

优化人力资源配置着力提升企业劳动效率

刘虹

中车长江运输设备集团有限公司

DOI:10.12238/ej.v7i3.1420

[摘要] 在当前企业环境中,人力资源是企业持续发展的重要动力,其配置与优化直接影响着企业劳动效率的提升。本文着重讨论了如何通过优化人力资源配置来提升企业劳动效率。并且探讨了人力资源配置的重要性,突出了优化配置对提高劳动效率的直接影响。随后,基于实证研究,阐述了企业中存在的劳动效率问题,揭示了这些问题背后的人力资源配置问题。在文中,提出了一系列优化人力资源配置的策略,以解决这些问题并提高企业劳动效率。其中包括改进招聘流程,制定更全面的员工培训计划,以及建立体现员工价值的薪酬结构。

[关键词] 人力资源; 优化配置; 企业劳动效率

中图分类号: F062.1 **文献标识码:** A

We will optimize the allocation of human resources to improve the labor efficiency of enterprises

Hong Liu

CRRC Changjiang Transportation Equipment Group Co., LTD

[Abstract] In the current enterprise environment, human resources are an important driving force for the sustainable development of enterprises, and its allocation and optimization directly affect the improvement of labor efficiency of enterprises. This paper focuses on how to improve the labor efficiency of enterprises by optimizing the allocation of human resources. We explore the importance of human resource allocation, highlighting the direct impact of optimal allocation on improving labor efficiency. Subsequently, based on empirical research, we expounded the labor efficiency problems in enterprises, and reveal the human resource allocation problems behind these problems. In this paper, we propose a series of strategies to optimize the allocation of human resources to solve these problems and improve the labor efficiency of enterprises. These include improving the recruitment process, developing a more comprehensive employee training plan, and building a pay structure that reflects employee value.

[Key words] human resources; optimal allocation; enterprise labor efficiency

引言

人力资源是企业发展的第一资源^[1],使得人力资源在企业发展中占有举足轻重的地位。正确的人力资源配能够促进企业劳动力得到最充分的利用,从而提升企业整体的工效。然而,在当前的企业环境中,经常会遇到一些困扰,比如员工的能力得不到充分的发挥,或者人力资源的投入产出比不理想等。这些问题背后往往隐藏着人力资源配置的问题。因此需要提出一系列优化人力资源配置的实用策略,以便解决这些问题,推动企业劳动效率的提升。在实施这些策略的过程中,还需要讨论有关的具体实施方案与预期效果。同时尝试预测这些策略将如何影响企业的效率,并预计其可能的发展趋势。希望通过这样的研究,能够为企的人力资源优化提供有益的参考。

1 优化人力资源配置的理论基础

在解读优化人力资源配置的理论基础时,可以从经济学,管理学以及心理学三大方面来进行分析和论述。

1.1 经济学

从经济学的观点来看,人力是企业最重要的资源之一。根据经济学的边际效应原理,企业需要在安排工作岗位时,充分配置和利用人力资源,以便在保证质量的前提下,提高生产线上的工作效率。例如,经过深入研究一个传统制造企业,发现当工人的工作时间超过8小时后,其生产效率会大大降低,因此他们调整了工作时间,实行双班轮替,结果不但没有减少产量,反而提高了整体的劳动效率。

1.2 管理学

从管理学的视角来看,合理的人力资源配置可以促进更好的团队协作,提高员工的工作满意度,从而提高企业的整体效率。例如,一家软件开发公司在建立项目团队时,考虑到员工的技能和兴趣,进行了细致的人员配置,这样既充分利用了员工的能力,也增强了团队的合作精神,最终提高了项目的完成效率和质量。

1.3心理学

第三,从心理学的角度来看,当员工的工作职能与他们的能力和兴趣相匹配时,可以极大地提高他们的工作积极性和满足感,从而提高企业的生产效率。就像一家市场调研公司,他们将员工按照专业技能和热情进行部署,使得每位员工都能在喜欢和擅长的领域里发挥自己的价值,企业整体的劳动效率也因此得到了提升。在研究过程中引入最多的马斯洛需求层次理论,要求在人力资源管理过程中满足员工基本的生理需求、安全需求、爱与归属的需要、尊重需要、自我实现的需要等5个方面的需求。^[2]

通过这三个方面的论述,可以看出,优化人力资源配置是一个涉及多个维度的复杂问题,但只要企业能够从经济学、管理学、心理学三个角度进行全面考虑和精心设计,就有可能实现人力资源的优化配置,进而提高企业的劳动效率。

