

浅析企业加强人力资源精细化管理应对策略

金筱琴

浙江洪波科技股份有限公司 浙江 湖州 313000

【摘要】提升企业的精细化管理水平能够帮助企业科学转型，从粗放式管理方式转换为制度化、规范化、标准化、精细化、个性化管理方式。人力资源管理作为企业管理的重要职能部分，是一个贯穿企业管理全过程的体系，包括人才招聘、职教培训、职工激励机制、薪酬考核体系等模块。基于此文章探究企业加强人力资源精细化管理应对策略。

【关键词】企业；人力资源精细化管理；策略

人力资源是指能够参与企业生产经营的、具有劳动能力的、受过一定教育的群体，是在经济社会中存在最多、最广泛的资源。随着经济的发展和环境变化，企业对于人力资源管理工作也提出了更高要求。在这种背景下，企业想要稳定发展，就需要对内部管理工作进行精细化管理。在精细化管理视域下，我国很多企业开始注重人力资源管理工作创新。但是受传统思想观念限制，导致很多企业对于人力资源规划工作重视不够，缺乏科学性和针对性，不能满足当前经济社会发展需要。人力资源作为现代市场经济中最重要的基础组成部分之一，在市场竞争中扮演着非常重要的角色，企业要想获得更好地发展与进步就需要不断提升员工的个人素质与能力。只有这样才能保证员工能够得到充分利用、激发他们更大地潜能、使组织获得最大的效益。所以为了实现对人力资源有效管理，需要对传统思维进行突破、创新，并对管理工作中存在的问题和不足加以改进和完善。

1.企业精细化管理的内涵

在当前市场经济体制不断深化过程中，随着经济发展规模日渐扩大，我国经济体制正在逐步完善。当前形势下，我国企业应当根据自身发展实际情况及目标制定相应措施，来确保自身能够在激烈市场竞争环境中得以稳定发展。企业的精细化管理，也就是在现代企业内部不断追求创新的基础上，进行管理工作的创新与提升。在精细化管理中，必须要以科学合理为基础，并在实践中不断提升企业精细化管理工作水平。同时根据企业实际情况进行分析，通过制定出相应的人力资源考核机制、绩效评价标准等，从而保证内部人事管理工作能够朝着科学化、规范化、标准化方向发展。此外，企业的精细化管理还需要结合现代化信息化技术进行实施管理工作中，这样才能够保证企业信息化技术与内部信息化体系之间有着很好的融合性，也才能够确保现代化技术手段的广泛应用。同时，还要重视人力资源工作人员在实

施过程中所产生的作用。

2.企业在人力资源管理中存在的问题

人力资源是一种特殊且重要的资源。在当前社会不断发展、进步下，对于人力资源也提出了更高要求。我国企业在人力资源管理中，存在着很多的问题，主要表现为：缺乏必要的资金支持，在人力资源管理中往往会出现很多问题，并不是因为缺少资金就会导致企业无法实现正常的经营。管理者思想意识较为落后，对于人力资源部门存在不重视的情况。

3.企业加强人力资源精细化管理应对策略

3.1.完善相关制度体系

优化和完善制度体系建设是推进精细化管理的重要手段，同时也是实现人力资源制度化、规范化的根本要求。当前，我国国有企业人力资源管理中仍然存在着一系列问题。为了促进企业和员工的长远发展，必须及时建立并完善激励机制，利用人力资源的创造力建立不同部门之间的命运共同体。其次，需要构建科学合理的绩效考核体系，以实现对员工的有效管理与控制。为了实现对人力资源开发的目标，必须对企业的薪酬体系进行优化，摆脱传统薪酬体系的束缚，并建立科学高效的薪酬分配制度，以激发干部职工的主动性和创造性。此外，还需构建科学合理的培训体系，通过提升员工综合素质来强化人力资源管理能力，从而实现企业的持续稳定健康发展。为了激发员工的工作热情和主动性，同时推动企业的经营管理和营造良好的经营环境，必须建立一套考核评价机制，及时将考核结果与职务晋升和薪酬待遇相互关联。现代企业核心竞争力的提升离不开精细化管理，而在行业竞争中，对人力资源进行精细化管理则是企业生存和发展的至关重要的一环。通过实施人力资源精细化管理，可以有效提升员工综合素质，为企业创造更大的经济效益。通过创新监督考核机制和规章制度，实现人力资源的精细化管理，从而推动企业持续稳定发展，这是一个不断提升的过程。总的来看，在我国企业

