

疫情背景下的人力资源管理模块研究

尹淑蕾

(齐鲁师范学院 经济与管理学院 山东济南 250000)

摘要: 2020年初爆发了新型冠状病毒肺炎,为了更好配合国家战胜疫情,各行各业均积极的响应国家号召,减少人员流动,降低感染的风险,并取得了阶段性抗疫的胜利。疫情对不同的行业都产生了很大的影响,也同时对企业中人力资源的管理模式提出了更高的要求和挑战。因此,疫情背景下的企业人力资源管理模块应针对当下形势,进行研究分析,并提出了相应的解决策略,为推动人力资源管理的新模式提供参考。

关键词: 新冠疫情;人力资源模块;互联网

21世纪是全球化、市场化、信息化的世纪,是知识主宰的世纪,在新经济的条件下,人力资源管理必然要发生相应的变化,形成新型的人力资源管理模式,而当下,新冠疫情对各个行业都造成了极大的挑战,同时,新型病毒的潜伏性、无症状性等特征对企业造成的各种危害,产生了更多的隐性风险,出现了人心涣散、管理混乱、劳动者关系争议等各种问题。因此,企业应做好应对风险的准备,在充分了解国家的方针政策的同时,利用科学有效的防控方法应对企业人力资源管理中出现的各种问题,才可以促使企业转危机为动力,促进企业更好的发展。

人力资源是构成社会经济运动的基本前提条件,是能够推动和促进各种资源实现配置的特殊资源,而人力资源和企业管理之间是一种部分与整体的关系,人力资源管理的模块,常划分为:人力资源的规划;招聘与甄选;培训与开发;绩效管理;薪酬和福利;劳动关系管理。人力资源管理的功能和目标是通过承担的各项职能和从事的各项活动来实现的,所以,只有科学诠释人力资源管理的各个模块的核心部分,才有助力企业管理人员实现高效率管理。

一、人力资源“隔空”规划

人力资源规划(human resource planning)在传统的概念中,也被称之为人力资源的计划,是指在企业发展战略和经营规划的指导下,对企业一定时期中的人员供给需求进行科学的预测,根据结果采取相对应的方法和措施,用以稳定和保持人力资源的供需平衡,在这个过程中,满足企业对员工的各种需求,为了保证整个企业系统的正常运营,发挥各个部门的职能作用,必须提前做好计划,也就是说,必须提前做好人力资源的规划。

随着现代社会竞争的日趋激烈,人力资源的供求关系在不断变化,这就要求企业对内外环境的变化及时作出预测,制定计划,采取相应的政策措施进行应对。以确保企业单位在需要的时间和需要的岗位上,获得各种所需的人力资源,保证岗位的人事相宜。在人力资源需求、供给的预测和平衡中。随着电子网络平台的进步,越来越多的人力资源规划可以进行“隔空”操作。

疫情防控期间,中央指导组成员、国家卫生健康委主任马晓伟在发布会上讲述到,本次的新冠肺炎疫情是新中国成立以来,传播速度最快、感染范围最广、防控难度最大的重大突发公共卫生事件。与此同时,在新冠疫情发生前,传统的人力资源管理人员往往根据人力资源规划和工作分析中的岗位需要通过现场招聘的形式获得人才,而当面对社区及城市封闭式管理时,这种传统的模式就丧失其管理职能,这对传统意义上的人力资源管理提出了全新的挑战。疫情的发生,在一定程度上成为了发展数字化,电子化与打开组织边界的契机,本次疫情中,“隔空”规划,大数据的收集、分析和

应用,提升了人力资源规划的效率,而数字化办公系统的开放实现了远程赋能,大大提升了工作效率。

二、招聘与甄选“在线”操作

招聘和甄选是人力资源管理的一项重要功能,同时也是人力资源管理模块的首要功能,是员工企业的关口,目的是为企业获取合格的人力资源,达到人职匹配目的。对于人才的吸纳这项工作,正是通过企业员工的招聘和甄选得到的。招聘的工作总共包含了三个部分,分别是:招募、甄选和录用三个阶段。而这三个阶段工作的完成必须同时达到6R标准,要求人力资源管理者要在合适的时间、地点、范围、来源以及成本和人选几个方面进行把关,同时招聘的过程也是对外部进行企业宣传的有效途径。但是,在现实中,招聘活动的实施受到了多种因素的影响,比如外部影响因素,例如国家法律法规,它往往规定的企业招聘活动的外部边界。