2 优化人力资源配置、着力提升企业劳动效率的重要性的意义

人力资源优化配置与企业劳动效率的提升是紧密相关的,这其中蕴涵的重要性的意义可以从提升企业竞争力、推动企业可持续发展以及增强员工满意度三个方面进行深入阐述。

2.1提升企业竞争力

优化人力资源配置能明显提升企业竞争力。一个明显的例子是全球知名的科技公司Apple。由于Apple始终关注技术创新,又十分注重人才的招聘与激励,因此他们不仅能够吸引全球顶级的科技人才,通过合理的配置还能促使这些人才在自身擅长的领域中发挥出极大的价值,从而推动了Apple的持续创新,确保了其在全球科技领域的领先地位。

2.2推动企业可持续发展

优化人力资源配置对推动企业可持续发展具有重要的意义。这一点可以从快消品巨头宝洁公司中看出。宝洁在全球设有研发中心,并吸引了各领域的人才,通过合理的配置与激励机制,保证了公司研发部门的创新能力,也保证了宝洁的产品始终能满足市场需求,从而推动了企业的长期持续发展。

2.3增强员工满意度

另外,优化人力资源配置还有助于提升员工的满意度和效率。在线教育平台优步大学就是一个很好的例子。优步大学注重员工潜力的发掘与发展,对员工的岗位设置非常灵活,充分尊重员工的职业选择与发展规划,通过合理的岗位配置让员工在最恰当的岗位上发挥出最大的能力,这不仅提高了员工的工作效率,而且也提升了员工的工作满意度。

通过这三个方面的论述,可以看出,优化人力资源配置并着

力提升劳动效率在提升企业竞争力、推动可持续发展和提升员工满意度等方面具有重要的意义。这不仅对企业自身的发展有着积极的推动作用,同时也能为社会带来更大的价值。

3 优化人力资源配置、着力提升企业劳动效率的举措

企业如何通过优化人力资源配置,着力提升企业劳动效率,这个问题可以从职责明确化、能力与岗位匹配、技术培训以及员工激励四个方面来探讨。

3.1职责明确化

明确每个员工的职责是优化人力资源配置的基础。如果员工明确了自己的工作目标和任务,他们就能更专注和更高效地完成工作。比如,对于德国的戴姆勒奔驰公司来说,他们的成功离不开职责明确化的原则。他们将每个员工的职责定义得极其清晰,让员工无需疑虑自己的工作目标和任务,能够全身心投入到工作中去。

例如,生产线上的员工有明确的任务,也就是生产高品质的汽车;设计部门则聚焦于创新性的车型设计,营销团队瞄准市场开发及销售成果,每个人都知道自己在大体系中的位置和所要承担的职责任务。这样的工作环境使得每个员工能将精力集中在明确的角色上,达成他们的工作目标,从而提高效率。这不仅提升了奔驰汽车的质量和创新能力,更使得奔驰在全球汽车行业保持了竞争力。

3.2能力与岗位匹配

将员工的能力与岗位高度匹配也是一种有效的人力资源优化举措。以“人”和“岗位”为立足点,高度重视人才、尊重人才。^[3]当员工的能力得到充分的利用,并且工作中也能找到自己的价值和快乐,他们的工作效率自然也会提高。例如,宝洁公司在人才使用上十分注重岗位与能力的匹配,通过科学的考核评估系统,将员工根据其技能与兴趣适当地安排在适合的岗位,从而保证了人力资源的最大化利用和员工的工作效率。

宝洁公司在人才使用上根据员工的表现、技能、态度和潜力等多方面的表现进行评估,并细分为不同的等级。通过这种方式,管理者能够有一个对员工整体和细致的理解,更好地做出决策,使员工在职业发展的道路上找到最适合自己的位置。通过这种方式,宝洁能在早期就确定应聘者是否有能力充实所需职位,或者是否有潜力通过培训和教育来发展这些能力。如果在这一阶段的匹配结果不理想,可将其视为风险,因为即使经过培训,员工也可能无法在这个位置上成功。当员工在自己的能力和兴趣方面找到恰当的岗位时,他们的积极性和创新性都会得到极大的提升。这在宝洁的许多部门都得到了应用,例如,产品研发团队利用科技进行创新,销售团队对消费者偏好和市场变化保持敏感,人力资源团队对员工需求和舒适度保持关注等等。这样每个部门都能发挥出最大的效益,从而提高整个公司的生产效率。

