

工业工程视角下的人力资源管理发展趋势探究

沈冰宁

国网哈尔滨供电公司 黑龙江 哈尔滨 150001

摘要: 21世纪的今天,企业的竞争归根结底就是人才间的竞争,谁能够手握大量人才,并且将人才的最大价值和潜能进行充分发挥。谁便可以在市场竞争中占尽优势。当前市场经济条件下,工业工程具有广阔的发展前景,他可以对我国快速发展的经济需求进行满足。因此,对于工业工程企业如何将人力资源管理的价值最大化发挥以及在未来发展过程中,人力资源管理的发展趋势,都是企业需要掌握的内容。在本文中,笔者首先对工业工程进行了概述,其次就工业工程对人力资源管理所产生的影响进行论述,最后则就工业工程视角下的人力资源管理及的发展趋势进行探究。

关键词: 人力资源管理; 工业工程; 发展趋势

引言

现如今随着我国国民经济建设快速的发展和进步,社会大众的生活节奏是随之增加,人力资源管理已经成了促进工业工程企业快速发展的重要措施,因为受到了传统理念所带来的影响,我国一些工业工程单位依然处于传统的人力资源绩效管理状态,而传统的人力资源绩效管理已经无法满足当前我国工业工程企业的发展需求。人力资源管理在企业发展中具有重要地位,人力资源的价值体现出企业的综合竞争力,良好的人力资源管理能够在企业内部构建乐观、奋进的工作环境,提高公司员工的工作热情以及责任感,有助于强化岗位工作的创造力,为公司长久、高效发展奠定基础。在大数据时代,企业人力资源管理要加强人力资源管理工作的改革与创新,提高人力资源管理信息化建设,加强工业工程企业人力资源管理工作得到顺利的实施,从而促进企业快速稳定的发展。

1 工业工程概述

工业工程英文简称IE,是一门利用社会科学、物理学、数学、管理学等多学科知识,围绕设备、人员、能源、物料、信息等进行综合规划、管理、设计的学科。从内容上来讲,工业工程管理理念包含了5S管理、工作研究理论、双因素理论、权变管理理论、ECRS分析法等,涉及了生产管理整个流程的方方面面内容,能够为企业管理者提供全方位的管理辅助。

最早工业工程学说源于19世纪末期的美国,是随着社会工业化发展而衍生出的一门学科。最初出于帮助美国福特公司解决小规模生产,在扩大生产规模的同时达到提高生产效率的目的。美国泰勒于1895年展开了围绕工业生产的科学管理研究;发展至20世纪40年代,随着

社会工业化发展程度的日益加深,社会中已经形成了包含小批量生产、成批生产、流水线大规模生产在内的多种生产形式。在此基础上,运筹学、统计学、管理学、数学等多学科知识开始被引入到工业工程当中,为工业工程生产管理规划、创新、优化等提供了重要的辅助作用;从20世纪70年代开始,随着世界各国交流程度的日益加深,国际市场逐渐形成,各国企业为在市场上站稳脚跟,开始对企业的生产质量、管理效率等问题予以高度的关注。由此工业工程开始以一种管理理念的形式出现在企业管理当中。

2 工业工程对人力资源的影响探析

个人的发展和企业的发展都涵盖在人力资源管理的整个过程中,促进企业的持续稳定发展、满足企业对人才所需是人力资源管理的终极目标。而计算机技术的出现和广泛应用,开始逐渐的被工业企业引入到企业管理中,而新的管理方式和制造技术的出现对于人才所提出的要求更高,同时也需要素质更高的人才进行操作,经济社会和全球化进行的不断加速,使得全球竞争更为激烈,而一个企业能否在激烈的社会竞争中屹立不倒,则主要依托于经营策略、管理手段、以及信息化程度等多方面因素。但是,最终的决定性因素还是有知识、有能力的人才,简而言之,就是以知识和技能取得最终胜利的人,也正是由于此原因,当前各国家、各企业都在加强人才的培养和聚拢,只有对传统的人力资源管理进行改革和更新,才有可能在激烈的市场竞争中占据主动地位^[1]。

现阶段,受到市场经济的激烈影响,人力资源的流动性特征已经越来越明显,当前情况下,市场经济的快速发展,使得企业的竞争已经逐渐的由传统的产品竞争向着科技竞争、人才竞争以及技术竞争而转变,而现

代工业工程的广泛应用,对于企业的发展而言,为之提供了更低廉的成本、新材料以及行的技术、工艺和产品等,这对于新行业、新产业的出现都提供了较好的契机和条件^[2]。众多的企业都已经充分的意识到人才的作用,因此,已经开始不择手段的进行挖掘、搜寻企业发展所需的各类人才,而对于人力资源管理与开发而言,是否可以跟上这一步伐,为企业发展提供高质量、高数量的合格人才,对于企业的发展而言,便显得尤为急迫和重要。除此之外,现代工业管工程的发展和运用,对于当前存在的缺乏竞争力的企业而言,也是一种严重的打击,使其面临着即将倒闭和破产的风险,这也充分说明了一个问题,对于那些固守老传统、老技术的企业而言,社会的发展,终究会将其淘汰。进而造成人员的失业和经济的损失,这就可能出现一个国家、一个企业所需的人力资源不足,而不需要的人力资源数量繁多,人力资源的平衡性也会因此受到影响,被打破。现代的市场经济条件下,一方面,企业对人才的渴求不断增加,而另一方面,企业所需的人才却极为匮乏和短缺,而市场开放程度的不断加深和加大,势必造成现代经济条件下人才间竞争激烈的加剧。