在传统的招聘与甄选过程中,企业常常运用的现场招聘,然后进入笔试和面试环节。不同的企业对整个面试的过程安排也会有所不同,但是为了保障面试的效果,一般来说都会进行以下步骤:选择面试官、明确面试时间、准备面试材料、安排面试场所、面试实施、面试结束。现在企业也越来越多的采用陪审团面试的方式,但是整个面试结果的信度和效度,受面试官主观影响因素较大,存在着一定的缺陷。

同时,受到疫情的影响,这种传统形式的招聘,造成了人员的聚集,增加了病毒传播的风险。据东方财富网2020年02月12日新闻报道:每年春节过后都是校园招聘的高峰期,受疫情影响,网上招聘已经成了我们的主战场,其中,洛阳市人力资源和公共就业服务中心相关负责人介绍,2020年2月3日以来,洛阳人才网和洛阳就业网已有1218家用人单位发布职位需求33296个,新增个人简历6936份。教育部也出台了相应政策,以保障高校毕业生的就业,在2020年2月28日,教育部启动“2020届高校毕业生全国网络联合招聘——24365校园招聘服务”活动,高校毕业生全天24小时全年365天都可以通过网上进行校园招聘。

随着互联网技术的快速兴起,特别是在移动互联网发展红利、大数据和人工智能(AI)等多种利好因素的共同驱动下,在线网络招聘愈发受到企业管理人员的高度重视。网络招聘对企业的优势是显而易见的:总成本低,这对于企业来说可以开源节流,是一种很好的方式,而且高效;二是招聘时间和空间的跨度大,网络招聘上的职位发布的时间总体来讲比较长,可以进行长期招聘;网络招聘对于求职者来说,优势也很多:一是网络平台上招聘的信息量很大;二是方便快捷成本低,不用去招聘会现场投递了,并且节约了时间成本。

三、培训与开发“APP”进行

当企业通过招聘与甄选吸纳了新的员工后,下一步进行的就是员工的培训与开发策略,企业有必要尽快地提高员工的能力水平,使他们快速的融入到企业中去,开展工作。受到疫情的影响,培训与开发不能做到大量的线下进行,为了满足时代背景和人们对于能力提升的快速需求,培训APP的使用逐渐被很多企业注意到。

疫情既是机遇又是挑战,传统的培训方式是通过面对面传授的方式实现,而疫情期受到时间和空间的影响,有些企业将自己的企业资产制作成三维动画,设备管理平台对企业的工厂地形地貌、建筑、车间结构、设施设备等几何建模,直观、真实、精确地展示各种设施、设备形状及生产工艺的组织关系。疫情期间,各大教学平台,比如慕课、云课堂等等,各地高校推出了“云上组合拳”,提供一揽子优质云教学慕课服务,让师生在延期开学期间真正做到“停课不停教、学习不延期”……

在现代互联网和大数据的背景下,人力资源部门均可以根据企业的总体规划进行线上任务分解,进一步对在职员工进行“隔空”培训,在复工复产时,企事业单位纷纷架起“空中课堂”,让员工足不出户,就能接受培训,员工在等待复工的日子里,能静心思考,将学到的知识与实际工作相结合,充分消化吸收学到的知识。

四、绩效管理“云考核”

绩效管理就是指根而基企业的总体目标进行分解,由整体目标划分成职能层目标,进而划分到个人目标,制定员工的个人绩效目标,并且收集与绩效有关的信息集合,同时,对员工的目标完成情况定期做出评价和及时反馈,用来确保员工的工作活动和工作产出与组织、企业保持一致,进而保证组织目标完成的管理手段和过程。绩效的本身是具有多因性,也就是说,影响企业绩效考核效度因素是诸多的。介于绩效管理的的特点以及它的多因性还有疫情的影响,提出了云考核的相关理论和措施。

云考核是一种在大数据的背景下,基于云计算的、先进的、实时反馈的、以落实工作计划为核心,具有明显云时代特色的绩效考核与管理工具;它可以显著的为组织管理者节约时间和提升业绩,是一种基于云计算和互联网,以日常工作计划管理为核心,它不单单是打破了工作的时间与地理和空间位置的限制,而且可以让所有工作有理有据,让使用者可以随时随地地了解工作进展。绩效云系统是一种具有明显云时代特色的,高端IT技术与绩效理论相结合的产物。