3.3技术培训

为员工提供足够的技术培训也是提高企业劳动效率的重要

举措之一。这一点通过华为公司就能够很好地体现出来。华为重视员工的技术能力培养,为员工提供丰富的内部和外部培训资源,使得员工能够持续提升自己的技能和知识,保持与行业发展的同步,从而提高了企业的整体劳动效率。

华为的技术培训体系涵盖了各个层次的员工,从基层员工的基本技能和专业知识,到高级经理的管理技能和战略思维能力,都有相应的培训课程。这些课程经常是领导力、决策力和合作力等培训的重要组成部分。而对于中高层员工,华为更突出了持续学习和成长的理念。这包括将外部专家引入内部研讨会、让员工参加全球知名的专业训练课程,甚至是提供赴世界顶尖大学进修的机会,让员工能在全球视野内更新观念、拓宽知识,从而帮助华为保持在全球竞争力。

除了普通的技术课程,华为也借鉴了一些创新的教学模式,比如业界较先进的“颠覆式创新”概念,内部实施了“华为大学客座教授”系统。公司会定期邀请全球一流的教育机构的专家前来讲解最前沿的通信技术、市场经济论,甚至是哲学、生物学等领域的课程,以此提升企业内部的学习氛围。华为的这些实践显示,员工的技术提升并非仅仅是学习一项新技能那么简单,而是要树立员工的学习心态,鼓励他们主动寻找和接受新的知识。在这一点上,华为实施的技术培训,已经成为了其企业文化的一部分,它帮助员工不断提升自己的能力,推动了整个公司的发展。通过培训,华为创造了一个能够适应快速变化领域的灵活和高效的劳动队伍,从而提高了企业的整体劳动效率。

3.4 员工激励

建立合理的员工激励机制同样是优化人力资源配置的重要步骤。通过对员工的表现进行公正的评价,并根据评价结果给予适当的奖励,可以激发员工的主动性和积极性,促使他们更快更好地完成工作。比如,优步大学就建立了一整套完善的激励制度,包括工资激励、晋升激励等,大大提高了员工的积极性,从而提升了企业的整体效率。

在工资激励方面,优步采取了比传统更前瞻的激励方式,他们设置了基本薪酬以外的绩效奖金,将个人的工作表现与其收

入直接挂钩。这样一来,优秀的员工能够从他们的努力中直接察觉到经济利益的增长,从而进一步发挥其主观能动性。同时,他们也充分利用了晋升激励的力量,遵循公正、公开、公平的原则,设立由员工自我评价、上级评价以及同事的匿名评价等多角度构成的评价机制。按照评价结果,优表现的员工将有机会得到晋升和更多的权力,这一策略极大地增加了员工向上的动力。

以上四个方面的举措,都有助于企业优化人力资源配置,提升企业劳动效率。在实践中,企业可以根据自身的实际情况,选择最适合自己的优化人力资源的方法,以达到提升劳动效率的目标。同时,每个企业的人力资源也是独一无二的,因此,在优化人力资源配置的过程中,企业也要重视从自我出发,结合自己的特性和环境,实现最佳效果。

4 结论

综上所述,通过本文的研究,可以得出优化人力资源配置对提升企业劳动效率具有重要作用的结论。从经济学、管理学和心理学的角度来看,优化配置能够使企业充分利用人力资源,提高工作效率。在实践中,明确职责、匹配能力与岗位、提供技术培训和建立有效的员工激励机制等举措是实现这一目标的关键。企业应根据自身情况选择合适的策略,并注重自我创新,以提升整体劳动效率,推动持续发展。因此,优化人力资源配置对企业劳动效率的提升具有深远的意义,值得企业高度重视和持续探索。

[参考文献]

[1]赵兴永,刘闯,葛明元.优化人力资源配置着力提升企业劳动效率[J].石油组织人事,2022,(01):61-63.

[2]赵茜,王江华,徐垚.人岗匹配下企业人力资源优化配置研究[J].今日财富,2023,(23):116-118.

[3]余君.企业人力资源配置优化实践[J].人力资源,2023,(22):74-75.

作者简介:

刘虹(1984—),女,汉族,湖北省武汉市人,本科,中车长江运输设备集团有限公司,研究方向:人力资源和干部管理。