

在企业经营管理活动中，始终离不开人力、财力、物力三大要素，在经济一片大好的时候，资本财力受到所有企业的高度重视。随着疫情的影响，经济大环境持续低迷，企业生存和发展受到严峻挑战，加上数字化概念的深入，企业也逐步转向对内精细化管理上。因为企业经营活动是依靠人来完成，而财力和物力也是受人支配，前两者是不变的，只有人是动态的。所以企业只有把人管理好，生产经营才能有条不紊地进行，所以任何一个企业想要赢得持续性竞争优势必须抢占人力资源开发和管理的制高点。

一、什么是人力资源管理？对企业管理的作用和意义

企业人力资源管理

是指运用现代化的方式方法，对组织内人力进行合理的配置、培训、组织、调配，使得组织内人力、物力、财力等资源保持最佳配比。对组织内成员的思想、心理和行为进行引导、管控、协调。充分发挥组织内成员的主观能动性，使人尽其才、事得其人、人岗匹配，有条不紊，最终达成组织的经营发展目标。

作为Teamface

企典软件的实施顾问，在多年的HR软件项目落地服务过程中，我们总结了企业常见的人力资源管理问题

二、企业面临的人力资源管理问题

1. 企业招聘效率低下，招人难
2. 人均能效低，人工成本高产出低
3. 员工培育成本高，产值低
4. 员工积极性差，团队配合度低
5. 遇事推诿扯皮，难以追责
6. 员工凝聚力差，员工与企业两条心
7. 员工离职率高，人才流失
8. 劳动用工风险频发，名利双失

不仅是我们，相信很多咨询公司在给企业做咨询过程中也会遇到这些问题。一般来说，比较重视人力资源管理的企业会请专业的咨询团队做针对性辅导，并梳理出整个公司运营相对应的体系制度；而有些企业完全是靠自己的长期摸索，也形成了一套自己的管理体系。但是不管是处于哪种情况，最大的难题在于企业落地执行出了问题。

三、做好人力资源管理的两大核心要素

1. 要有体系化思维

人力资源管理体系

是一个全套的管理模式，它覆盖的是人才整个生命周期的发展，不仅仅是几套规章制度所能概括的范畴。就像阿里巴巴人力资源管理从人才的选拔、员工培训、人才任用、员工激励、员工管理、绩效考核、晋升发展等全面开展，每个环节看似独立，其实是相互贯穿，依托以人为本的思想，将企业文化落实到每个环节当中并形成闭环，最终产生显著的成效，实现阿里巴巴的成就和辉煌。

2.要有强有力的执行力

很多企业历经多年的摸爬滚打，已经形成了自己的管理模式和方式方法，对于好的管理方式，我们需要让它形成一套可复制的、可固化的标准，让团队传承下去。

但是很多企业如果没有信息化、数字化系统的支撑，光靠制度和人去盯着，是很难落实到细节执行中的。就算制度做得再好，也无法产生好的效果。甚至还会让好的经验随着时间的发展渐渐遗失。

不管企业处

于什么阶段什么规模。

初创公司也好，集团公司也好。对于人力资源管理系统一定要越早使用越好。

四、如何借助人力资源管理系统解决？

1、运用企典软件HR系统进行在线企业战略管理，实现全体目标层层分解。把目标分解到团队及人，实时动态获悉目标完成进度情况。统一组织内所有人的目标去支撑企业经营战略目标达成，才能真正意义上实现力往一处使，提高组织凝聚力和竞争力。

2、运用企典软件H

R系统进行排兵布阵，即人才盘点。为

了实现企业战略目标

，我们需要设立怎样的组织架构？目前岗位上的人员能力是否胜任？各岗位人才是否充足？如何对集团范围内人才进行统一调派，以进一步提高我们的人岗匹配度？

通过数字化描绘出企业的一个人才地图，管理层一看便知，如同开车时看的仪表盘，这样就能更快更准地做出人事决策了。真正服务于业务的人力资源才是战略性人力资源。

3、运用企典

软件HR系统快速实现人才

选拔和任用。根据各岗位能力胜任力模型，结合人才测评工具，进行人才选拔和招聘，提高人岗匹配度，减少人才招聘及淘汰成本。

4、根据员工特质和诉求制定职业发展通道，树立员工个人成长阶段目标，时刻激励员工，针对不同岗位设定培育课程，帮助员工实现个人理想。员工在实现自我价值的同时也为企业创造了价值，实现共赢。

5、运用企典软件HR系统建立以企业经营目标为导向的绩效

考核机制，让个人目标和考核结果与企业经营目标关联，不管是OKR

、KPI、360等考核制度，均可实现全程自动化考评。特有的自动化取值功能，可进行系统判定评分，杜绝大量数据的采集，解放人力。

6、企典软件HR系统支持多样化薪资结构设置，自动采集数据，如：考勤、绩效、提成、各种津贴等实现智能化运算，大量节省人工统计核算成本和出错成本。特别针对项目奖金、年终奖等数据，企典HR软件支持以项目进度及目标完成占比等方式进行计算核发。杜绝机械化的导入导出。

7、企典软件HR系统中完善的职级晋升体系，职级体系包含：岗位说明书、职级任职要求、职级对应的薪资、上下级汇报管理。员工可清晰了解要想拿到想要的薪资，自身需具备怎样的技能和素质要求，需要做好哪些本职工作以及协助横向、纵向组织做好什么样的配合工作。真正实现全组织之间的默契配合。

总结：人力资源系统强调的是帮助HR萃取并且沉淀管理能力。组织的快速扩张靠的

是组织能力的复制，通过系统运用，能够把已有的组织能力标准化的东西沉淀下来，再去广泛地推广，在应用中不断的迭代升级，从而开启组织优化的一个自循环系统，这样通过减少对人的依赖而有效降低组织扩张的风险。保障企业稳健发展