

二、实现企业人力资源管理创新发展的有效措施

(一) 树立全体员工精细化管理理念

树立企业全体员工精细化管理理念是构建人力资源精细化管理模式的前提条件,企业全体员工从思想上认可精细化管理理念才会落实到具体行动上,配合人力资源管理部门的精细化管理,主动遵守精细化管理的规章制度。但是据调查我国多数企业依然实施粗放式管理模式,此种管理模式下人力资源管理者对全体员工的考核形式化问题较为严重,这样就增大了人力资源精细化管理难度。因此企业人力资源管理部门要积极引导全体员工树立精细化管理理念,借助特色的文化理念为人力资源精细化管理模式的推广创造条件。

(二) 加快建设系统化的人力资源信息管理平台

企业实现人力资源的精细化管理还需要构建一体化的人力资源信息管理平台,负责对企业人力资源信息的储存、处理、交流等进行一体化管理。集团企业应首先建立人力资源信息化管理母系统,以统筹子公司人力资源管理工作,并且母系统要设置与各个子系统相对接的端口,以保证实时接收子系统的信

息。其次,企业应该在人力资源信息化管理母系统之下搭建人才招聘系统、人才信息管理系统、岗位调配系统、人才绩效评估系统及人员薪酬管理系统等子系统,在与母系统进行对接的同时,还能够及时接收各个部门的信息,确保信息的真实性和及时性。

(三) 现代企业多元化人力资源管理功能的转变

经济与社会高速发展之下,企业人力资源管理工作也必须做出改变和调整,这样才能适应社会的发展,推动社会的进步。在现代企业的发展中,人力资源管理工作应该更好地发挥出应有的作用,才能符合企业的发展战略要求,体现出人力资源的重要作用,促进人员素质和水平的全面提升,让员工有更高的积极性和创造力,推动企业全面发展和进步。企业在当前的高速发展中,必须充分重视人力资源的开发和应用,使其功能日益完善,提高管理水平,促进企业经营效果的增强。从这些方面出发,企业还要使用科学的管理方法,保证人力、物力等资源的合理开发利用,使用现代化管理方式,提高资源利用率。此外,还要重视人才的职业道德素养培训,转变员工的心理和思想,使用恰当的引导、激励与协调方式,实现人员主观能动性的提高,发挥出人才的作用,符合工作需要,落实工作目标,实现人才素质的全面提升,满足工作需要,实现工作能力和水平的提高,为企业的发展做出贡献。

(四) 落实企业精细化管理方式

企业要开展好内部制度建设,借助完善的规章制度为人力资源精细化管理创设良好的条件。企业需要对现有的人力资源管理制度加以整理,将其汇总在一起选出执行力度较高的规章制度,以此改变以往企业人力资源管理形式化较为严重的问题,促使精细化管理理念可以在企业人力资源管理中推广开来,以制度的形式深入贯彻落实精细化管理理念;二是进一步规范企业员工工作流程,规范化的工作流程是企业人力资源精细化管理实施的重要基础。企业的发展离不开员工,员工是企业非常宝贵的资源。严格规范企业员工工作流程,可以明确各个岗位人员的基本职责,促使员工在岗位职责要求下规范自身言行,高效完成所在岗位的任务。

(五) 构建公正公平的机制维护员工正当权益

企业管理实践中,必须坚持以人为本的基本原则,这能够反映出公平性理念,在企业制度和机制中融入公正的条件,在这种公平的制度之下才能更好地发挥出人资精细化管理的作用,促进工作效率和质量的提升。从实际情况出发,企业管理的公平、公正性,就是在企业内部始终保持公平性,每个人都能够遵守管理制度,体现在个人、过程以及结果方面,达到人资精细化管理的要求,不会有人员存在不满情绪,发挥出全体人员的作用,实现共同发展和进步。比如,在企业的人力资源管理中,应该明确考核计量管理工作,如果这一问题无法有效处理,容易导致员工存在不满情绪。当前企业可以选择使用的考核方式比较多,且工作复杂性较高,如果没有采取公平的管理措施,会导致公平被打破,员工也会产生较多的负面情绪,对于企业各项工作的开展都会造成不利的影响。因此,企业在人力资源管理中,必须选择合适的考核管理措施,如果发现合理性方面存在问题,应该及时做出改进和调整,提高考核管理水平,保证考核更具公平性,每个员工对于考核结果有充分

的认识,避免出现管理不当的情况。唯有如此,才能保证人资精细化管理顺利实施,促进企业管理水平的提升,为企业各项工作的开展奠定基础,让社会保持公平、公正性。

(六) 薪酬精细化管理措施

企业针对员工薪酬开展精细化管理,针对公立企业人力资源管理工作而言是十分有效的管理方式,企业可以结合工作人员实际绩效结果设计一种更为科学且有效的薪酬发放方式,如此便可达到刺激员工积极工作的热情,同时为员工提供正面的激励效果。企业能够通过对薪酬的改善,使得员工维持理想的工作状态,同时令企业和员工之间的相处更为科学且融洽。企业可以采用技术岗位竞聘制度,利用竞聘述职、评为评估、综合评分、择优聘用等程序,展现岗位、能力、业绩与报酬统一的基本原则,推动企业专业技术人才队伍水平的提升,不断提升企业医务人员竞争力以及创造能力。另外,企业还应建立更为精细的人才激励制度,通过该方式,不仅可以显著提高员工参与各项工作的热情,还可以激发员工的创造性,有效提高了企业整体的凝聚力。应加大激励的力度,以推动企业中特色重点专科的形成以及发展。

(七) 现代企业多元化人力资源管理功能的转变

经济与社会高速发展之下,企业人力资源管理工作也必须做出改变和调整,这样才能适应社会的发展,推动社会的进步。在现代企业的发展中,人力资源管理工作应该更好地发挥出应有的作用,才能符合企业的发展战略要求,体现出人力资源的重要作用,促进人员素质和水平的全面提升,让员工有更高的积极性和创造力,推动企业全面发展和进步。企业在当前的高速发展中,必须充分重视人力资源的开发和应用,使其功能日益完善,提高管理水平,促进企业经营效果的增强。从这些方面出发,企业还要使用科学的管理方法,保证人力、物力等资源的合理开发利用,使用现代化管理方式,提高资源利用率。

结语

企业人力资源管理与企业经济效益之间有着非常紧密的关联,进一步优化完善人力资源管理模式,实行精细化人力资源管理是实现企业持续发展以及经济效益提升的重要途径。这不仅需要企业结合自身实际情况积极借鉴吸收优秀、先进的人力资源管理理念和管理方法,还需要贯彻“以人为本”的管理理念,从而建立更加适合企业自身特色的科学、高效的精细化人力资源管理体系。

参考文献:

- [1] 马盛红. 大数据时代国有企业人力资源精细化管理模式的构建[J]. 领导科学, 2020(20): 95-97.
- [2] 周月红, 柳玉倩, 郝志伟. 企业建立人力资源精细化管理体系的探索与实践[J]. 中国企业管理, 2020, 40(12): 74-76.
- [3] 陈登. 浅析精细化人力资源管理对集团企业可持续发展的作用[J]. 全国流通经济, 2021(30): 95-97.
- [4] 赵曙明, 张敏, 赵宜莹. 人力资源管理百年: 演变与发展[J]. 外国经济与管理, 2019, 41(12): 50-73.
- [5] 宋昱漫. 新时期企业人力资源管理机制的构建策略[J]. 山西财经大学学报, 2021, 43(S1): 47-49.