3 工业工程视角下人力资源管理发展趋势

3.1 信息化、智能化方向发展

工业工程视角下的人力资源管理未来将顺应当今网络时代发展趋势,朝着信息化、智能化的方向发展。究其原因主要有两点:一是当今时代是一个互联网信息时代,在科技创新的作用下,互联网信息技术以各种形式出现在人们的视野中,对社会发展起到了极大的推动作用。尤其是随着“互联网+”理念的提出,各行业更是积极投入到了以信息技术为支撑的产业转型升级当中,极大地促进了企业生产管理效率的提升。在信息时代强大的发展潮流趋势驱动下,信息化、智能化将成为工业工程视角下的人力资源管理未来必然之选。二是由人力资源价值效用发挥的本质属性即知识所决定的^[3]。知识经济时代的来临,充分突显了知识的经济价值属性,知识以信息的形式存在、传播,谁能够在短时间内掌握大量、前沿知识信息,谁就拥有发展主动权。而互联网的崛起,则为人们获得知识、信息提供了一种更为便捷的渠道。在大量的知识、信息的辅助下,工业工程能够更好地发挥其统计计算、数据分析、规划管理作用,建立起强大的决策支持系统、管理信息系统、智能制造系统、计算机操作系统等,并在网络信息传输功能的作用下,对与人力资源管理相关信息数据进行科学分析、及时反

馈。相对于传统工作方式,信息化、智能化发展能够为工业工程视角下的人力资源管理提供更多的便捷和辅助效用。

针对这一发展趋势,企业管理者在未来的工作中要着重做好以下几点:首先,积极创建网络管理平台,并结合企业人力资源管理需要建立完善的系统功能、模块,将与员工相关的信息、数据及时输入系统平台数据库,在实现数据信息资源共享的同时便于各级管理人员对相关信息的查询、使用,最大程度提高人力资源管理办事效率。其次,将网络素养、信息技能等纳入到员工培训重点项目当中,确保各岗位人员都能够熟练操作现代化生产设备,为工业工程要求的高效化工作流程的塑造建立坚实的基础。

3.2 实施柔性管理

柔性管理目前在生产制造领域得到广泛应用,未来也将逐渐渗透到工业工程之中,强调企业管理的整体柔性,涉及到市场、研发、制造、组织管理等各个方面,企业活动的开展离不开人的支持,而柔性管理将对人的创造性具有较大激发作用,已经成为现代化市场竞争的关键所在,企业柔性从根本上来讲取决于人的柔性。在新经济时代背景下,柔性管理作为重要产物之一,只有在知识的推动下才可促进生产力的发展,将知识凌驾于其他一切之上,才可使人的主动性得到有效调动和激发。与以往外力管理相比,柔性管理的优势体现在人性解放、权力平等、民主等方面,可通过对员工施加软控制的方式,使员工的主动性、内在潜力与创造力得到充分发挥,为企业市场竞争力的提升提供源泉^[4]。

3.3 建立起科学以及合理的激励机制和管理机制

对于激励机制的落实而言,是需要使其薪酬管理制度能够得到相应的完善,并且也是要求人力资源管理部门能够有针对性地开发分门别类的资源管理模式和激励模式,例如各部门员工配置不同、年龄结构不同以及入职时间不同,可以设置针对性且多元化的薪酬激励模式,以数据为基础,要求人力资源管理部门切实了解员工对薪资待遇的实际诉求,通过精神鼓励和物质奖励等形式,强化激励作用的价值^[5]。除此之外,在实际进行管理机制创新的过程中,还要促进员工之间的关系能够变革,让各个部门的员工能够有效进行信息交流和汇总,实现多元化的配合以及合作,为行业的快速发展提供出良好的人才基础。

结束语:综上所述,伴随着现阶段科学技术发展水平以及生产力的不断提高和快速发展,特别是高新技术

产业的不断出现和消费者需求的不断提升，这一切都使得当前的生产和经营环境发生了较大的变化，从我国现阶段的国情来看，工业工程以节约、精简、高效益著称的管理理论已经开始逐渐的被国内企业进行广泛应用，人力资源作为企业发展的过程中所需的重要资源之一，也是企业得以生存和发展的重要影响因素之一。因此，作为企业的中高层管理者而言，尤其应该意识到，现阶段，工业工程视角下，人力资源对于企业所产生的重要影响，并予以高度的重视，只有这样，才能使得企业在越来越激烈的市场竞争环境中保持较高的竞争力，处于屹立不倒的位置。

参考文献：

- [1]钱伟.工业工程在优化现场管理中的应用[J].企业改革与管理,2021(7):24-25.
- [2]周慧萍.工业工程中的人力和物资管理必要性探讨[J].中国管理信息化,2020,22(20):108-109.
- [3]王晶.工业工程视角下的人力资源管理及其发展趋势[J].低碳世界,2020(7):366-367.
- [4]陈大栋,鲍剑伟.泛在电力物联网建设与企业人力资源管理创新[J].现代企业,2020, 99(11):16-17.
- [5]王勇.电力企业人力资源管理优化的思考[J].中外企业家,2020,99(11):125.