

人力资源管理在企业中的应用与发展

段煜培

国网河南省电力公司禹州市供电公司 河南省 许昌市 禹州市 461670

【摘要】在市场经济的发展中,企业要想在市场竞争中站稳脚跟,就显得尤为重要。要提高企业的核心竞争能力,就必须把人力资源的经济管理摆在首位,根据企业的发展状况,对人力资源的运用进行优化,以保证人力资源的投入与产出的比例,从而达到企业发展的目的。文章对人力资源的概念进行了简单的介绍,并从人力资源管理的角度,对人力资源管理的精细化发展、人力资源管理的全面支持、人力资源管理目标的转变、强化以人为本的实施等方面进行了深入的论述,并围绕构建基于人力资源决策分析的管理模式、员工的招聘与配置管理、培训开发管理、薪酬福利和约束机制、绩效考核与约束机制等问题,对人力资源管理的实施策略进行了探讨,希望对此能提供一些借鉴。

【关键词】人力资源管理;企业;应用;分析;

The application and development of human resource management in enterprises

Duan Yu pei

State Grid Henan Electric Power Company Yuzhou Power Supply Company Xuchang City, Henan Province Yuzhou City 461670

【Abstract】In the development of market economy, it is particularly important for enterprises to stand firm in the market competition. In order to improve the core competitiveness of an enterprise, it is necessary to put the economic management of human resources in the first place, and optimize the use of human resources according to the development situation of the enterprise, so as to ensure the proportion of input and output of human resources, so as to achieve the purpose of enterprise development. This paper briefly introduces the concept of human resources, and from the perspective of human resource management, the fine development of human resource management, the comprehensive support of human resource management, the transformation of human resource management goal, strengthening the implementation of people-oriented, and around the construction management mode based on human resources decision analysis, staff recruitment and configuration management, training, compensation, welfare and constraint mechanism, performance appraisal and constraint mechanism, the implementation of human resource management strategy is discussed, hope to provide some reference.

【Key words】human resource management; enterprise; application; analysis;

人力资源管理,顾名思义,就是管理人才,即为满足企业在生产和管理中的需要,而建立的一套管理制度,如工资制度、人才培养、工资支付等。人力资源是企业发展的最主要的驱动力,因此,在人力资源管理中,必须对其进行有效的管理。总之,人力资源管理所涵盖的范围很广,不仅是对人才的管理,更要突出人才的价值,使其最大限度地发挥其作用。在人力资源管理中,不能单纯从表面上看,而要从更深层的层面去考虑,它的终极目标是为公司制定一个合理的发展计划,从而推动公司的发展。还应指出,在经营过程中,要根据具体情况,不能简单地以为有投入就会有回报,这主要是由于人力资源的利益并非一成不变,而是要从发展的角度来看。

1 人力资源管理在企业中的应用价值

1.1 推动人力资源管理精细化发展

部分公司的人力资源管理较粗糙,甚至是杂乱无章,管理效率低下,无法在企业中营造和谐的气氛,人才的使用存在明显不足,员工积极性低,人才流失严重。而对人力资源的合理使用,可以通过相关的分析和工具来进行系统的

管理,改变以往的无序、混乱的管理模式,使得管理更加的集约化和精细化。事实上,对于一些公司来说,他们的人力资源管理通常都是记录和严格的流程,对于这些效率低下的公司来说,更是一个非常重要的问题。

1.2 全面支持人力资源管理工作优化

科学地运用人力资源分析工具,可以从整体上推动企业的经营管理,特别是在人力资源方面。通过运用这些工具,可以在企业的薪酬管理、招聘、福利体系建设、企业基本管理体系等方面发挥其功能,通过更加精细化、科学化、系统化的管理内容和指标,推动管理工作全维度优化,为企业提高吸收、培养、留住和利用优质人才奠定基础。

