

行政人力管理对提高企业经济效益的作用研究

俞凌涛

浙江惠松制药有限公司, 中国·浙江 杭州 310000

【摘要】在当今竞争激烈的商业环境中,企业经济效益的提升是立足市场的关键所在。行政人力管理作为企业运营的核心支撑,其作用不容小觑。它从多维度对企业产生影响,涵盖成本控制、员工效率提升、资源整合以及创新推动等方面,深刻影响着企业经济效益的高低。深入剖析这些作用,能为企业优化管理实践提供有力指导,助力企业在复杂多变的环境中,实现资源的高效利用,达成经济效益的稳步增长,增强自身核心竞争力。

【关键词】行政人力管理; 企业经济效益; 资源配置; 员工激励; 管理效能

引言

随着市场经济的蓬勃发展,企业所处的内外部环境日益复杂且充满变数。在追求经济效益最大化的征程中,企业越发认识到行政人力管理的重要性远超以往。它不再仅仅局限于简单的人员管理事务,而是与企业的各个环节深度交织,像成本的合理把控、员工工作效率的有效激发、资源的优化整合以及创新发展的有力推动等,都与之息息相关。全面且深入地研究行政人力管理对企业经济效益的作用,对于企业精准施策、高效管理,进而在激烈的市场竞争中脱颖而出,有着极为重要的现实意义。

1 行政人力管理对企业成本控制的作用

1.1 优化招聘流程降低人力成本

企业通过完善行政人力管理中的招聘环节,能精准定位岗位需求,制定科学合理的招聘标准。例如,利用专业的人才测评工具,筛选出真正符合岗位技能与素质要求的人员,避免盲目招聘带来的冗余人力。同时,拓展多元招聘渠道,对比不同渠道的成本效益,选择性价比最高的方式,减少不必要的招聘开支,进而从源头把控人力成本,为提升企业经济效益奠定基础。

1.2 合理规划岗位减少资源浪费

行政人力管理部门需依据企业业务流程和发展战略,对岗位进行细致梳理与合理规划。详细分析各岗位的职责边界,避免职责交叉或空白造成的工作推诿或重复劳动现象。通过岗位工作内容的精准界定,能确保每个岗位人员工作量饱和且高效,防止出现人浮于事的情况,让企业支付的人力成本都能转化为有效的产出,最大限度减少资源

浪费,助力经济效益提升。

1.3 精准把控培训投入提升性价比

为员工提供培训是提升其能力、促进企业发展的重要举措,但培训需要投入成本。行政人力管理能科学评估培训需求,根据员工实际岗位技能差距和企业未来发展方向,定制有针对性的培训方案。比如,对于基层员工侧重业务实操技能培训,对于管理层则聚焦领导力等方面提升。同时,合理选择培训方式,权衡内训与外训的优劣,确保培训投入能切实转化为员工绩效的提升,提高培训投入的性价比,间接增加企业经济效益。

2 行政人力管理对员工工作效率的影响

2.1 完善激励机制激发员工积极性

一套完善且合理的激励机制是行政人力管理的重要内容。通过设置多样化的激励方式,如物质激励包括奖金、福利,精神激励涵盖荣誉称号、晋升机会等,能充分调动员工的工作热情。例如,当员工达成业务目标后给予相应奖金,或者对表现优秀的员工授予“月度优秀员工”称号并公开表扬,让员工切实感受到自身努力得到认可,从而更加积极主动地投入工作,提高工作效率,为企业创造更多价值,推动经济效益增长。

2.2 科学设置绩效考核促进高效产出

绩效考核是衡量员工工作成果的有效手段,行政人力管理部门科学制定绩效考核体系至关重要。明确各岗位的关键绩效指标(KPI),使其与企业整体目标相契合。比如,对于销售岗位以销售额、客户拓展数量等为主要考核指标,对于生产岗位则聚焦产品质量、生产效率等方面。定

期公正地开展绩效考核，依据结果给予员工反馈与奖惩，促使员工不断改进工作方法，努力提升工作绩效，进而提升整个企业的运营效率 and 经济效益。

2.3 营造良好工作氛围助力专心工作

行政人力管理注重打造积极、和谐的工作氛围，这对员工的工作效率有着潜移默化的影响。从办公环境的优化，到组织丰富的团队建设活动，再到建立公平公正的内部沟通机制等，都有助于提升员工的归属感和满意度。例如，舒适宜人的办公空间能让员工心情愉悦，定期的团队拓展活动能增强团队凝聚力，畅通的沟通渠道能及时解决员工工作中的问题和矛盾，使员工能够全身心投入工作，提高工作效率，最终促进企业经济效益的提高。

