

# 规范人力资源制度降低人力资源成本

陈金星

甘肃省交通运输发展研究中心 甘肃 兰州 730030

**摘要:**当前人力资源制度面临的挑战不容忽视,包括招聘过程中缺乏标准化的流程、培训制度难以适应员工发展需求、绩效考核体系不够公正和客观,以及薪酬福利制度未能有效激励员工等。为了应对这些挑战,组织需明确招聘流程、完善培训体系、构建科学的绩效考核机制,并优化薪酬福利制度。这些举措的实施,将显著提升人力资源管理效率,为组织的稳健发展和员工成长提供有力保障。

**关键词:**规范;人力资源制度;降低;人力资源成本

## 引言

在竞争激烈的当今市场,人力资源制度的健全性直接关系到组织的生命力与竞争力。遗憾的是,众多组织在招聘、培训、绩效考核及薪酬福利等方面暴露出制度缺陷,如招聘流程随意、培训资源匮乏、考核标准模糊、薪酬体系不公等。这些短板既拖累了组织的运行效率,更挫伤了员工的积极性与归属感。而优化人力资源制度,提升管理效能,已成为组织迫切需要面对并解决的课题。

## 1 当前人力资源制度存在的问题

### 1.1 招聘流程不规范

尽管人力资源制度在推动企业发展、优化人才配置方面发挥着举足轻重的作用,但在现实操作中,不少企业的人力资源制度仍存在着显著的不足之处。这些不足往往导致企业在人力资源管理上的效果大打折扣,尤其是在招聘环节,其问题尤为突出。具体来说,招聘流程的不规范是许多企业面临的一大难题。没有清晰的岗位描述和职位要求,企业很难吸引到真正符合岗位需求的人才。这也给招聘人员带来了很大的主观性,导致招聘决策容易受到个人偏见的影响。有的企业招聘流程繁琐冗长,导致招聘周期过长,既降低了招聘效率,还可能让优秀的求职者失去耐心。而有的企业则过于简化招聘流程,省略了必要的面试和评估环节,使得招聘到的人才质量难以保证。企业没有及时向求职者反馈招聘进度和结果,导致求职者对招聘流程感到迷茫和不满。这也可能让企业在面对优秀人才时错失良机。企业过于依赖传统的招聘渠道,如招聘网站和招聘会等,忽视了社交媒体、内部推荐等新兴的招聘渠道,从而限制了招聘的广度和深度。

### 1.2 培训制度不完善

在当前的企业运营环境中,人力资源制度无疑是企

业持续发展和竞争力提升的关键因素。但在实际操作中,人力资源制度仍然暴露出诸多亟待解决的问题。培训制度的不完善尤为突出,它直接影响了员工技能的提升和企业的长远发展。一些企业对于员工培训的重要性认识不足,往往将其视为一种额外的成本而非投资。这种观念导致了在预算分配和资源投入上的忽视,使得员工培训的机会和资源都相对有限。既限制了员工个人能力的提升,也影响了企业整体绩效的改善。一些培训内容过于理论化,缺乏针对性和实用性,导致员工无法将所学知识应用于实际工作中。此外,培训方式单一、缺乏创新也是导致培训效果不佳的重要原因。传统的讲授式培训方式已经无法满足现代员工的学习需求,需要引入更多元化、互动性的培训方式。许多企业在培训结束后并没有对培训效果进行有效的评估,也没有收集员工的反馈意见。这使得企业无法了解培训的实际效果,也无法对培训内容和方式进行针对性的改进。

### 1.3 绩效考核体系不科学

在深入探讨当前人力资源制度存在的问题时,绩效考核体系的不科学性是其中一个尤为显著的方面。绩效考核作为评估员工工作表现、贡献及确定薪酬和晋升的重要机制,其公正性和科学性直接影响到员工的工作积极性和企业的整体运营效率<sup>[1]</sup>。当前许多企业在实施绩效考核体系时,绩效考核的主观性过强是一个普遍存在的问题。这种主观性可能源于上级对下级工作表现的个人偏好、情感因素或是对某些特定技能的偏见,导致评估结果难以客观公正地反映员工的实际贡献和工作质量。当评估标准模糊、不明确时,员工往往难以清晰地了解自己的工作目标和期望,也难以衡量自己的进步和成就。既会降低员工的工作积极性,还可能导致企业内部的竞争和矛盾加剧。若企业在不同部门或不同时间段采用不同的考核标准和方法,员工可能会感到困惑和不