1.3 促使人力资源管理目标变更

传统的企业人力资源管理的目的是使员工能够胜任自己的工作。面对迅速变化的市场环境和日益加剧的竞争,企业的员工除了要有能力胜任自己的工作,还要在创新意识、学习和适应能力、专业素养、岗位精神等方面达到一定要求,才能很好地促使企业市场竞争力得到明显增强。而运用相关的管理手段,则可以从理论上建立起一套适合企业发展和市场变化的人力资源管理系统,从而使企业的经营目标得到最优的实现。

1.4 强化以人为本理念在企业管理中的实践

随着人才竞争日趋激烈,人力资源管理显得尤为重要。而要全面保证管理品质,加强对员工的管理与使用,就必须坚持以人为本,充分考虑员工的实际需求与感受,强化员工以企业为家的认同感与责任感,进而促使员工不断学习、成长与提升,有效激发员工的工作热情与创造力。

2 人力资源管理在企业中的应用与发展策略

2.1 构建基于人力资源决策分析的管理模式

人力资源管理是一个多层次、多个方面的工作,其内部容量庞大、复杂,相应的管理也不容易,必须采取科学、合理、有效的方式来实施。而运用 HRM 的手段,则可以为企业的经营决策提供一定的基础,从而使企业的投资、成本、价值、收益等得到正确的体现,从而保证企业的经营决策的科学性、合理性和有效性。

特别是在人力资源决策系统的基础上,通过对人力资源成本、人员数量、人力资源的获取、开发与补偿、员工收入分配等进行科学的决策,可以极大地提高企业的经营管理水平,提高员工的工作热情。在建立基于决策分析的人力资源管理模型时,应充分考虑到其对企业各个层面的影响,并从总体上细化具体的经营重点,以最大限度地减少投入和成本,实现最大的效益和效益。

在实践中,也应该根据企业的具体情况,确定以投资与成本为中心,以价值与效益为中心的人力资源经济分析目标,为企业的经营管理提供必要的多维支撑。对于规模小、资金有限的公司来说,成本控制是非常重要的,想要取得更好的经济效益和可持续的发展,就必须重视人力资源的投资和成本,以减少投资和控制成本。

2.2 员工的招聘与配置管理

员工的聘用和配置,将直接影响到员工的整体素质和使用状况,因此必须在实际工作中强化管理。从人力资源管理的视角来看,人员的雇佣和分配与其对应的资源成本和价值有着直接的联系,因此,在实际的经营中,要强化对人才的控制,才能使企业的经营更加科学化、系统性和合理性。在进行人员的聘用与管理时,必须遵循公开、公平、公平、竞争的基本原则,并遵循精心组织、科学评价、人职匹配、择优录取、内部有限、成本控制等基本原则,既能有效地控制人力成本,又能获取最大的资源增值。

企业要按照自己的发展战略制定科学、详尽、全面的人力资源需求计划,并在经过审查同意后,才能进行相关的人力资源招募工作。在审核通过后,根据需要的内容,对招聘岗位的具体情况细化,确定招聘岗位、招聘人数、招聘时间、申请理由、任职要求、岗位职责等,为招聘工作的顺利进行提供参考。

公司的雇员招聘一般是通过内部招聘、社会招聘和学校招聘来完成的。公司内部招聘一般是按照发布信息、招聘、初试、复试、复试、报批等程序进行的。而在对外招聘的过程中,通常都是通过发布信息、简历筛选、面试、面试、面试、面试、背景调查、复试、薪酬谈判等过程来实现。

在实际工作中,应根据企业的具体情况,采取适当的措施,降低招聘成本,提高招聘工作的效率,尽可能地控制招聘成本、重置成本、机会成本等,并通过人事费用、业务费

用、公司管理费用等方法来确定招聘成本。对被录用的员工进行岗前培训,使他们熟悉工作内容、性质、职责、权限、利益、规范、企业文化、政策、规章制度,熟悉企业环境、岗位环境、人事环境,熟悉并掌握工作流程与技能。在人事任用的基础上,依据人事关系的特点,进行合理的人事配置,并在必要的时候进行人事调动,以保证其最大的价值。

