

企业人力资源管理的内控建设研究

陈绿贝

深圳市威彦达电力工程监理有限公司, 广东 深圳 518000

[摘要] 当下我国正处在经济转型的关键时期, 正确认识未来的发展趋势至关重要。对于在社会经济发展中的企业来说, 既迎来了良好的发展机遇, 但同时也带来了不同程度的挑战。社会发展中的企业若想在经济转型中以及经济转型后有所作为的话, 加快创新发展是前提, 而其中人作为创新的主体与核心, 是企业的第一生产力, 是企业创新发展的原动力, 是实现企业未来持续发展的重要支撑。电力监理企业作为特殊的行业, 有着自身的独特性, 在工作中“点多面广”, 所以涉及的内部管理人员比较复杂多样, 有着比较繁重的人力资源管理任务, 所以在电力监理企业的发展中, 必须做好人力资源管理, 只有拥有一批专业强、高水准的人力资源管理队伍, 企业才能在激烈的市场竞争中实现稳步发展。

[关键词] 人力资源管理; 内控建设; 对策

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9579

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Research on Internal Control Construction of Enterprise Human Resource Management

CHEN Lvbei

Shenzhen Weiyanda Power Engineering Supervision Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: At present, China is in a critical period of economic transformation, and it is crucial to have a correct understanding of future development trends. For enterprises in social and economic development, it not only brings good development opportunities, but also brings varying degrees of challenges. If enterprises in social development want to make a difference during and after economic transformation, accelerating innovation and development is a prerequisite. Among them, people, as the main body and core of innovation, are the primary productivity of enterprises, the source of innovation and development, and an important support for achieving sustainable development in the future. As a special industry, power supervision enterprises have their own unique characteristics, with a wide range of internal management personnel involved in their work. Therefore, they have a complex and diverse range of internal management personnel, and have relatively heavy human resource management tasks. In the development of power supervision enterprises, it is necessary to do a good job in human resource management. Only with a group of professional and high-level human resource management teams can the enterprise achieve stable development in the fierce market competition.

Keywords: human resource management; internal control construction; countermeasures

随着社会的进步与发展, 人力资源也越来越彰显出其在社会中扮演的价值。人才要素是实现企业持续发展的第一要素, 因此人力资源管理是企业生产与经营管理中的重要内容之一, 加强人力资源管理是非常有必要的。现代化社会的管理理念已经使得人力资源管理突破了传统的管理理念, 但是在这过程中仍有一些问题出现, 毕竟万事万物无法真正做到十全十美, 人力资源管理工作也是如此。为了更好地实现企业可持续、稳定、健康的发展, 必须要重视人才机制的改革与创新。

1 人力资源管理对企业的重要性

随着知识经济时代的到来, 各企业之间的竞争也进入了白热化阶段, 其归根到底都是人才之争。要想在市场竞争中占据优势地位, 必须要拥有优秀的人力资源, 因此企业的生产与经营都离不开人力资源管理, 人力资源对企业的重要性主要体现在以下几方面:

1.1 有助于提高劳动生产率

企业劳动人员的工作能力是企业劳动生产效率以及

生产质量的重要保障, 企业通过人力资源管理能达到人尽其才的目的, 人力资源可以实现员工与岗位最优配置, 并且积极主动地把每个人的劳动潜能都能发挥出来, 从而达到提高劳动生产率的目的, 为企业的未来发展提供更多的可能性。同时企业也要积极采取各种措施来提高从业人员的劳动力水平, 比如给予在岗员工专业技能培训的机会, 通过该岗位专业理论知识学习和操作技能培训的方式, 不仅能让员工更快地适应该岗位, 还能根据工作需要调整工作方法, 不断地改进与提升自己, 防止“出工不出力、出力不出活、出活不出彩”的状况出现, 既降低了劳动生产的效率, 劳动者的个人价值又无法充分体现, 因此企业要加大人力资源方面的投入, 创造适合员工需要的劳动环境, 让员工在岗位上充分发挥其主观能动性和创造力, 从而提高企业的整体劳动力和产能。^[1]