五、薪酬福利“平台发放”

薪酬指企业为了认可员工的工作与服务,为员工支付各种直接的和间接的经济收入。企业员工的薪酬一般情况下可由三个部分组成:基本薪酬,可变薪酬,间接薪酬。企业的薪酬管理制度,应当遵循相关的基本原则,比如合法性原则、公平性原则、及时性原则、经济性原则和动态性原则,尤其是当企业面临内外部环境处于不断的变化当中时,比如疫情期间因为停工停产或者员工离职所带来的薪酬问题,那么对于企业人力资源管理来说,薪酬管理更应当在关键时刻坚持动态性的原则,要根据内外部环境因素的变化,随时进行调整,以确保企业薪酬的适应性。

新冠疫情下的薪酬除了不能以现金方式发放外,还影响到诸多“福利”,但是薪酬福利的发放,对企业的员工起到激励的作用。所以,如果要减少疫情对企业员工的负面影响,转变员工的工作态度,提高劳动者的工作的积极性,就必须采取积极有效的应对措施。

利用网络平台为员工发放薪酬福利,是消除当下问题的有效措施。为了让员工更好的了解新冠疫情的相关知识,以便于更好的预防,有些企业提供了免费的在线问诊咨询服务,内容包含普及新冠病毒的一般知识,口罩的正确带法,如何正确洗手,消毒等实用小贴士,帮助员工更好的认知和防御病毒。同时,为员工提供了科学、系统的员工心理援助计划(EAP)以及线上培训计划。

六、劳动关系“线上调解”

劳动关系是指员工关系的双方依法享受的权利和应当承担的义务,一般包括劳动者与用人单位之间的劳动合同、劳动纪律与奖惩、工作关系、休息时间、劳动安全卫生、劳动环境等方面形成的关系。劳动关系的处理直接影响到企业的投入与收益,也直接影响劳动者的工作质量和身心健康。因此,建立并且维持和谐的劳动关系,是企业人力资源管理中必不可少的部分。

为切实做好对疫情防控期间劳动关系的协调指导工作,进一步加强政策宣传,解答企业困惑,帮助企业稳定劳动关系,上海市金山区朱泾镇社区事务受理服务中心组织工作人员和部分企业人事主管举办首场“疫情期间企业劳动法律用工政策线上答疑会”。新颖、便捷的视频直播“云培训”方式受到广大企业的广泛认可。深圳市早在2018年启用劳动人事争议E仲裁服务平台。该平台启用后,传统仲裁程序中除开庭审理外,其余仲裁申请、立案受理、文书送达等环节均可不到现场办理。通过平台在线申请、调解和处理各种劳动关系纠纷案件,探索线上调解的新型模式,是抗击疫情大背景下,帮助企业和个人解决劳动争议的有效的手段。

新冠肺炎疫情影响着社会经济的各个方面,在全社会都在竭尽全力严防死守的同时,人们也在积极的思考,这场疫情对企业和对各行各业的影 响,准备着积极应对疫情后的新挑战。面对新变化和新的挑战,只有强化“共治、共生、共赢、共创”的发展思路,才能全面推动人力资源管理新模块的转型变革。

参考文献

- [1]李婧,边磊.线上调解,及时化解疫情期间劳动争议[EB/OL].HTTP://WWW.panther.c/news/Detail_forward_6034049,2020-02-17/2020-04-15.
 - [2]刘宗鑫,李晓峰.创新人才培养绩效云集成评价模型.《CNKI》,2017.15
 - [3]顾琴轩,著.绩效管理[M].上海:上海交通大学出版社,2015.10
 - [4]杨光斌.培训与开发[M].西安:西安交通大学出版社,2006.14
 - [5]顾琴轩,著.绩效管理[M].上海:上海交通大学出版社,2015.10
 - [6]刘畅.绩效管理与学术刊物质量[J].中国出版,2011(13):59-61.9
 - [7]赵志泉,等著.薪酬公平、劳资正义与和谐企业建设研究[M].北京:人民出版社,2014.12
 - [8]李英攀,刘名强,王芳,李瑞格.装配式建筑项目安全绩效云模型评价方法.《中国安全科学学报》,2017.15
- 作者简介:尹淑蕾(1987—),女,汉族,山东济南人,管理与科学硕士,齐鲁师范学院,讲师,研究方向为人力资源管理。