一般在人事调配时,要针对企业内外的人力资源供需状况进行分析,加强人才梯队的建设,坚持从企业内部进行优先配置,并在彼得原则的基础上,加强对员工的指导与管理,以确保在不同的工作岗位上都能留住优秀的人才。

2.3 培训开发管理

企业的职工培训一般包括内部培训、外部培训和内部培训,内部培训往往操作简单、效果良好;外部培训的费用高、运行复杂,但是其效果却非常好;而职工自学虽然操作简便,但是其最后的效果却很难得到有效的保证。而培训方式一般包括在职培训、脱产培训和综合培训三大部分,每个都包含了直接传授、竞争和评比、企业教练、课堂授课、多媒体教学、集体训练、头脑风暴、六帽思考、案例分析等。在培训和管理中,要强化对培训的评估,对培训前、中、后评价进行有效的落实,并对培训策略、方案进行科学的调整和优化,使培训的效果得到最大程度的保证。

2.4 薪酬福利和约束机制

一般说来,公司可以采用按劳分配和按贡献分配的方法来建立工资制度,并根据其工作职责和工作条件,对其进行适当的分配和福利。

同时,在企业的薪酬和福利管理上,要积极转变经营观念,把费用化为投资效益。在此基础上,将企业的工资和福利支出视为人力资源成本的一种投入。另外,在建立薪酬制度的过程中,必须强调员工的公平、内部的公平、外在的公平,从而有效地促进员工的内部竞争,并有效地利用员工的雇佣、挽留和激励来平衡员工的价值和成本。

2.5 绩效考核和约束机制

绩效考评与职工的工资、福利直接相关,与激励机制紧密相关,对人力资本的使用也产生了一定的影响。

合理地建立绩效评估制度,可以有效地指导员工做好自己的工作,完成自己的工作,并对优秀的员工进行激励,使公司与员工的利益保持一致,使公司的利益与员工的价值得到同步,从而有效地调动了员工的工作热情,为公司的经济效益和社会效益创造了有利的环境。

在建立绩效考评体系时,要根据各部门、各岗位的特点,设置科学的、合适的绩效指标和评价指标,并通过绩效评价、工作态度指标、工作创新等方面的综合评价。

根据绩效评价的结果,采用奖励机制,一般可以通过隐性的形式,如聘用合同、薪酬体系、福利制度、晋升机会等,对核心员工和后备人员进行培训,以达到奖励和惩罚相结合的目的,同时兼顾规范员工的行为,激发他们的工作热情。

3 人力资源经济管理应用体现——平衡计分卡

平衡记分卡是目前企业人力资源管理中最为普遍的一种方法,它能够从四个方面来构建符合企业人力资源战略的绩效评估系统,从而推动企业的人力资源质量转变、提升企

业的管理水平和综合实力。

3.1 平衡计分卡原理

平衡计分卡原理即利用财务、客户、内部业务流程、学习和成长四个特定的维度,对公司的战略目标进行可视化的处理,即通过对衡量指标的定量,建立起一个系统化的企业业绩管理系统。运用平衡记分卡对企业的各项工作进行评价,可以为公司的发展战略和经营决策提供科学的参考,并能更好的完成公司的下一步工作。

图1为平衡计分卡图。



图1 平衡计分卡图

3.2 平衡计分卡的维度

在计分卡的财务维度中,通过盈利能力、运营能力等来设计财务指标,以降低企业的运营成本。公司的利润是通过对公司净资产收益率和销售毛利率的量化评估来进行的。不同的维度,可以根据具体情况,选取不同的指数。

➤ 财务维度指标——盈利能力(净资产收益率、销售毛利率)、运营能力(存货周转率、应收账款周转率)、偿债能力(资产负债率)、发展能力(销售增长率)、成本与费用控制(成本费用利润率)