1.2 有助于提高企业的经济效益

通过人力资源管理工作可以有效提高从业人员的作业绩效水平, 从业人员能量释放的多少在一定程度上取决

于绩效管理,而绩效管理是人力资源管理中一项工作内容,可以让企业以较低的劳动消耗获取更大的经济效益。通过科学合理的薪酬绩效体系,对员工的工作表现以及贡献价值进行评估,对于优秀者给予一定的激励,对于能力不足的员工加以改进,进而提高员工对企业的认可度和归属感,有利于形成良好、和谐的企业氛围,从而为企业发展提供源源不断的动力。^[2]但需要注意的是公平公正公开,划分的绩效考核依据要合理,才能有效激发员工的内在动力。既满足了员工的心理以及发展需求,又满足了企业目标的实现,可谓是双赢。

1.3 有助于提高企业的凝聚力

团队建设的好坏关系到企业未来发展是否奠定了坚实的基础,也是企业凝聚力的充分体现,因此团队建设也被视为人力资源管理中一个十分重要的环节。如果企业间的职工团队不合心,那么该企业基本就丧失了发展的源泉。随着科学技术水平的发展,企业的工作智能化水平也日渐提高,这种发展状况持续下去可能会使员工缺失对人类的依赖感,而将更多希望寄予在计算机上,但这种智能化生产方式是基于事实的决策而不是基于情感的决策,过度依赖智能化生产缺乏人情味对企业的发展来说是不利的。因此企业要充分体现其团队精神的能力,通过人力资源的有效管理,来协调劳动者与劳动对象之间的冲突,提高员工之间互相协作的能力。企业的经营与生产要充分体现“以人为本”的理念,增加员工的忠诚度,提高团队协作能力,通过团队之间的协作形成一股强大的凝聚力,这也是衡量企业活力以及生命力的重要指标。企业的凝聚力越强对企业的持续发展越有利。

2 人力资源管理内控现状

2.1 不合理的人力资源配置,导致企业发展战略难以实现

如果企业没有根据战略需求进行合理的岗位设计和人员配置,就可能导致技能和经验与战略目标不匹配。例如,将缺乏相关经验和专业知识的人员安排在关键职位上,可能无法有效地执行战略计划。不合理的人力资源配置,第一,会导致企业出现人才浪费和短缺问题。一方面,某些有潜力和能力的员工可能没有被充分利用,这会浪费他们的才华和潜力。另一方面,如果某些重要职位长期缺乏合适的人才,就会影响到企业战略的实施。第二,会导致组织协调不畅问题,如果团队结构不合理或工作职责未明确划分,部门之间的沟通和合作可能受到阻碍,影响到战略的整体实施效果。第三,会导致员工士气和动力下降问题。如果员工感到自己没有得到充分发挥,或者被安排在不适合的岗位上,他们可能会失去对工作的热情和投入度,进而影响到战略目标的实现。第四,会导致企业成本增加和效率下降。例如,过多或过少的员工配置都可能导致成本浪费。此外,如果人员配备不足或能力不够,工作效率可能受到影响,从而无法高效地实施战略计划。

2.2 人力资源管理制度不健全,导致企业人才流失,生产效率低下

企业人力资源管理制度主要包括了招聘管理制度、薪酬管理制度、绩效管理制度等内容,一个科学的、健全的人力资源管理制度不仅可以帮助企业吸引和留住更多的人才,还能充分调动员工工作的积极性和创造能力,既有助于提高企业劳动生产效率和质量,还可以提升企业在市场竞争中的地位。然而在实际中,不少企业的人力资源管理制度都没有进一步地完善,不是绩效评估不合理就是招聘管理流程不合规,要么激励制度不规范等各方面缺失科学严谨的态度。比如薪酬待遇方面问题,相同的岗位,工作量却大不相同,甚至干好干坏都能拿到同样的工资待遇,最终导致大量员工跳槽,无法挽留人才。

