

对企业人事劳资管理工作的思考

温迎春

(四平市烟草专卖局(公司), 吉林 四平 136001)

摘要: 在现代化的企业建设过程中, 企业的人事劳资管理工作愈发重要。人事劳资管理工作不仅会对企业的市场拓展造成影响, 还对企业的发展壮大具有关键意义。重视企业的人事劳资管理工作能够帮助企业充分发掘人力资源的价值, 为企业的稳定运行提供有力的支撑。本文围绕企业人事劳资管理工作展开思考, 分析了企业人事劳资管理工作的重要性, 以及企业人事劳资管理工作存在的问题, 并提出了部分企业人事劳资管理工作的完善对策, 以供广大企业管理者参考。

关键词: 企业 人事劳资管理 重要性 问题 完善策略

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.09.60

随着我国社会经济的快速发展, 企业间的竞争也愈发激烈, 企业要想在这样严峻的环境中生存下去, 就必须对自身的人才资源进行最优配置。企业管理工作中的一个关键部分就是人事劳资管理工作, 这不仅涉及企业员工的切身利益, 还对企业的内部人才调配息息相关。因此, 强化企业人事劳资管理能力也是企业提高自身核心竞争力的重要环节。

一、企业人事劳资管理工作的重要性

(一) 劳资管理工作能够提高企业工作的效率

就现阶段企业管理工作的认识而言, 大多数企业在进行人事劳资管理相关的工作时, 都会无法避免使用网络信息技术或计算机技术, 但也存在部分企业依旧在使用人工管理的模式进行人事劳资管理工作。在这样的情况下, 先进劳资管理技术在应用方面就无法推广普及, 最终给企业管理工作的成效带来了诸多不便及损失。随着我国社会经济的飞速发展, 企业会在人事劳资管理工作中引入ERP、HP以及PMS等计算机系统管理模式, 这样能够极大地提高企业管理工作的效率。

(二) 劳资管理工作能够提高综合统计的质量

综合统计是企业人事劳资管理工作中重要的环节, 其主要会涉及有效分析细化企业运营过程中产生的各种数据, 以及科学利用历史数据等内容。但是, 就现阶段企业人事管理工作的现状而言, 在进行劳资管理工作时依旧还存在许多综合统计方面的问题。具体而言就是历史数据的真实性与有效性无法保证, 数据细化与分析工作很难贯彻落实。因此, 需要针对企业的人事管理工作展开全方位的分析, 制定出较强的劳资管理工作体系, 在提高企业人事管理工作质量的同时, 强化企业劳资管理的成效^[1]。

(三) 劳资管理工作能够提高企业管理的规范

企业人事管理工作的规范性对企业的运行发展具有十分重要的意义, 但现阶段大多数企业却存在人事管理工作不规范的现象。例如, 部分企业的现代化管理制度与人事管理体系之间存在诸多矛盾, 在管理制度改革的过程中人事管理体制出现严重的水土不服。同时, 由于人事管理工作涉及的工作范围十分广泛, 因此会受到企业其他部门工作的限制, 影响企业人事管理工作的效率。此外, 审批部门、考核部门以及相关数据的汇总整理也会对企业人事管理工作的开展造成阻碍, 尤其是针对企业员工的薪资发放问题, 若是出现拖延工资的现象, 则会导致企业员工工作积极性受到打击, 不利于企业的稳定发展。因此, 需要通过企业的人事劳资管理工作调和人事管理与企业日常工作间的矛盾, 进而达到提高企业管理工作规范化的目的, 确保企业能够稳定发展。

二、企业人事劳资管理工作存在的问题

(一) 缺乏战略性长远规划

如果我们想做好哪一件事, 不仅需要付诸有效的行动, 更需要制定正确的行动指南, 即使在部分企业管理者的眼中, 人事劳资管理工作并没有得到一定程度的重视, 但不可否认的是, 人事劳资工作是日常企业运行过程中必须进行的工作流程。大多数企业受到传统管理观念的影响, 在人事劳资管理工作方面并未制定一个明确且长远的方针政策及战略目标, 这就导致人事劳资管理的相关工作人员在开展工作时会更加注重人力成本的精简。这样的管理理念就会造成管理层做出压榨员工或压缩成本行为的后果, 企业员工的薪资始终处于基础工资的层面, 将使得企业员工处于十分被动的地位, 无法为企业广泛的吸引人

才，甚至部分企业会出现严重的人才流失现象。同时，这样的问题还会导致企业内部无法输入新鲜强有力的血液，企业整体的创新能力不断下降。因此，企业需要对战略性的长远规划产生重视意识，没有这种意识的企业是无法在激烈的市场竞争中长远发展的，这甚至会影响到企业的存亡。

