

# 新时代推进企业人力资源管理科学化的路径分析

林 杉

深空探测实验室, 北京 100080

**[摘要]** 人力资源是企业中最重要的资产, 也是企业实现可持续发展的重要关键之一。在市场竞争激烈的现代经济中, 企业必须高效地利用人力资源来提高生产力和创造力, 才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。因此, 企业人力资源管理科学化是企业发展和成长的重要手段。在这个飞速发展的时代, 企业必须适应市场和客户的变化, 不断提出新的战略和方案, 才能保持竞争优势。

**[关键词]** 企业; 人力资源管理; 科学化

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9576

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

## Path Analysis of Promoting the Scientific Management of Human Resources in Enterprises in the New Era

LIN Shan

Shenkong Exploration Laboratory, Beijing, 100080, China

**Abstract:** Human resources are the most important asset in enterprises and one of the key factors for achieving sustainable development. In the fiercely competitive modern economy, enterprises must efficiently utilize human resources to improve productivity and creativity in order to remain invincible in the fierce market competition. Therefore, the scientific management of enterprise human resources is an important means for enterprise development and growth. In this rapidly developing era, enterprises must adapt to changes in the market and customers, constantly propose new strategies and solutions, in order to maintain competitive advantages.

**Keywords:** enterprises; human resources management; scientific

### 引言

企业人力资源管理科学化是一种现代化管理思想, 具有科学化、规范化、常规化的特点, 其目的在于最大化发挥人力资源的价值和潜力, 提高管理的效率和效果。然而, 实现人力资源管理科学化并不是容易的事情, 企业需要深入探寻推动人力资源管理科学化发展的路径。本文将分析目前企业人力资源管理中存在的问题, 将提出可操作的企业人力资源管理科学化路径。

### 1 人力资源概念背景阐述

人力资源管理是企业管理中的一个非常重要的部分, 其目的是通过对企业内部的人力资源进行适当的配置、培育和开发, 从而提高企业运营效率和员工的工作满意度。在现代市场竞争激烈的环境下, 人力资源作为企业最具竞争力和创造力的资源之一, 对于企业来说更是不可或缺。要实现有效的人力资源管理, 需要对其内容和方向进行规划和掌控。人力资源管理主要涉及内容有人力资源规划、招聘筛选、培训与发展、绩效管理、薪酬管理以及福利保障等。每一个方面都拥有其自身的重要性和特点, 而它们之间也存在着协同合作的关系, 只有在全面协调的前提下才能达到最终的目标。

### 2 企业人力资源管理的重要性及存在的问题

#### 2.1 人力资源管理的重要性

人力资源管理是企业管理的一个重要方面。企业要想

在市场竞争中获得优势, 需要优化其人力资源管理结构, 实现科学化发展。科学化的企业人力资源管理结构可以为员工提供更好的发展机会和福利保障, 从而增强员工的归属感、凝聚力和创造力, 推动企业的持续稳定发展。首先, 科学化的企业人力资源管理结构可以提高员工的工作效率和生产力。随着企业经营和发展的不断增长, 人力资源管理也面临着越来越复杂的挑战。在这种情况下, 企业需要优化其人力资源管理结构, 合理利用科技手段来协助管理、追踪员工绩效和任务完成情况, 及时发现问题并采取有效措施, 提高员工工作效率和创新能力。优秀的人才企业发展不可或缺的重要资源, 构建科学化的人力资源管理架构可以向员工提供合理的薪酬福利待遇, 增强他们对企业的归属感和认同感, 提高员工的满意度和忠诚度, 减少员工的流失率, 为企业注入新的生命力和活力。而且现代企业需要面对越来越复杂的市场竞争和产品同质化压力, 因此需要建立强有力的品牌价值。科学化的人力资源管理架构可以为企业建立良好的形象和声誉, 让外界更好地了解企业文化和价值观, 增强消费者对企业的信任。作为企业的中坚力量, 员工在很大程度上决定了企业的发展。科学化的人力资源管理架构可以为员工提供更好的培训机会和发展空间, 让员工不断学习和成长, 提高员工的价值和能力, 推动企业不断创新和发展。<sup>[1]</sup>