2.3 企业对人力资源管理不够重视,仅看成一个简单服务部门

当下在社会经济发展中,有些企业仍然把人力资源管理部门看作一个简单的服务部门,处于企业各部门的最低层级。导致这一原因的是企业“重利益,轻管理”的理念造成的,认为只要勤劳苦干和抓住机遇就能给企业带来经济效益,对于人力资源管理的认知仅停留在基本的人事、劳资关系等服务性层面,因此也就不重视人力资源管理工作,那么也就无法真正认识理解人力资源管理的意义,也就无法充分发挥其应有的作用。企业对人力资源管理不重视也充分体现在人力资源内控体系建设上,不愿意花更多的成本在人力资源管理方面,人力资源管理缺乏专业性的人才会导致管理内控体系不完善,那么其在制定人力资源规划可能会与企业实际发展战略目标不一样,员工方面会存在分工不明确,不清楚岗位职责,也就不能激发人才的内在潜力。人力资源不能参与到企业总体的发展战略规划中,那么其内控工作也会严重脱节,反而是对企业资源的浪费。

3 提高人力资源管理内控体系建设的对策

3.1 优化人力资源配置,做到人事相宜

人力资源工作是一个有机的整体,因此在日常管理人事工作时,必须要做到人尽其才、才尽其用、人事相宜,保证每个工作环节不仅能落实到位,且在面对不同情况时还能做出相应的调整工作,充分发挥出人力资源的作用。因此优化人力资源配置时,要严格遵守规律根据以下几点来安排

3.1.1 能级对应

一个企业必然会存在着各种各样工作岗位和层次之分,不同的岗位、不同的级别,对于所需的人才要求也不一样,因此,人力资源在聘用人才时,必须保证该职工所具备的能力水平能达到企业岗位的要求,做到能级对应,才能有效发挥出人才的力量,从而实现最佳效果。

3.1.2 动态调节

任何一个企业都希望自身能拥有更多的人才,不仅为

企业在激烈的市场竞争中占据一席，还能为企业的未来发展出谋划策。随着科学技术的发展与进步，员工的能力也在不断提高，因此需要企业适时地对人员配备进行调整，善于挖掘人才，将合适的人才放在合适的位置上，同时还可以建立竞争机制以及激励机制，充分激发员工的潜能，使企业能在变化莫测的市场竞争中持续发展。

3.2 建立健全的人力资源管理体系建设

人力资源管理体系建设是一个系统的战略工程，它是企业发展战略为指导，根据企业现状对未来人力资源需求以及供给状况进行分析，并制定出详细的方案和措施，从而保证企业的发展战略能顺利推进。人力资源管理体系内的框架要以企业战略为主导，只有定位清晰才能把握好路线，包括对岗位的设置、工作衔接、部门划分等都有一个正确的认知，才能进一步完善管理体系的建设内容。同时还要加强员工专业技能培训以及企业宣传的力度，不仅有助于员工提升专业素养，还有助于提高其对岗位和企业的满意度和归属感，才能更有效地推进人力资源管理工作工作的开展。

3.3 企业要重视人力资源管理

首先企业必须要重视人力资源部分的重要性，让其能充分参与企业的发展策略，只因真正的人力资源管理是以实现企业战略目标而建设的，绝不是简单的人力资源和员工劳资关系的作用。企业所有经营活动动力，都来源于企业内部的人力资源，比方企业想要战略目标实现，那么必须通过员工来完成，而人力资源管理可以对员工进行工作上的规划，进而保证企业战略目标的顺利进行。尤其现代化企业间的竞争是人才的竞争，人力资源的职业素养对企业的未来发展有着直接的影响，因此企业必须要充分重视到人力资源管理的重要性。