3 行政人力管理对企业资源整合的助力

3.1 协调部门间人力物力资源调配

在企业复杂的运营体系中，各部门都有其独特的人力和物力资源需求，行政人力管理部门犹如协调中枢，发挥着关键的调配作用。当企业开展大型项目时，往往需要多部门协同合作，行政人力管理部门能依据项目的具体要求和各部门资源状况，打破部门壁垒，实现资源的优化组合。

例如，华为在研发 5G 通信技术项目时，面临诸多资源调配挑战。5G 技术研发需要众多专业领域的协同，研发部门虽汇聚大量通信领域的技术精英，但在毫米波技术测试环节，缺乏高精度的毫米波测试设备。同时，随着研发推进，海量数据处理与算法优化成为瓶颈，仅靠研发团队自身难以快速突破。

华为的行政人力管理部门迅速行动。一方面，他们了解到质量检测部门为应对 4G 产品检测，购置了一批高精度毫米波测试设备，因 4G 业务调整部分设备闲置。于是，行政人力管理部门协调将这些设备调配至 5G 研发部门，保障了测试工作的顺利进行。另一方面，通过对各部门人才技能的梳理，从海思芯片部门抽调了数位擅长高速芯片算法设计的工程师，从无线网络规划部门调配了具有丰富数据处理经验的专家加入 5G 研发项目。这些人员凭借在各自领域的深厚积累，为攻克技术难题提供了关键支持。最终，华为在 5G 技术研发上取得领先地位，广泛应用于全球通信网络建设，带来了巨大的商业成功和品牌影响力。

3.2 梳理业务流程提升资源利用效率

行政人力管理深度参与企业业务流程的梳理与优化，旨在提升资源利用效率。首先，对现有的业务流程进行全面、细致的分析，运用流程再造等方法，找出其中繁琐、低效以及存在信息孤岛的环节。例如，在企业的采购流程中，可能存在多个部门重复审批、供应商选择流程冗长、采购信息传递不及时等问题，导致采购周期长、成本高。行政人力管理部门通过与各相关部门沟通协作，简化不必要的审批环节，整合供应商管理系统，建立采购信息共享平台，实现采购流程的自动化和信息化，让采购工作更加高效快捷。其次，重新设计业务流程，按照价值创造的原则，对工作步骤进行重新排序和整合，确保每一个环节都能为最终的产品或服务增值。比如，在客户服务流程中，将客户咨询、投诉处理、售后服务等环节进行无缝对接，设立一站式服务窗口，由专人负责跟进客户的全流程需求，提高客户满意度的同时，减少人力和时间成本，提高资源在业务流过程中的利用效率，进而提升企业的经济效益。

3.3 统筹内外资源实现优势互补

企业的发展不仅依赖于内部资源的有效利用，更需要善于整合外部资源，实现优势互补，而行政人力管理在这一过程中起着重要的统筹作用。在对外合作方面，与供应商建立长期稳定的战略合作关系，通过集中采购、联合研发等方式，争取更有利的采购价格、交货期以及产品质量保障，降低采购成本的同时提升原材料的品质，增强产品竞争力。例如，汽车制造企业与零部件供应商深度合作，共同研发新型零部件，既能保证零部件的适配性和质量，又能降低采购成本。与科研机构、高校等开展产学研合作，引入前沿的科研成果和创新人才，加速企业的技术创新和产品升级。比如，科技企业 with 高校实验室合作，将高校的基础研究成果进行产业化应用，快速推出新产品占领市场。同时，积极参与行业协会、商会等组织的活动，与同行企业开展资源共享、联合营销等合作，共同开拓市场、降低营销成本。通过行政人力管理对内外资源的巧妙统筹，企业能够充分发挥自身优势，借助外部力量，挖掘更多的经济效益增长点，在激烈的市场竞争中取得更大的优势。