➤ 客户维度指标——顾客忠诚度(客户保持率、客户获得率)、产品与服务的质量(优质项目数量比率)、市场份额(投标中标率)

➤ 内部业务流程维度指标——进度管理(工期实现

率)、质量管理(工程合格率、合同履约率)、安全管理(重大安全事故率)

➤ 学习与成长维度指标——员工管理(员工满意度、员工保持率、员工培训次数)、信息系统投入(信息投资比重)、员工战略意识

根据企业的实际情况,运用平衡计分卡,从四个方面对企业的业绩评价指标进行了设计,确定了四个方面的指标,明确了评价的轻重缓急,确保了各项指标的合理设置。最后,通过构建比较判断矩阵,计算最大特征根,并按此顺序确定各个指标的权重,从而对企业业绩评估的实际效果进行评估。

平衡计分卡的使用,需要有准确、及时的信息,为采用平衡计分卡提供了硬件保证。在企业进行经营决策时,利用信息资料进行分析,可以使其更好地发挥其优越性,从而为平衡计分卡的使用提供信息和资料支撑。同时,信息系统的健全也能让工作更加快捷方便,实现信息共享、互通,从而提高企业的业绩评价。

4 结束语

综上所述,人力资源管理在现代企业中具有很大的应用价值,对于企业经营的精益发展和提高企业的实际经营能力是不可忽略的。企业要正确掌握人力资源管理,运用相应的管理手段,根据企业的实际情况,运用相应的管理手段来支持企业的经营、管理和发展,坚持以人为本,注重企业文化,通过科学有效的措施,使人力资源投资、成本以及价值、收益的协调、科学的决策,最大程度地发挥人才对企业经营、管理和发展的作用。

参考文献

[1]魏丹.人力资源经济管理工具在企业中的应用分析——以平衡计分卡为例[J].经济师,2022(08):265-266.
 [2]温丽萍.信息化人力资源管理在企业中的应用困境研究[J].中国市场,2022(19):82-84.DOI:10.13939/j.cnki.zgsc.2022.19.082.
 [3]蒋洪泰.人力资源管理在企业中的应用与发展[J].商业文化,2022(16):57-59.
 [4]杜静.人力资源经济管理在企业中的应用探讨[J].全国流通经济,2022(07):97-100.DOI:10.16834/j.cnki.issn1009-5292.2022.07.038.
 [5]李为.人力资源经济管理在企业中的应用探讨[J].中国中小企业,2022(01):205-206.
 [6]陈明.人力资源经济管理工具在企业中的应用分析[J].营销界,2020(52):136-137.
 [7]王小伟.ERP 人力资源管理系统在企业中的应用探讨[J].信息系统工程,2020(08):44-45.
 [8]漆昊晟,欧阳群.数据挖掘技术在企业人力资源管理中的应用[J].企业经济,2012,31(01):78-80.DOI:10.13529/j.cnki.enterprise.economy.2012.01.035.
 [9]刘永红,杨俊青.浅析人力资源管理系统在企业中的应用与发展[J].价值工程,2010,29(27):18.DOI:10.14018/j.cnki.cn13-1085/n.2010.27.219.
 [10]朱新华.论激励理论在企业人力资源管理中的应用与发展[J].中国经贸导刊,2010(04):63.
 [11]张新刚.信息化在企业人力资源管理中的应用[J].改革与开放,2009(09):80.DOI:10.16653/j.cnki.32-1034/f.2009.09.125.
 [12]王革,王辉.心理因素在企业人力资源管理中的应用[J].现代经济(现代物业下半月刊),2007,6(08):78-80.
 [13]孙四新.浅析人力资源经济规划与管理工具在企业中的应用[J].中国市场,2016(22):71,73.
 [14]彭海峰.人力资源经济的应用与发展探讨[J].经贸实践,2018(8):90.
 [15]孙文元.人力资源经济管理在企业中的应用分析[J].商展经济,2021(7):131-133.