（二）管理人员业务素质存在差距

企业人事劳资管理工作不仅是帮助企业对社会上的人才进行招聘，或是简单的对企业员工的薪资福利进行管理分配等内容，还涉及十分复杂的工作方面，这些工作内容在工作难度与工作总量上都相对较高。因此，企业的人事劳资管理工作人员应当具备较高的专业能力，同时也需要满足更加严格的要求。作为一名企业的人事劳资管理工作人员，不仅需要具有基础的人事管理专业能力，还需要具有敏锐的观察力，及时发现每位员工身上的优势，并针对其特点进行工作任务的安排，在发挥企业员工最大价值的同时培养企业员工的综合工作水平，为企业培养具有较强竞争力的人才。但通过了解大多数企业现阶段人事劳资管理工作的情况可以发现，大部分企业的人事劳资管理工作人员并不具备这样的能力，虽然具有一定的专业性，但这样的专业性通常都局限在某一方面，这样具有局限性的专业能力在开展企业人事劳资管理工作时明显显得力不从心。还有部分企业的人事劳资管理工作人员甚至不具备良好的人力资源管理意识，直接将人事管理部门划入了行政部门中，由于大多数行政部门的工作人员并不具备专业的人力资源管理能力，因此企业的人事劳资管理工作较为简略，严重影响了企业的长期稳定发展。

（三）管理工作规章制度不够规范

在现代化的时代发展背景下，大多数企业在进行人事劳资管理工作时，都存在管理工作规章制度不规范的问题，这不仅导致现代化的企业管理需求无法与企业人事劳资管理工作相匹配，还会在一定程度上打击企业员工的工作积极性，阻碍企业管理工作的顺利开展，进而导致企业的运营出现问题，影响企业的健康长远发展。其中，不规范的规章制度主要体现在企业员工的薪酬体系方面。大多数企业在进行人才引进时，采用的用人制度都相对而言较为保守，在正式进入公司的人事系统前，新的企业员工都需要与企业签订劳务合同，这项合同会将企业员工的具体工作任务进行范围固定，导致企业员工无法最大限度地发挥出自身的工作价值。同时，企业在用人方式上也存在单一化情况严重的问题，再加上企业员工内部分级化问题日益严重的情况，导致企业在进行人力资源配置工作时无法

保障科学性与合理性。此外，在企业员工薪资发放的工作中，企业管理者通常会将关注点放在管理层的薪酬利益方面，而针对普通员工则是没有关注他们实际的工作付出与所得薪资间的关联是否合理。这就导致企业内部很容易出现企业员工劳动付出与所得薪资不对等的问题，进而导致企业出现严重的人才流失情况，给企业的发展造成巨大的威胁^[2]。

（四）管理工作的实效性整体偏低

企业在创新发展的过程中，人事劳资管理工作的重要性不言而喻，但在实际工作中，大多数企业的人事劳资管理工作都会受到多方因素的影响，而出现管理效率不高的问题。企业人事劳资管理工作具有综合型强的特点，这就使得开展这项工作的前提就需要企业其他各部门的配合。在进行工作流程的设计时，需要协调企业各部门间的关系，强化企业各部门间的配合，保持较为规范的操作以及较高的工作效率。但现如今大多数的企业并没有完善人事劳资管理工作的具体流程，导致企业各部门的交流沟通不及时，没有进行协调统一的配合工作，导致人事劳资管理工作的效率严重下降，其在企业发展中发挥的重要作用大打折扣。同时，在人事劳资管理工作中，采用落后的管理方式也会导致工作效率得不到有效提升，再加上管理理念没有及时向现代化模式更新，因此企业的人事劳资管理工作会受到较为严重的阻碍，管理工作的成效无法得到增强。此外，企业人事劳资管理人员在实际工作中还可能会体现个人主观色彩，若是没有相应的制度规范进行约束，将会导致人事劳资管理工作的公正性无从保障，劳资管理工作效率下降，进而严重影响企业的健康发展。因此，需要企业员工及部门间强化沟通，激发企业员工的工作热情，为企业的发展培养强大的后援力量。

三、企业人事劳资管理工作的完善对策

（一）确立明确的人事劳资管理战略

以企业自身发展的内外环境为基础，结合企业实际的运营业务和发展情况进行人事劳资管理工作系统的规划，能够为人事劳资管理相关人员的工作开展提供良好的条件。在进行人事劳资管理工作的规划时，企业管理者应当对企业的经营管理数据进行收集汇总，并结合实际情况和发展环境对这些数据进行处理分析，再以此为依据建立与企业发展目标配合的企业人事劳资管理策略，为企业人事劳资管理工作的开展提供指导作用。针对人事劳资管理工作的目标，企业管理者应当始终秉持着以人为本的理念，密切关注人力资源管理与企业发展目标的协调性，紧紧围

