

浅谈企业人力资源管理

左小南

中国石化销售股份有限公司湖北荆州石油分公司

DOI:10.12238/jpm.v3i5.4895

[摘要] 人力资源的制度和管理,是企业发展经营中的核心点,在社会经济高速发展的今天,市场经营日益激烈,良性的人力资源已经成为企业能否顺利发展的重要因素。企业人力资源制度越完善合理,人力资源所耗费的成本,人力资源所面临的风险都会大幅度的降低。只要制定出高效安全的人力资源管理方案,就能在市场竞争中立有一席之地,本文通过分析人力资源管理中所遇到的困难,提出了如何降低管理风险的几点建议和意见,希望能给从事人力资源相关工作的员工带来一点启发。

[关键词] 人力资源制度; 人力资源成本规范降低; 人力资源管理; 风险分析

中图分类号: F271 文献标识码: A

On Enterprise Human Resource Management

Xiaonan Zuo

Sinopec Sales Corporation, Hubei Jingzhou Petroleum Branch

[Abstract] The system and management of human resources are the core point in the development and operation of enterprises. In today's rapid social and economic development, market operation is increasingly fierce, and benign human resources have become an important factor for the smooth development of enterprises. The more complete and reasonable the enterprise human resource system is, the cost of human resource and the risks faced by human resource will be greatly reduced. As long as an efficient and safe human resource management plan is formulated, it can have a neutral place in the market competition. This paper analyzes the difficulties encountered in human resource management and puts forward some suggestions and opinions on how to reduce management risks, hoping to bring some inspiration to the employees engaged in human resource related work.

[Key words] human resource system; Standardization of human resource cost reduction; Human resource management; Risk analysis

当代社会竞争中需要企业加大监管规范和惩处的力度,让企业高效运转,人员精炼,减少不必要的人力资源成本浪费,厘清企业内部人力资源管理制度。在合理规范的规章制度下,如何降低人力资源成本,提高企业生产经营的效益,是当下每个企业面临的难题。

1 我国人力资源成本管理中存在的问题浅析

1.1 我国人力资源管理现状分析。很多企业当下都意识到人力资源管理的重要性,普遍都开始重视起人力资源管理来。我国市场经济改革以来,企业在高速发展的市场经济中所面临的竞争也越来越严重,这就需要有一个良性的人力资源管理为企业持续发展去发力。人力资源管理的改进和完善都要根据实施过程中的具体操作来调整,同时人力资源管理质量不高,人力资源管理缺乏创新,都在一定程度上制约了企业人力资源作用的发挥。因此,在实际实施的过程中,我们要不断总结经验,找出更高的办法去规避管理中出现的漏洞,去提高人力资源管理的质量。让企业的

市场竞争力得到一个大程度的提升,这具有非常重要的意义。

1.2 人力资源管理存在问题。我国人力资源管理的制度规范和执行标准都有着很大的漏洞,从当前来看,我国人力资源管理漏洞主要表现在没有合理科学规划,没有健全的管理制度,人员流动性大。

1.2.1 管理没有科学合理的规划。很多企业没有按照自身的情况去进行人力资源管理规划,没有制定出配套的执行标准,很多都是生搬硬套其他企业的管理办法和管理手段,虽然管理办法成熟但不合适,同样造成了人力资源的浪费,相对应的成本也大幅度的增加。

1.2.2 人力资源管理制度不够健全,对人力资源成本的控制没有足够的重视。人力资源成本核算缺乏科学依据,没有完整合理的核算控制体系,同样成为人力资源成本消耗的一大因素,同时整个管理系统没有形成科学良性的体系,又成为影响人力资源管理质量的一大因素。

1.2.3 人力资源风险,分为三大类,分别是人力资源的思想性风险、能动性风险、流动性风险。市场环境的复杂化和文化的多元以及价值观的差异化,让企业员工思想剧烈变化,进而导致企业文化和职业道德都受到了较大影响。自主创业,灵活就业的社会形态也在影响着企业,造成企业人力资源面临着流失和不稳定的风险。人力资源的本质是人,它是由一个个具有独立思维能力的人构成,那么每个人的主观能动性都是不同的,不同的思想理念表现出来也是各有差异的,这将影响着职工对企业认同度和重视度的不同。如果主观能动性与企业目标契合度高,那么执行起来就顺利,如果主观能动性与企业目标契合度低,那么直接导致人力资本增加,企业发展困难。同时人力资源也是具有流动性的,社会资源流动就会带动人力资源的流动,市场经济下,受经济文化政治各个方面的影响,社会资源流动越来越大,目前来看,人力资源是朝着有利的方向在发展,企业目标越明确,员工自身规划越清晰,产业发展就越良性。反之,企业目标不明,员工没有自身规划和发展空间与方向,企业会面临比较大的人力资源变动,整体都处于不稳定状态。