4 行政人力管理对企业创新发展的推动

4.1 培养创新人才为创新提供人力基础

行政人力管理将培养创新人才作为推动企业创新发展的核心任务之一。在招聘环节,就注重选拔具有创新思维、敢于突破常规的人才,通过设计有针对性的招聘测试题,如开放性试题、案例分析等,考察应聘者的创新能力和潜力,从源头为企业引入创新的“新鲜血液”。入职后,为员工制定系统的创新人才培养计划,开设多样化的创新培训课程,涵盖创新方法、创意激发、前沿技术等内容,邀请行业专家、高校教授等来企业授课,拓宽员工的创新视野和知识储备。例如,组织“设计思维”工作坊,引导员工运用创新思维解决实际工作中的问题。同时,为员工提供丰富的实践机会,鼓励他们参与企业内部的创新项目、创新竞赛等活动,在实践中锻炼创新能力。建立创新人才激励机制,对在创新方面有突出贡献的员工给予高额奖励,如专利奖励、创新成果转化收益分成等,激发员工的创新热情,吸引和留住创新人才,为企业的创新发展筑牢坚实的人力基础,以创新驱动企业经济效益的不断提升。

4.2 构建创新文化营造有利创新氛围

构建创新文化是行政人力管理助力企业创新发展的重要环节,它能为企业营造出浓厚的创新氛围,激发全体员工的创新热情。行政人力管理部门通过多种方式宣传创新理念,在企业内部营造鼓励创新、包容失败的文化氛围。例如,在企业宣传栏、内部网站、公众号等渠道展示创新案例、创新人物事迹,让员工了解创新就在身边,人人都可以成为创新的主体。设立创新奖励制度,对有价值的创新想法、创新成果进行公开表彰和奖励,树立创新榜样,引导其他员工向榜样学习。举办各类创新文化活动,如创意分享会、头脑风暴、创新主题演讲等,打破部门界限,鼓励员工跨部门交流合作,碰撞出创新的火花。在这样开放包容的文化氛围中,员工不再害怕犯错,敢于提出新想法、尝试新方法,企业的创新活力得以充分激发,不断推出新的产品、服务或商业模式,从而提高企业的经济效益,增强市场竞争力。

4.3 鼓励员工参与创新增加创新成果

行政人力管理积极鼓励员工参与创新,以此增加企业的创新成果,推动经济效益提升。建立开放的创新建议渠道,如设立创新信箱、线上创新平台等,方便员工随时提交创新想法和建议,无论职位高低、部门差异,都能参与到企业创新中来。对于员工提出的创新建议,及时进行评估和反馈,对有价值的建议给予肯定和奖励,并组织相关人员进行可行性研究和项目立项。例如,某员工提出优化产品包装设计的建议,经评估后发现能降低成本且提升产品吸引力,企业便迅速成立项目组推进实施。同时,为员工参与创新提供必要的资源支持,包括资金、时间、技术指导等,保障创新项目能够顺利开展。例如,企业设立创新专项资金,用于支持员工开展各类创新项目;安排技术专家为创新团队提供技术咨询和指导。通过鼓励员工积极参与创新,企业能够汇聚更多的创新智慧,产生更多的创新成果,转化为实际的经济效益,在市场竞争中保持领先地位。

5 结语

行政人力管理在企业经济效益提升过程中扮演着至关重要的角色。通过对成本的有效控制,避免了资源的浪费,为企业节约开支;借助完善的激励机制、科学的绩效考核以及良好工作氛围的营造,充分调动了员工的工作积极性,提高了工作效率,进而增加了企业的产出价值;在资源整合方面,协调调配部门间资源,优化业务流程,统筹内外资源,实现了资源的高效利用,拓展了企业的发展空间。

参考文献:

- [1] 罗娟. 新经济时代以人力资源管理促进企业行政管理工作开展的策略[J]. 环渤海经济瞭望, 2023, (12): 104-107.
- [2] 莫镇瑀. 论企业行政管理在企业管理中的作用[J]. 金融客, 2023, (08): 73-75+69.
- [3] 陈慧慧. 行政管理理论在企业人力资源管理中的应用[J]. 人才资源开发, 2022, (24): 91-93.

作者简介:

俞凌涛(1971.5-)男,汉,浙江杭州人,本科,行政总监,中级经济师,研究方向:企业经济策略研究。