

# 新时代背景下怎样实施企业人力资源规范化管理

张春生

(郑州市劳动能力鉴定服务中心 河南 郑州 450006)

**[摘要]**新时期我国正处于中国特色社会主义事业建设背景下,经济发展已经进入到新常态阶段,如何实现经济高质量增长,应该充分发挥社会主义制度优势以及市场机制配置资源的基础性作用,缔造良性有序的经济发展新格局。企业作为市场主体的最重要成员,要实现可持续的高质量发展,就需要建立现代企业制度,把人力资源管理上升到规范化的主导地位。而人力资源管理作为企业管理的主要内容,为了顺应时代发展趋势,积极推动企业人力资源规范化管理,可以改善传统人力资源管理模式不足,上升到新的高度,围绕工作目标和方案来不断总结经验,进而实现人力资源合理开发和利用。基于此类问题,不仅可以提升企业的人力资源规范化管理水平,推动现代企业更高层次发展。本文就新时期企业人力资源规范化管理内容进行分析,在了解具体概念基础上,积极推进配套制度体系完善,并基于合理的规划与管理方法,最终实现企业人力资源规范化管理目标。

**[关键词]** 人力资源; 现代企业; 规范化管理; 工作规划; 绩效考核

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.12.1555

市场上的各类企业数量不断增长,尤其是中小企业发展迅猛,在促进经济发展的同时,也对企业的可持续生存和发展带来了严峻挑战。为了实现现代企业发展目标,应该正确看待不同领域、不同企业的发展方向,正确看待人才在企业运营管理中的重要性。为了提升企业核心竞争力,应高度重视人才的专业化管理,积极推行人力资源规范化管理,围绕企业整体战略部署来合理开发和利用人力资源,通过此种方式可以有效提升企业的整体人力资源管理水平,创设规范有序的企业环境,对于推动现代企业高维度发展意义深远。

## 一、人力资源规范化管理概述

在现代企业管理体系中,人力资源有着重要的地位,其主要内容是围绕企业总体发展目标和发展要求,实现人力资源流程化管理,并且需要编制科学合理的管理计划,以此来实现人力资源的合理配置,资源最优化利用,最大程度上提升企业的人力资源管理水平。人力资源规范化管理,其中主要内容包括人力资源规划,招聘与配置,培训与开发,绩效考核管理,薪酬与福利,劳动关系管理几方面。因此,人力资源规范化管理,此种方法与现代企业人力资源管理要求充分契合,在目前现代企业管理中得到了有效推广和应用<sup>[1]</sup>。

## 二、人力资源规范化管理在现代企业管理中的作用

人力资源规范化管理,是现代企业管理改革深化的主要方向,其本质是为了淘汰落后的人力资源管理模式,在实践中逐渐提升人力资源管理规范化水平,并成为助力企业高水平发展的重要动力。就人力资源规范化管理的优势作用来看,表现在以下几方面。

(1) 推动人力资源规范化管理,可以有效调动人员工作积极性,激励员工全身心投入到工作中,在提升工作效率的同时,有效强化员工的责任意识,可以不断提升和完善自我,规范行为举止,尽可能企业经营风险出现。同时,推行人力资源规范化管理,可以规避企业员工不规范行为出现,增强思想意识,引导企业员工朝着规范秩序发展。

(2) 人力资源规范化管理,有助于提升人力资源管理规范化水平,改善工作复杂性,增强人力资源工作严谨性,降低工作强度和负担。同时,规范化管理模式可以合理规划工作实施方式,为各项管理工作开展奠定基础,提升企业的现代化管理水平。

(3) 规范化管理模式,有助于创设高质量的人力资源工

作环境,落实职责到实处,促使人员合理分工,各项工作条理化有序进行,求实提升人力资源管理效率和质量。另外,推动人力资源规范化管理,还可以提升人才培养质量,为企业持续发展输送更多优质人才,夯实坚实可靠的人才保障<sup>[2]</sup>。

(4) 人力资源规范化管理,可以按照既定流程和标准进行合理规划,并招聘和配置优质人才;定期组织培训与开发,人员的绩效考核与管理,并依据各岗位工作内容和员工表现情况,制定规范合理的薪酬与福利;推动劳动关系管理规范化,尽可能消除企业和员工之间的矛盾冲突,构建和谐的企业环境。