绕企业员工的应用、激励、物资配置以及更新等角度开展规划工作，针对性地制定与之相符的管理策略，继而达到深挖企业员工工作潜力的目的，促进企业的长远健康发展^[3]。

（二）提升人事劳资管理人员业务素质

要想提升企业人事劳资管理工作的质量，就必须确保企业管理者与普通员工都具有较高的专业能力。首先，就人事劳资管理工作的角度而言，开展企业员工的管理工作还需要强化对企业员工思想认识、创新能力、政治水平以及业务能力等当面进行衡量。在企业发展的全新阶段，开展人事劳资管理工作需要重点针对企业员工的政治水平进行考评，即确保企业员工具有较为坚定的政治信念，在工作中不断强化自身的思想认识，通过政治历练的方式不断提高自身的政治能力，以此确保企业运营过程中能够落实相关的政策方针。其次，在开展企业人事劳资管理工作时，还需要夯实相关工作人员的道德品质基础，确保相关工作人员具有较高的思想道德素养，并且在实际工作中具备较强的工匠精神，能够严格按照相关标准执行自身的工作任务，并自觉接受考核与监督。同时，还需要重视人事劳资管理工作人员业务素养的管理与提高，确保企业人事劳资管理工作人员具有较高的发现、解决、分析及评估问题的能力，以此满足企业人事劳资管理工作开展的实际需求。最后，企业还需要重视对人事劳资管理工作人员的培养，对人事劳资管理工作人员提出创新性的要求，以管理发展与创新意识带动企业管理工作的开展，以此开创企业管理工作的新局面^[4]。

（三）构建完善的人事劳资管理制度

在企业新的管理模式发展背景下，传统的人事劳资管理工作存在着较大的问题，严重限制了企业的人力资源开发进程，需要企业相关管理人员采取有效的方式解决问题。部分企业受到传统管理模式的影响，在选人用人方面会存在裙带关系，导致企业在人才引进方面遭遇阻碍，且人才流失现象较为严重，尤其是高层管理人才的流失。在人事考核方面也存在形式化的问题，企业的管理层与领导层都只是在年终时凭借自身对企业员工的印象进行考核，考核的标准不规范，考核的结果受到考核者情绪及个人观念的影响出现不公平、不科学的现象，考核的结果也无法得到及时的反馈。基于此，企业应当建立完善且合理的管理制度。现阶段，越来越多的企业管理者开始注意到这个问题，企业应当根据自身的实际发展情况，建立完善的人事劳资管理制度，防止出现信息沟通不及时、信息接收不

对称的问题，防止出现企业员工不满人事劳资管理工作的现象，帮助企业引进、留住更多的人才资源。

（四）全面提高人事劳资管理工作效率

在企业人事劳资管理工作中，不论是企业员工的引进培养，还是企业员工的管理、应用以及考核，都需要始终坚持以人为本的思想，通过有效的活动机制激发企业员工的工作热情，调动企业员工的主动性、创造性和积极性。在开展人事劳资管理工作时，需要注意主体关系的转变。在现代化的管理关系中，企业与员工间存在着合作关系，企业能够帮助员工实现自我价值，员工帮助企业得到进一步的发展。基于以人为本的管理理念，打破企业不同层级主体间的壁垒，使得企业员工产生强烈的归属感。通过这样的方式，能够有效提高企业人事劳资管理的工作效率，提高企业员工的配合度，确保人事劳资管理工作能够顺利推行。

（五）加强人事劳资管理工作规范性

针对企业人事劳资管理工作中规范性欠缺的问题，企业需要通过建设完善管理组织框架，改变传统模式中行政人员兼顾人事劳资管理工作的现状，确保企业的人事劳资管理工作具有较强的规范性和专业性。首先，企业需要设立专门的人事劳资管理部门，并且在管理系统中引入HR、ERP等系统，建造现代化的专业管理团队，以此适应企业人事劳资管理工作的需求。此外，企业还需要通过明确工作流程的方式，强化企业不同部门间的沟通联系，确保各部门能够配合人事劳资管理工作，为管理工作的规范性提供基础。

四、结语

综上所述，人事劳资管理工作对企业的健康稳定发展具有十分重要的作用。但现阶段大多数企业在人事劳资管理工作中都存在部分问题，需要企业管理人员不断发掘改善，以此确保企业能够在激烈的市场竞争中占领一席之地。

参考文献

- [1]黄立奎,郭鸿宾,罗显明.国有企业人事劳资管理存在的问题及对策分析[J].现代企业文化,2018(29):301.
- [2]庞志莹.事业单位体制下的中小型企业管理中人事劳资问题分析与对策[J].新金融世界,2020(7):91-92.
- [3]甄立章.关于企业人力资源管理绩效考核存在的问题及对策研究[J].企业文化(下旬刊),2019(6):218.
- [4]林英.破坏性还是建设性?——论商务印书馆劳资争议的双重特征[J].出版发行研究,2019(8):108-111.