## 2.2 当前企业人力资源管理存在的问题

### 2.2.1 部分企业对人力资源管理不够重视

随着企业竞争的日益激烈,人力资源管理也越来越受到关注。然而,部分企业仍然忽视了人力资源管理的实际价值,这将会对企业的长远发展产生不良影响。有些企业的管理方式还是依赖于传统模式,没有对人力资源管理工作产生重视。企业可能没有专职的人力资源管理团队,或者团队规模太小,没有足够的人力和物力资源来建立健全的人力资源管理体系;也没有制定长期的人力资源管理规划,对招聘、培训、福利、绩效管理等方面没有系统的思考和规划。企业的自身意识不足,导致无法推进人力资源管理走向更科学化的发展。

### 2.2.2 企业人力资源管理模式过于局限

当前企业人力资源管理模式面临不少局限,主要是过于注重规范化和标准化,缺乏个性化、灵活化和人性化的设计。许多企业人力资源管理过于依赖规定和程序,对员工的管理和激励没有根据员工实际情况来制定具体的管理政策。一些企业会将每个员工都放进一个标准化的模板中,让所有人都按照相同的标准进行工作。这种模式缺乏灵活性和个性化,没有考虑员工实际情况,很大程度上限制了员工的发展。在当今竞争激烈的市场环境下,员工不断提高自身的知识和技能,才能更好地适应市场变化。可是,目前一些企业在培养和发展员工方面存在问题。他们过于看重员工的经验和学历,忽略员工的潜力和素质。同时,一些企业很少提供持续的职业培训和发展机会,员工的职业素质水平无法得到全面提升;还有部分企业的培训方向往往缺乏明确的指导和计划,更多的是随意安排一些课程进行培训,很难让员工产生持续学习的动力。这也使得员工难以根据市场的变化更好地去适应岗位。<sup>[2]</sup>

### 2.2.3 人才招聘和选拔不合适

企业的发展离不开优秀的人才,但是一些企业在人才招聘和选拔方面存在很大的问题。一方面,企业过于看重应聘者的学历和专业,却忽略了应聘者的能力和素质;另一方面,企业面试流程单一、严格,不能全面了解应聘者的真实情况,而且企业进行招聘时,也没有明确的招聘方向和需求,仅以职位标题和一些基本要求简单地描述招聘目标。同时,没有及时拓宽招聘的渠道,这些问题导致招聘对象与企业实际需求不匹配,难以吸引高素质人才的到来。

## 3 管理体系的建设

### 3.1 建立健全的人才招聘和选拔机制

首先,确定职位需求和招聘标准。企业应该清楚地知道需要招聘哪种人才,并且制定明确的招聘标准,包括必要的技能和经验。制定一个透明的招聘流程,让候选人清楚地了解这个职位的要求和招聘流程。如在招聘人才选择上,可以按照以下流程进行招聘:(1)可以明确地在招聘信息中注明需要招聘人才的特点,包括但不限于从事本行业工作的经验是否需要曾经拥有、过往是否任职过相关职

位、企业的发展观念是否符合人才的需求,两者之间是否存在契合度等。通过明确招聘人才的信息,既可以让招聘者看到任职此职位需要拥有的条件,也可以让企业更好地招聘到适合此岗位的人才。(2)企业可以采用多种方式来招聘人才,如在招聘网站、社交媒体、人才猎头、校园招聘等等。并且企业也要根据岗位的任职条件选择适合的招聘渠道,如某岗位需要的人才不需要拥有经验,企业在入职之后会统一进行培训,那这种人才的招聘就可以选择校园招聘,因为校园中的大部分毕业生都是没有工作经验的,或者是在实习期间拥有一定经验,通过这种方式招聘到的人才可以很快适应到工作岗位中。而在岗位需要拥有经验的前提下,就可以通过招聘网站、人才猎头等方式进行招聘,因为在这些地方找工作的人大部分都是拥有经验的,并且网络上寻找工作的人也非常多,可以为企业更快地找到合适的人才。(3)不管企业是从哪种渠道招聘到合适的人才之后,都需要对他们所提供的简历、信息进行初步审核筛选,包括但不限于学历信息、年龄信息、既往工作经验信息等,通过初步的筛选,可以过滤一些不太适合企业的人才。(4)在初步审核筛选完成之后,就可以让通过筛选的人才来到企业进行面试,而作为企业来说,针对不同岗位的面试应当制定出科学、合理的面试流程,既要保证企业所招聘的人才符合企业的发展需求及企业价值观,也要备选人愿意到企业当中进行工作。同时对于没有通过企业面试的人才,也要阐述不合适的理由,通过这样的方式不仅能够提高招聘的科学性,也可以保证每位备选人的公平性。<sup>[3]</sup>