3.4 制定多样化激励机制

3.4.1 探索柔性化的薪酬制度

企业在制定薪酬计划时，应该全面考虑各方面因素，包括但不限于员工的期望、薪酬水平、绩效评估、绩效考核、薪酬福利、绩效奖励等，以确保薪酬计划的合理性，使企业能够在市场上占据一席之地，从而获得更大的竞争优势。

3.4.2 采用多种可供选择的福利措施

福利是企业给予员工的一种重要回报，它不仅可以激励员工的积极性和创造性，而且可以帮助他们更好地实现自身价值，从而使他们在竞争中脱颖而出。然而，由于福利的单一性，使得它们无法满足所有员工的需求，因此，企业应该采取多样化的福利措施，以便让员工有更多的选择权，并能够更好地实现自身价值，这样也能够有效的提高企业人力资源的内部控制与管理，更好地激励员工。

3.4.3 物质激励与精神激励相结合

物质是员工生存发展的重要基础，精神更是影响员工心态的重要因素，所以在激励机制中，人力资源管理也需

要重视将物质激励和精神记忆相结合，使得员工得到更好的满足。例如在提供给员工满意的工资、奖金以及其他物质性福利之后，也要考虑员工的精神需求，能够在日常的工作中对员工进行评比嘉奖，能够通过企业的贴吧等方式宣传优秀员工，以此达到有效的精神激励作用，对员工的工作积极性起到良好的推动作用。

3.4.4 强化奖惩激励，奖罚分明

企业需要采取适当的奖励和处罚机制，既可以鼓舞员工积极参与企业的活动，又可以给予适当的处理，从而让他们更好地遵守企业的规章制度，更好地实现自身的目标。这样，就可以更好地促进企业的发展，让每位员工都受到公平的待遇，从而更好地实现自身的价值。通过给予适当的奖励，企业旨在鼓舞并增强员工的工作动力，但仅仅依靠赏罚机制无法达成预期的效果。因此，企业应该采取综合措施，既要给予适当的奖励，也要给予适当的惩罚，以便让奖惩机制更好地发挥其功用。

3.4.5 完善考核机制，建立快速有效的反馈渠道

企业通过设置各种奖惩政策，以提高员工的积极性。然而，这些政策必须结合实际的绩效考核方法才能发挥最大的作用。因此，企业必须对每个员工的表现进行详细的分析和评估，以确保他们能够按照企业的规章制度和期望达到预期的目标。随着市场竞争的加剧，企业面临着越来越多的复杂的挑战，这些挑战通过专门的策略来应对，因此，建立一份有效的绩效考核制度，以及定期的绩效评估，将有助于激励优秀的员工，从而为企业的发展做出更大的贡献。

4 结语

综上所述，企业的可持续发展离不开人力资源管理的整体布局结构，而内控体系的建设是人力资源管理中一个非常重要的环节，内控体系是一项复杂的综合性工程，建设是否有科学性及合理性，在履行时是否真正落实到位，都会直接影响到人力资源管理的效果，从而影响到企业的整体管理水平与发展。因此，内控体系的建设要以提高企业经营管理的需要为动力，建设出科学的、严谨的、合理的、灵活的内控体系，并在履行过程进行严格的监督，确保内控体系的内容真正落实到位，为企业的人力资源管理工作提供有力的支撑。

【参考文献】

- [1]李光耀,李冰琨.浅议中小企业内部控制存在的问题及对策[J]商业会计,2014(20).
 - [2]张林新.常态下人力资源管理战略思考[J]现代商贸工业,2018(1).
 - [3]徐何晴.新常态下人力资源管理的创新途径探究[J]科技经济市场,2017(4).
- 作者简介:陈绿贝(1988.11—),女,单位名称:深圳市威彦达电力工程监理有限公司,目前职位:党群工作部党建主管,目前职称:中级经济师。