安,也难以形成稳定的工作预期和计划。

#### 1.4 薪酬福利制度不合理

在企业的运营过程中,薪酬福利制度本应起到激励员工、稳定团队、促进企业发展的关键作用。当员工的薪资低于其期望或市场水平时,他们会感到不公平,从而降低了工作满意度和忠诚度。这种不满情绪可能导致员工频繁地寻找新的工作机会,造成企业员工流失率的上升。员工流失既会影响企业的日常运营,还可能导致企业核心技术的泄露和客户资源的流失,增加企业的运营成本。如果企业只提供固定的薪资和有限的福利,而没有根据员工的个人需求或市场变化进行调整,这种制度将无法有效满足员工的多样化需求。这将使员工感到企业缺乏人文关怀和尊重,从而降低他们对企业的归属感和认同感。在这种情况下,员工可能会选择离开企业,寻找更能满足其需求的工作环境。如若制度设计存在偏见或歧视,导致某些员工获得了不公平的待遇,这将引发员工之间的不满和冲突。这种不和谐的内部环境将降低员工的工作积极性和创造力,影响企业的整体业绩。

## 2 规范人力资源制度的策略

### 2.1 制定明确的招聘流程和标准

企业需要明确招聘的岗位、职责和要求,并据此制定招聘计划。企业应当通过多种渠道发布招聘信息,如企业官网、招聘网站、社交媒体等,确保信息能够覆盖到目标人群。在筛选简历阶段,企业应设立明确的筛选标准,如学历、工作经验、专业技能等,以确保进入面试环节的候选人具备一定的基础素质。企业可以利用自动化工具或软件辅助筛选,提高筛选效率。企业应制定详细的面试流程和评分标准,包括初试、复试等环节,以及面试官的职责和评分标准。在面试过程中,企业应注重考察候选人的综合素质和专业技能,如沟通能力、团队协作能力、问题解决能力等。此外,企业还可以采用行为面试法、情景模拟等方法,更深入地了解候选人的能力和潜力。企业应根据面试结果和评分标准,综合评估候选人的能力和潜力,确定最终的录用名单。在发放录用通知时,企业应明确告知候选人的薪资待遇、工作职责、试用期等相关信息,确保双方信息对称。为了更好地管理招聘数据和人才信息,企业应建立完善的招聘数据库。数据库应包含候选人的基本信息、简历、面试记录、评估结果等内容,方便企业随时查阅和筛选合适的人才。企业还应定期对数据库进行更新和维护,确保数据的准确性和完整性。

### 2.2 完善培训制度

(1) 企业应明确培训的目标和原则。培训的目标应

与企业的长期发展规划相一致,旨在提升员工的专业技能、管理能力和团队协作能力。培训的原则应体现公平、公正和效率,确保每位员工都有平等接受培训的机会,并且培训的内容与方式应符合员工的实际需求和学习特点。(2) 企业应根据员工的需求和企业的发展需要制定具体的培训计划<sup>[2]</sup>。在制定培训计划时,应充分考虑员工的职业发展路径、岗位需求以及企业未来的发展方向。培训计划应包括培训课程的选择、培训时间的安排、培训方式的选择以及培训效果的评估等方面。企业还应定期对培训计划进行调整和优化,以确保其与企业的发展需求保持同步。(3) 在培训内容方面,应紧密结合实际工作,注重提升员工的实际操作能力和解决问题的能力。培训内容可以包括专业知识、技能操作、团队协作、沟通表达等多个方面。企业还应注重培养员工的创新意识和创新能力,鼓励员工在工作中不断尝试新的方法和思路。(4) 企业还应鼓励员工参加外部培训和学习。外部培训和学习可以为员工提供更广阔的视野和更丰富的知识资源,有助于员工提升综合素质和竞争力。企业可以与专业的培训机构合作,为员工提供高质量的外部培训资源,并鼓励员工积极参与。(5) 企业还应建立完善的培训效果评估机制。通过评估员工的培训效果,企业可以了解培训计划的实施情况,发现问题并及时进行改进。企业还可以根据评估结果对员工的培训需求和职业规划进行调整,为员工提供更精准的职业发展指导。