## 三、企业人力资源规范化管理中的问题分析

### (一) 人力资源规范化管理认知水平偏低

对于现代企业而言,人力资源规范化管理是企业发展的主要趋势,也是企业在激烈竞争中脱颖而出的有效手段<sup>[3]</sup>。因此,人力资源管理对于企业而言,应该站在更高层次的战略角度去看待,但实际情况却是多数企业仍然将人力资源管理工作简单的归结为事务性工作,规范化管理认知不足,未能将其与企业整体发展目标结合在一起,甚至认为人力资源管理无法带给企业理想的经济效益,因此在资源投入方面存在很大的欠缺和不足,影响到人力资源合理化开发配置。

### (二) 人力资源配置不合理

对于市场上的诸多企业而言,普遍存在人力资源浪费的情况,究其根本是由于对人力资源缺乏合理的规划部署,认知水平不高,并且未能配备专门人员负责人力资源管理,更多的是局限于传统人事管理层面,包括企业员工的档案信息、薪资和保险等内容,以静态管理方式为主,却并未结合企业发展情况和管理需要动态调整人力资源<sup>[4]</sup>。在这种落后的人力资源管理模式下,不可避免的出现人力资源配置不合理,部门组织人员臃肿的情况,并且伴随着企业的发展,资源浪费现象将愈加严重,不仅影响到企业可持续发展,还会降低企业的市场竞争优势。

### (三) 人力资源管理缺乏长远规划

企业的人力资源管理工作开展过于随意,缺乏明确的目标方向,而且未能充分调查和了解企业的经营状况针对性编制长远规划。在人员招聘方面,主要是考察员工的技能和素质,忽视对员工后期培训和继续提升的规划,即便员工较强,但后期缺少了培训机会,也不可避免的影响到企业的员

工队伍整体水平继续提升。企业用人机制不合理,普遍存在能力和岗位不匹配的情况,此种情况下将会导致付出和酬劳失衡,遏制员工工作积极性<sup>[5]</sup>。奖励机制不完善,缺少合理的绩效激励和福利制度,很多老员工甚至和新入职员工待遇相同,未能起到激励员工工作主动性的作用,复杂的问题简单化,白白浪费宝贵的人力资源。

#### 四、新时期企业的人力资源规范化管理措施

新时期如何推动企业高水平发展,应该高度重视规范化管理的重要性,增强管理严谨性和条理性,并且在具体工作开展前加强各环节工作规划控制,编制合理的计划,依据计划内容在各环节稳步落实,对各环节工作情况反馈了解。人力资源管理工作人员工作前也要积极组织会议来分配工作内容,明确目标导向,以便于后续工作有序进行,提升工作有效性。

##### (一) 设立相对应的组织部门

企业发展除了资金支持以外,更需要人力资源推动,尤其是对于现代企业而言,人才逐渐成为企业之间竞争的关键要素,因此为了推动现代企业持续发展,加强人力资源管理工作显得十分必要。对此,应该设立一个专门机构负责人力资源规范化管理工作,加深规范化管理模式认知和理解,结合企业发展要求和战略部署合理化应用,细化职责分工到实处。对于组织部门的管理人员,要定期评估规范化管理模式的实施效果,反馈不足,及时改进升华,实现人力资源合理配置利用的目标<sup>[6]</sup>。

##### (二) 夯实人力资源基础管理工作

人力资源规范化管理工作中,为了提升管理水平,应该选择合理有效的方式落实到实处,促进管理水平提升。首先,编制人力资源业务管理手册,完善其中内容,将其作为指导人力资源规范化管理的文件依据,其中包括人员职责和业务流程,属于规范化管理模式的文件基础。其次,编制人力资源名词解释手册,可以看做是人力资源业务管理手册的进一步补充说明,将其中的抽象概念更进一步解析明确,清楚的掌握人力资源工作内容。最后,人力资源制度汇编,企业的各项业务执行落实,需要在完善且合理的制度基础上实现,这样才能保证各项业务有着明确的标准和依据<sup>[7]</sup>。但从目前我国的人力资源管理工作制度依据来看,主要是依据省市层级,企业成绩以及人力资源管理部门成绩,实现相关资料信息统一汇报整理,将其中不合理之处及时修订调整,并定期更新档案资料内容,以此来保证人力资源制度汇编内容合理性和完整性。