2 做好人力资源管理的相关措施

2.1 加强对人力资源管理制度的完善。

2.1.1 优化组织架构同时明确部门职能才能不断地提高人力资源管理的质量。以职能为导向去优化组织架构,让所有员工都发挥出最大的作用。明确所在部门职能,其中包括了岗位职能职责等,这样部门之间能形成高效联动,配合衔接有效默契,能大幅度的提升工作效率和质量,这样业务才能发展的更长久。同时制度的健全和完善,也能让人力资源最大化去使用。从而降低人力资本成本,打造最优化人力资源管理。

2.1.2 将岗位分工与权责细化,是人力资源管理中的一项重要原则,明确的职责分工对应的是明确的管理制度,这样在岗位评定时才能有合理的判断依据。同时企业也要有相应人才培养制度,正确的用人理念带来的是企业自身员工的发展,企业为员工提供成长空间,员工才能积极主动的为企业创造更高的价值。因此,人力资源成本控制也必须要有的岗位责任机制,这也是人力资源管理的必然要求。

2.1.3 建立完善规章制度,降低企业经营运作成本。完善的人力资源管理制度可以避免日常工作中出现的各种职责不明导致的纠纷,有效的对员工行为进行了约束,这是一种高效的企业秩序管理办法。目前,一切跟规章制度挂钩的劳资矛盾都能得到有效的解决,职责分明,奖扣分明,最大限度的保持了公平公正,使矛盾事件清晰化。

2.1.4 建立完善的员工离职制度。对离职的员工,企业为其办好离职的各项手续,发放员工应得的工资福利,避免发生劳动纠纷。对于保密工作岗位的员工,人员流动性大就会带动商业机密的外传,所以保密协议必须在任职之前就签订好,避免企业商业机密外泄。

2.1.5 企业应加强文化理念的建设,努力使员工在物质收入上与付出成正比,在精神上得到尊重、关爱。珍惜人才,增强员工对企业的归属感,提高企业凝聚力。同时,建立健全激励措施,

保持骨干队伍稳定,畅通内部人才流动渠道。

3 建立人力资源管理体系

3.1 建立人力资源成本预算管理制度。总的来说,想要做好各项工作的前提是建立一个完善的成本预算制度,有个预算才能制度合理的目标。在整个过程当中,要重点规划人力资源管理成本,做好有关人的经费的管理,才能把控制好预算,才能制定出合理的方案去科学的执行。

3.2 建立人力资源成本控制制度,保证严格的执行过程。科学合理的人力资源成本管控制度从招聘、培训、加班、福利都应该是一一对应的。财务部门和人力资源部门配合工作,就能实现系统、全程的管控。

3.3 还要善于发现员工的优势特点,培养员工的学习能力。实施奖励机制,引导员工树立正确的人生观和价值观,有利于激发员工的工作热情,从而促进企业的长远发展。同时,要挖掘员工的潜力,让员工的价值得到充分的体现,在实现自身价值的同时惠及企业,获得企业与员工的双重收获。合理使用人才,把对的人送到对的地方,用工资差别的方式鼓励员工。定期对员工进行技能培训,提高员工的基本道德素养和业务技术水平。

3.4 实时控制和处理。不定期的对人力资源管理进行检查和纠偏,按步骤执行才能确保成本管理不跑偏。可以把审查阶段分为月度审查、季度审查、年度审查已经相对应的统计。根据审查统计的结果去调整改进对策。要从部门、制度、执行各个环节中层层剖析人力资源成本失控原因,寻求科学全面的对策。保证下一年度规章制度的制定。

3.5 考虑运用新方法改善人力资源管理制度和体系。如何拥有更低的人力资本是所有企业和组织都在追求的终极目标。而控制成本的关键点是提高人力资源管理的职能效率。可以将人力资源管理分成几部分,选择合适的人力资源外包,这样既能够大幅度降低成本,又能够高效的完成人力资源工作。面对繁杂的人力资源管理工作,外包是降低人力成本实现管理效率最大化的完美途径。

4 结束语

总而言之,在社会经济高速发展的时代,企业拥有了良性的人力资源管理能力,企业就能支配更多物质资源,企业就能在竞争中立有一席之地。企业缺少完善合理、科学严谨的人力资源管理,一定会导致物质成本居高不下,企业发展缓慢。因此,在当代企业管理中,建立科学完善的人力资源管理制度与人力资源成本规划制度已经成为当务之急,只有加大对人力资源管理的投入,加强人力资源管理成本的控制,才能从源头上真正做到降低成本提高效益,让企业拥有长久持续发展的势头。

【参考文献】

[1]汪卫东.人力资源管理理论与方法[M].经济管理出版社,2016.

[2].企业人力资源成本控制的实践[C]//.第九届中国煤炭经济管理论坛暨2008年中国煤炭学会经济管理专业委员会年会论文集,2008:536-538.

[3]雷国瑜.企业人力资源成本控制[J].上海企业,2007(08):53-54.