

论重大卫生事件常态化下人力资源管理的应对措施

于晶晶

北京工商大学, 中国·北京 100000

【摘要】2020年伊始,新冠疫情肆虐,国家列其为突发的一级重大公共卫生事件,对社会经济生活产生了巨大的影响,其中企业的经营活​​动是经济冲击中的重要一环。企业人力资源管理由此迎来了巨大的挑战,倒逼企业探索新的人力资源管理形式,提高自身相关水平。本文针对当今疫情常态化的社会现状,主要从绩效管理和培训与开发两个方面分析针对疫情常态化的社会现状,企业应以何种措施,改变并促进企业的可持续发展。

【关键词】人力资源管理;重大卫生事件常态化;企业管理变革;可持续发展

1 研究现状及社会背景

在社会历史的发展长河中,最可怕的莫过于自然和社会灾害。这两种灾害突如其来且威力巨大,对社会、经济以及人民的生命财产安全损害更是不可估量。2020年伊始,重大卫生事件肆虐,迅速且直接的给我们的生产生活带来巨大冲击,全球范围内的很多企业陷入裁员、减产、破产清算的困境。许多企业陷入管理混乱,管理者单打独斗,员工人心涣散,企业无法形成“合力”。究其原因,现代人力资源管理理念和技术的欠缺是首要原因。其次,大多数企业的人员政策不完备,梯队建设不连贯,导致人员储备不足以迅速的应对突发事件挽回损失。同时,日前中国不少企业认为人力资源管理部门是非生产非效益部门,忽视了人力资源管理对组织战略发展的价值。而对人力资源管理认知的不准确,也导致人力资源管理中的几大重要职能建设不到位,例如培训的力度不够,不能达到应有的结果,企业文化也无法通过培训渗透到每个员工的心中,从而凝聚力低,面对突发的重大事件就如一盘散沙,最终多是离职或裁员现象。在举国同心的共同努力下,疫情得到了初步的控制,但截止到目前,多地频发的情况时有发生,病例虽减少,但一直不断出现,全球大流行的情况下,疫情常态化已成既定事实。

2 常态化重大卫生事件下的应对措施

在如今疫情常态化已成事实的情况下,企业不但要做好相关的常规工作,还应研究建设常规且长久的相关制度,调整企业现有的人力资源管理体系,以求在疫情影响下逆势而行的同时顺应时代的发展变化,实现变革。由此,提出以下几点人力资源管理应对措施:

2.1 将网络化、智能化、数据化进一步融入企业日常运营中,建立长效机制。疫情出现后,初期严重的疫情状况使得国家下发了居家工作的指示,社会环境和大政策的倒逼,出差等外出聚集性活动大大减少,而在这时很多企业发现,有的出差实际上可有可无,疫情下另一种方式的网络出差其实成本更低,效率也没有太大的区别。同时企业不得不研究并且快速实行了线上办公这种曾经只是存在于少数大型企业以及理论中的办公形式。经过实践,很多企业发现在家办公也许会效率低下,但更长的弹性工作时间投入可以弥补这些问题。网络所带来的便利和变革早已随处可见,但在之前被“习惯”、“传统”、“经验”所禁锢住了,多数企业为了当前的稳定而不愿意改变。但疫情带来的长期的隔离则是一个机遇,企业因此充分研究实践了较为“新”的智能化办公,这会进一步强化人们通过网络的社交和协作的意识。

在重大卫生事件常态化的逼迫下,社会各个职位都打破了地域的限制,使得智能化办公前进了一大步。对人力资源来说,外部资源和内部资源的整合会成为一种趋势。HR即要会管理内部员工,又要能帮助企业整合外部资源。在内部作业方面,HR要帮助组织建立网络化工作习惯,包括,更少的现场会议与出差,异地协作,灵活工时安排和在家办公。

2.2 针对重大卫生事件常态化,吸取直面冲击的经验,设计制定员工培训方案,建设应急能力体系。针对重大卫生事件对员工培训与开发方面产生的影响,企业应吸取疫情期间的实践经验,固定线上培训,学习和开会的平台和方式,规避疫情实践中的突发状况,不良反应,制定相应方案制度,规定员工培训、工作、汇报方式、以及相应的考核标准,同时在培训中将保护自身安全纳入“硬培训(即企业文化、宗旨、愿景等,多利用演讲的方式进行)”中去,增强防范意识;将对企业文化的渗透以及员工凝聚力增强的重视程度提升起来,在培训中增加相应部分,疫情下多少企业暴露出了严重的“信任”危机,因为凝聚力差,公司归属感弱,人人自保的大环境下,公司相继破产,因此加强企业文化意识培养,增强凝聚力能使得员工同心,定能加强企业的生存能力,克服一个个难关;将应对突发重大事件纳入演练中,变冲击为经验,找到一套适合企业的解决方案,建立应急能力体系,以备在以后发生相似事件时能从容应对,将损失降到最小。

2.3 吸取疫情经验,优化调整企业绩效管理方式,建设人力资源“自我约束”机制。在应对疫情暴发、控制疫情蔓延的过程中,党和政府从“自我约束”出发,严格要求广大百姓做到“尽量不出门”、“出门戴口罩”、“不聚餐”、“不聚会”等,同时,各级地方政府、相关机构部门也因因地制宜地出台各类疫情期间的行为规范和行为准则。通过广大百姓按照相关要求进行“自我约束”,我国在新冠肺炎疫情的抗击过程中取得了目前令世界瞩目的阶段性成果。由此可见,疫情起源“行为散漫”,控制于“行为规范”,其中的关键在于“自我约束”。在HR体制设计方面,加大对于员工行为方式、行为管理的内容(如成立员工行为管理部门、将个人行为表现情况纳入员工考核范围等),在HR机制设计方面,建立针对员工自我约束效果的管理制度,对不良行为进行纠正和考核、对优良行为进行激励和奖励,从而不断提升广大员工“自我约束”的意识,养成良好的行为习惯。

3 结论

重大卫生事件的冲击,对于企业来说既是挑战也是机遇。疫情倒逼下,多数企业都实现了自身办公模式的智能化,网络化,打破了地域限制,增强了应对危机的能力。但在当前疫情常态化的背景下,如果企业不加强对前期应对疫情实践经验的总结,调整人力资源管理机制,加强危机应对能力,对于以后的突发状况还是无法应对。因此,在疫情控制相对平稳的当下,企业不应放松警惕,而应该抓紧时间,巩固前期实践经验,加快促进企业的数字化转型,增强企业的可持续发展能力。

参考文献:

- [1]徐婧涵.企业人力资源管理问题探讨[J].现代商贸工业,2020,41(22):93-94.
- [2]林运超.疫情背景下企业人力资源管理应对策略[J].人力资源,2020,(08):12-13.
- [3]于晴,牟莉莉.新冠肺炎疫情下企业人力资源管理的应对措施[J].商界,2020,(42):144-146.