##### (三) 制定人力资源月例会制度

企业人力资源实行规范化的管理,离不开月例会制度的支持,作为企业的重要部门,人力资源部门直接关系到企业员工队伍稳定以及企业可持续发展。因此,对于内部人员应该每月召开一次统计分析会,并形成固定的例会制度,引导所有成员积极参与其中,实现人力资源规范化管理。基于此种方式,可以实现相关部门与科室的数据信息汇总分析,结合行业发展规律分享经验心得,有助于员工开拓视野、增长见闻,分析差异所在,促进数据信息共建共享,基于此种方式来最大程度上提升企业整体的人力资源管理水平<sup>[8]</sup>。

##### (四) 不定期抽查人力资源规范化管理推进情况

建立不定期的抽查机制,主要是为了及时反馈了解人力

资源规范化管理推进情况,督促规范化管理模式优化落实。这就需要在实际工作中加强监督和管理,通过有效抽查来检查部门业务工作情况,及时汇总工作中的问题,协商讨论解决。需要注意的是,规范化管理模式强调全面协调,致力于改善企业现有的人力资源管理不足,因此需要明确具体的抽检时间和成员,每年至少两次以上。不定期抽检一个科室部门或是一名业务人员,督促人员严格遵循业务流程开展工作,最大程度上约束人员行为,规范化处理业务流程,真正的实现人力资源闭环管理<sup>[9]</sup>。

##### (五) 定期组织专题讨论会

联合不定期的抽查机制,定期组织专题讨论会,其本质上均是为了发现和改正业务开展中的问题,为规范化管理推进落实创设有利条件。所以,大力推行专题讨论会,有助于拉近业务人员之间的关系,深入沟通交流,通过思维火花碰撞产生新的观点和建议,最终收集汇总,契合企业实际情况形成健全、合理的管理规程。通过此种方式,有助于收集企业内部的相关业务开展情况,及时了解发生的问题,寻找更加合理有效的方法去解决工作困难,促进机制更加成熟化和完善化,同时也可以在工作中在工作人员心中树立规范化管理理念。另外,专题讨论会召开要选择更加典型的问题,有针对、明确的内容,如,选择何种方式才符合规范化管理要求,对于人力资源管理中的重难点问题集中讨论协商,编制规范化管理方案,以便于协商交流下有效解决人力资源管理中的问题,促进企业整体水平提升。通过上述一系列措施,促使企业的人力资源管理制度流程更加严谨,业务开展过程更加公开、透明,在闭环管理体系支持下保证整体业务顺利展开,是提升现代企业人力资源管理水平的有效手段。

#### 结论

综上所述,在新时代背景下,为了推动现代企业管理制度建立和完善,各领域的企业要充分掌握行业发展规律和企业发展方向,积极推动人力资源规范化管理。基于此种方式,可以有效改善传统人力资源管理方式不足,整合资源,优化流程,对于提升人力资源管理成效具有重要作用。

#### 参考文献

- [1]林直晓.国有企业人力资源管理结构存在的问题及优化措施[J].投资与创业,2021,32(14):123-124+145.
- [2]郭廓.企业人力资源管理对组织绩效的影响探讨[J].企业改革与管理,2021(14):101-102.
- [3]柴蓓蓓.我国民营饲料企业人力资源管理与企业业绩关系研究[J].中国饲料,2021(14):101-104.
- [4]尹丽华.浅析绩效管理在企业人力资源管理中的运用[J].中国金属通报,2021(07):207-208.
- [5]周颖.劳动经济学视角下加强企业人力资源管理的有效措施探讨[J].企业改革与管理,2021(24):115-116.
- [6]龚海燕.新时代背景下怎样实施企业人力资源标准化管理[J].价值工程,2020,39(03):81-82.
- [7]刘畅.大数据分析在企业人力资源管理标准化中的应用[J].中国标准化,2018(08):255-256.
- [8]徐爱春,杨聚国.电力企业养老保险实现标准化管理的措施研究[J].现代经济信息,2017(18):75.
- [9]袁艳林,张华琳.民营建筑施工企业标准化人力资源管理策略的探索[J].建筑经济,2013(04):80-82.