### 2.3 建立科学的绩效考核体系

(1) 科学的绩效考核体系必须确保公正性和客观性。这意味着在设定考核标准和流程时,必须避免主观臆断和偏见,确保所有员工都在同一套公平、透明的规则下接受评估。为此,企业可以引入第三方评估机构或利用先进的评估工具,确保评估结果的准确性和公正性。(2) 绩效考核体系应全面覆盖员工的工作质量、工作效率、工作态度等方面。这些方面共同构成了员工绩效的完整画面,任何一方面的忽视都可能导致评估结果的片面性。例如,工作质量可以通过项目完成质量、错误率等指标来衡量;工作效率则可以通过工作完成时间、任务处理速度等指标来评估;工作态度则可以通过员工出勤率、工作积极性等方面来观察。(3) 绩效考核体系还应特别关注员工的团队协作能力和创新能力。在现代企业中,团队协作和创新能力已经成为企业成功的关键因素。在评估员工绩效时,应充分考虑员工在团队中的贡献以及他们提出的创新建议和实施效果。在建立了科学的绩效考核体系后,企业还应注重绩效考核结果

的反馈和应用。

#### 2.4 优化薪酬福利制度

企业需要进行详尽的市场调研,了解同行业、同地区、同岗位的薪酬福利水平。这有助于企业准确判断自身薪酬福利的竞争力,为后续的优化提供数据支持。企业还需要根据自身的经营状况和战略目标,明确薪酬福利的市场定位,确保薪酬福利水平与企业的长期发展相协调。薪酬福利制度应充分体现“多劳多得”的原则,即员工的薪酬福利水平应与其个人能力、工作表现以及贡献程度相匹配。企业可以通过设立绩效奖金、年终奖等激励措施,鼓励员工积极投入工作,提高工作质量和效率。企业还应建立公正的绩效评估体系,确保绩效评估的公平性和准确性。除了基本的薪酬福利外,企业还应注重员工的福利待遇。这包括但不限于提供健康保险、带薪年假、节日福利、员工培训、职业发展机会等。完善的福利待遇可以提高员工的满意度和忠诚度,增强员工的归属感和责任感。此外,企业还可以根据员工的需求和期望,灵活调整福利待遇的内容和形式,以满足员工的个性化需求。在优化薪酬福利制度的过程中,企业应加强与员工的沟通与反馈。通过定期的座谈会、问卷调查等方式,了解员工对薪酬福利制度的意见和建议<sup>[1]</sup>。企业还应及时回应员工的关切和诉求,积极解决员工在薪酬福利方面遇到的问题。这有助于增强员工对薪酬福利制度的认同感和信任感,提高员工的工作积极性和满意度。随着企业的发展和市场环境的变化,薪酬福利制度也需要不断地进行调整和完善。企业应密切关注市场动态和员工需求的变化,及时对薪酬福利制度进行修订和优化。企业还应不断探索新的薪酬福利激励方式,以适应不同员工的需求和期望。

#### 2.5 加强人力资源信息化建设

建立完善的人力资源信息系统应该能够全面、准确地记录和管理员工的档案、薪资、绩效、培训、奖惩等

各方面的信息。通过这一系统,企业可以方便地查阅和检索员工的各项信息,为决策提供有力的数据支持。传统人力资源管理方式往往需要大量的人工操作,耗时耗力且容易出错。而通过建立人力资源信息系统,企业可以实现招聘、培训、绩效考核等工作的自动化和智能化。系统可以根据预设的规则和算法自动筛选简历、匹配岗位、生成培训计划和考核报告等,极大地减少了人工干预和错误率,提高了工作效率。通过对员工信息的深入分析,企业可以了解员工的需求、特点和优势,制定更加符合员工需求的薪酬福利政策、培训计划和晋升路径等。这种精细化的管理方式既可以提高员工的满意度和忠诚度,还可以激发员工的工作积极性和创造力,为企业的发展注入源源不断的动力。通过自动化和智能化的管理方式,企业可以减少对人力资源的依赖和投入,降低管理成本。

#### 结束语

随着人力资源制度的规范与完善,我们为组织构筑了一个更为公平、公正、高效的舞台。这个舞台既让每一位员工都能充分发挥自己的潜能,实现个人职业梦想,更让组织在激烈的市场竞争中脱颖而出,稳固其市场地位。让我们携手并进,持续推动人力资源制度的优化与创新,共同为组织的未来铺就一条更加坚实、宽广的道路。

#### 参考文献

- [1]王东伟.基于国有企业人力资源成本控制优化策略探讨[J].河北企业,2018(12):147-148.
- [2]宜少华.国有施工企业人力资源成本控制的实践问题[J].中国市场,2019(19):80+82.
- [3]樊星,王妍,徐凯,钟栗广.企业人力资源成本控制存在的问题及其对策分析[J].中国管理信息化,2019,22(02):29-30.