### 3.2 完善绩效管理体系

企业完善绩效管理体系可以帮助企业有效地评估员工的工作表现、提高员工的工作积极性和创造力、营造良好的工作氛围以及增强团队合作。企业应该确定绩效管理流程,如绩效评估的时间、评估方式和工具、工作指标的制定和评估、绩效反馈和激励措施等。同时,企业应该明确员工的工作职责和目标,并且为员工制定明确的工作指标和完成目标的时间安排。这样有助于员工更好地规划和管理自己的工作,提高工作效率和质量;企业需要制定有效的绩效评估方式和工具,以全面、客观地评估员工的绩效表现。而在绩效管理体系的制定上,可以按照以下几点进行:(1)对于办公室普通文员性质的员工,在绩效体系上针对性地进行制定,可以根据上下班准时度、工作期间的认真程度、处理问题积极性等方面进行考核。(2)技术新型岗位员工,可以根据自身职称等级、技术水平、能够解决问题难易程度等方面制定绩效管理体系;同时作为企业来说,应当鼓励技术人员去考取职称,这样不仅能够提高企业的硬实力,还能够提高技术人员的实际能力。(3)针对所有员工制定奖励机制、晋升机制,然后与绩效考核机制相融合,全面提升员工工作的积极性,当达到某一项指标之后,按照所制定的标准即可职位晋升或者提升工资。

### 3.3 加强人力资源培训机制的建设

加强人力资源培训机制的建设,为员工制定职业发展规划,提供职业晋升机会,为员工提供必要的技能培训和支 持,使得员工能够在企业内部实现职业生涯的长远发展和创造价值。这样做的主要目的是为了激发员工的工作热情和积极性,同时增加员工的忠诚度和工作满意度,以此来提高企业的生产效率和经营绩效。首先,企业应该根据员工的能力和职业经验开展职业评估和职业规划。企业可以设计一系列考核工具,如技能测试、绩效评估、等,对员工进行全方位的能力评估,并根据评估结果帮助员工制定个人职业发展计划。这些计划应该与企业的长远发展规划相结合,给予员工一个明确的职业发展目标,让他们更好地理解企业发展需要,增强工作的效率。同时,企业还应该为员工提供足够的培训和发展机会。如内部职业培训、外部研修和实践培训等,为员工提供不同领域的知识和技能的学习,满足员工不同发展阶段的需要。企业可以通过开展内部培训班,邀请企业内部的高级管理人员、技术专家等给员工进行授课,为员工提供实战经验。另外,企业还可以为员工提供进修等等高等教育机会,为员工创造更广阔的职业发展空间。设立透明的晋升机制对于企业来说非常重要,企业需要根据员工的能力和贡献记录,在履行职责和完成工作的基础上,为员工提供薪资调整或职位晋升机会。适当调整组织结构,合理增设职位,以适应市场需求和企业内部管理的要求,可以让企业更好地发挥团队优势,提高组织效率。这样也能激励员工进一步提高工作效率和执行力,促使员工多向企业贡献,实现个人价值。<sup>[4]</sup>