人才管理领域,采用精细化的管理方式,可以有效提升人才培养和管理的针对性和专业性,从而为企业未来的改革和发展提供有力的推动。

3.2.构建基于精细化的培训机制

对员工来说,培训工作很重要,不但可以提高员工的能力,还可以帮助公司提高整体水平。X公司在以往的管理中,只注重让员工学习知识和技能,没有注重员工价值观和职业道德的培养,导致大量优秀的员工的工作潜力没有被发掘出来,连锁反应就是工作能力和效果不太好。公司要做好员工的管理工作,可以运用模型设计培训的方式,通过对员工性格进行分析,分析出员工所适合的工作类型,为员工找到符合自身性格特点的岗位,能够更多地发挥员工自身优势,为公司创造出更多的价值。

3.3.基于平台建设实现人力资源管理精细化

通过构建人力资源信息系统,企业能够实现对人力资源的精细化管理,从而提升企业的人力资源管理水平;通过构建人力资源信息系统,实现了人力资源信息的收集、整理、储存和查询等服务,从而推动了人力资源管理的规范化和标准化建设。目前,我国许多企业仍采用传统人工管理模式进行管理,这种方式效率低,成本高,无法适应现代化管理需要。因此,企业必须高度重视人力资源信息系统的构建,以改善企业信息收集的时效性、基础数据收集的全面性和系统性等方面存在的问题。同时,还需要结合企业实际情况,选择适合企业发展目标的人力资源信息系统。在人力资源信息系统的建设过程中,企业应当以长远、全局和战略的视角来分析其功能需求,深入调研企业管理者、人力资源管理部门和项目等部门对人力资源数据的需求,并遵循分阶段、分步

骤实施的原则,分阶段推进规划人力资源信息系统的建设,优先实施最迫切的人力资源信息系统功能,同时预留与ERP、OA等系统接口,以满足人力资源信息系统与其他信息系统对接的要求。

3.4.积极应用信息技术手段,夯实绩效管理数据信息支撑

企业绩效精细化管理工作中,需明确当前时代是互联网时代,信息化技术的全面渗透,对行业 and 单位产生了巨大的推进作用。因此,应加大企业信息化建设力度,从而为企业精细化绩效管理提供足够有效的技术手段。依托信息技术,帮助企业更及时掌握员工真实信息及具体工作实况,从而需科学整理诸多信息数据内容,满足企业精细化绩效管理过程中真实可靠、全面有效的数据需求,并通过信息化手段的应用,辅助企业更加明确自身人力资源需求,从而为后期的绩效管理工作提供更具价值的信息数据支撑。因此,企业需加大资金投入力度,深化建设信息化基础设施,从而为企业精细化绩效管理工作的落实提供极具价值、极为平等的沟通平台,提升企业精细化绩效管理信息化水平。

4.结束语

将精细化理念融入企业人力资源管理,应实现人力资源管理细化、系统化,从人力资源管理体系建设、人力资源信息系统建设等方面全方位融入精细化管理理念,实现企业人力资源管理与企业战略发展相适应。

【参考文献】

- [1]聂莉雅.国有房地产代建企业人力资源精细化管理研究[J].住宅与房地产,2021(36):79-80.
- [2]郑旋.以精细化管理为导向的国有企业人力资源管理模式分析[J].全国流通经济,2021(15):137-139.