### 3.4 建立员工反馈机制

加强员工沟通与协调是企业人力资源管理中非常重要的一环,它能够促进员工之间的协力合作,增强企业内部的凝聚力和集体感。同时,加强员工沟通和协调还有助于企业内部信息的畅通和传递,提高决策的准确性和合理性,能够有效地推动企业的持续发展。首先,企业需要建立行之有效的沟通平台。这一平台不仅能够为员工提供便捷的沟通途径,也能够提高员工之间的交流和互动。企业可以建立员工论坛、内部交流群、员工问卷调查等,这些平台不仅给员工提供了表达意见和想法的舞台,也可以更好地了解员工的需求和心态,为企业的改进提供参考。同时,鼓励员工参与公司内部决策和管理。企业可以设立员工代表制度和委员会制度,定期召开员工代表会议和代表大会。让员工可以积极参与各项制度和管理问题的讨论,发表自己的想法和看法,并提出建设性的建议。这种参与机制可以让员工从被动变为主动,更好地关心企业的发展,为企业提供创新性思路。当员工有意见、建议或是投诉时,企业应该成立专门的处理机构,及时去回复和处理。企业可以设立员工意见箱,加强反馈机制的建设,通过这样的方式企业就能够及时了解员工的真实想法,提高员工满意度和忠诚度,促进企业建设。<sup>[5]</sup>

### 3.5 运用信息技术辅助管理

随着信息时代的到来,将大数据应用于人力资源管理中成为了企业提高竞争力的一项重要手段。企业在人力资源管理中应用大数据技术可以用于预测人力资源需求和趋势。通过对员工数据、销售数据、市场数据等进行采集、统计、分析,企业可以了解到未来的人力资源需求情况,以便更准确地制定人力资源规划。同时,通过对员工流失率、员工访问频率、员工反馈等数据的分析,企业还可以预测员工的离职率和员工满意度。这些预测结果将有助于企业制定更科学、更有针对性的人力资源管理策略,提高员工的工作满意度和团队的整体绩效。对于企业而言,招聘是一个非常重要的环节。通过大数据技术的应用,企业可以收集和分析候选人的工作经历,了解候选人的潜在价值和职业素质;企业还可以将历年的职位招聘公告、应聘人员的信 息、最终录用的员工信息进行分析,以找到最符合企业需求的人才。这种基于数据的招聘模式将有助于企业更快地找到合适的人才,减少误判和失败的招聘成本。大数据技术在人力资源管理中的应用为企业提供了更加准确、高效和科学的解决方案,对于帮助企业实现持续发展具有重要作用。然而,企业在运用大数据技术时也应注意保护员工隐私和信息安全,合理使用大数据,促进企业人力资源管理科学化发展。

结语:科学化的人力资源管理是企业不断发展的重要支撑,是企业可持续发展之路。企业实现人力资源管理科学化需要建立健全的管理制度,注重人才培养和职业发展,企业自身对人力资源工作的改革创新和引入大数据技术等多种措施的综合支持。企业人力资源管理的科学化是一个不断创新、不断改进的过程,它需要企业拥有现代化管理理念和目标,并且能够努力实现各个管理过程的科学化,才能够实现企业的长期稳定发展和帮助企业更加以科学和高效的方式来实现人才的管理。企业在实施人力资源管理的过程中,要注重改革创新管理模式,不断优化和完善管理体制,提高人力资源管理工作 的可操作性和有效性,使其能够与企业经营战略和文化相协调,才能进一步增强企业核心竞争力。

#### [参考文献]

- [1]王璐. 企业人力资源管理创新发展策略研究[J]. 商讯, 2023(7): 179-182.
- [2]彭秀梅. 互联网时代的企业人力资源管理优化分析[J]. 现代营销(下旬刊), 2023(2): 100-102.
- [3]范洵. 新经济时代企业人力资源管理创新策略探讨[J]. 老字号品牌营销, 2023(3): 119-121.
- [4]孙海. 企业人力资源管理的内控建设研究[J]. 中国市场, 2023(3): 151-153.
- [5]张莉. 新时期企业人力资源管理的创新路径探讨[J]. 企业改革与管理, 2023(2): 79-80.

作者简介: 林杉(1988.3—), 人力资源, 职称: 工程师。