

最大化的回报。

3.3 人力资源管理

3.3.1 绩效考核

精细化管理要求对考核标准进行详细分解和科学设定,确保每一项指标都有明确的衡量标准。通过将企业目标细化到每一个岗位,国有企业能够更加准确地评估员工的工作成果,进而为员工的晋升、奖励提供依据^[1]。同时,精细化的绩效考核还能够促使管理者更加关注员工的实际工作情况,及时发现问题并采取措施进行调整,避免由于管理层忽视基层员工表现而导致的效率损失。绩效考核不能仅仅停留在数字和表面的指标上,而是要结合员工的实际工作内容和贡献,确保考核结果的公正性和透明度。这样不仅可以激发员工的工作积极性和主动性,还能够为企业的长远发展奠定坚实的基础。

3.3.2 培训发展

在提升员工工作能力的过程中,培训不仅要具备针对性,还要具备持续性。国有企业往往拥有庞大的人员结构和复杂的业务体系,因此在培训内容的设计上,必须根据各部门、各岗位的具体需求进行量身定制。精细化管理强调培训的系统性和科学性,不仅要提升员工的专业技能,还要通过培训增强员工的综合素质,特别是管理能力和创新意识。同时,培训不能仅仅是一项短期的任务,而应当是一个长期的、动态的过程,伴随着员工职业发展的各个阶段。通过定期的培训与考核,企业能够不断提升员工的能力水平,确保他们能够适应企业不断变化的需求和市场环境的挑战。

3.3.3 薪酬激励

薪酬作为员工最直接的利益关系,直接影响着员工的工作态度和积极性。在国有企业中,传统的薪酬管理往往存在固化、僵化的现象,无法充分体现员工的业绩和贡献。而精细化管理要求薪酬制度的设计更加灵活,能够根据市场变化、企业经营状况以及员工的实际表现进行动态调整。通过将薪酬与绩效紧密挂钩,企业能够激励员工更加积极地完成工作任务,实现企业与员工的共赢。同时,薪酬激励不仅仅局限于基本工资和奖金,企业还应通过多元化的激励方式,例如股权激励、福利待遇等,增强员工的归属感和长远发展的动力。此外,精细化管理还要求企业在薪酬管理中注重透明度和公平性,确保员工能够清楚地了解自己的薪酬构成和晋升路径,避免薪酬管理中的不公现象引发员工的不满和流失。

3.4 营销管理

3.4.1 市场细分

过去,国有企业往往依赖于传统的市场划分方法,缺乏针对性和精准性,导致资源浪费和市场覆盖不足。而在精细化管理理念的引导下,市场细分的定义更加精准,企业能够根据市场的不同维度,如消费者的年龄、收入水平、消费

习惯、地域文化等,进行深入的市场调研和分析。这种细分不仅仅是简单的分类,更是基于消费者行为模式的深入研究,目的是找到市场中尚未被充分开发的潜在需求,准确定位目标客户群体。通过这样的精细划分,企业可以制定更具针对性的营销策略,提高营销资源的利用效率,避免因市场盲目投入而产生的浪费。

3.4.2 客户关系管理

随着市场竞争的加剧,客户逐渐成为企业最为重要的资源,如何维系并管理好客户关系直接关系到企业的生存与发展。在精细化管理理念的指导下,企业开始重视客户关系的全生命周期管理,不仅关注客户的购买行为,还关心客户的体验和满意度。通过建立完善的客户数据库,企业能够对客户进行系统化的管理和分析,了解客户的需求变化和购买偏好,进而为客户提供个性化的产品和服务。这样的客户关系管理不仅提高了客户的忠诚度,也为企业带来了稳定的收入来源和良好的口碑效应。尤其是通过大数据和信息化技术的应用,企业能够更加精准地预测客户需求,提升客户管理的效率和效果,进一步增强企业的市场竞争力。

3.4.3 品牌建设

在激烈的市场竞争中,品牌不仅是企业形象的代表,更是企业核心竞争力的体现。传统国有企业在品牌建设方面往往存在一些不足,品牌形象单一,缺乏差异化竞争优势,无法有效吸引和留住消费者。在精细化管理的框架下,品牌建设不再是单纯的广告宣传活动,而是融入企业整体经营战略中的系统性工程。通过对市场和客户的深入分析,企业能够准确把握品牌定位,塑造出符合市场需求和消费者期望的品牌形象。同时,企业通过持续优化产品质量、提升服务水平、加强与消费者的互动,不断增强品牌的美誉度和忠诚度。品牌建设成功不仅能够为企业赢得更多的市场份额,还能够提升企业在市场中的定价权,形成长期的竞争优势。

4 结语

总的来说,精细化管理作为一种现代化的管理模式,已经在国有企业的经济管理中展现出了巨大的应用潜力。通过精细化管理,企业不仅能够提升管理的科学性和精准性,还能有效提高企业的市场竞争力和经济效益。在未来的发展过程中,国有企业应不断深化精细化管理的应用,优化资源配置,提升管理效率,努力实现企业的高质量发展。

参考文献

- [1] 丁娅.精细化管理在国有企业全面预算管理中的应用[J].理财周刊,2024(43):95-97.
- [2] 梁晶.精细化管理在煤炭企业管理中的应用研究[J].内蒙古煤炭经济,2024(3):90-92.
- [3] 吴蕊.精细化管理在国有企业管理中的作用[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2024(10):17-20.

Discussion on the Important Role of Human Resource Planning on Organizational Development

Xiaoyuan Luo

Heilongjiang Provincial Tobacco Company, Qiqihar City Company, Qiqihar, Heilongjiang, 161000, China

Abstract

human resources planning involves overall planning and business planning, according to the organization strategy to determine the development of enterprise management framework, target, to the enterprise position, staffing, promotion, personnel adjustment, staff training, performance appraisal, salary design, employee relations aspects planning, through the development of human resource management at all levels, is an important support for the development of enterprise sustainable high quality. Human resource planning is an important basic work of enterprise management. How to create appropriate conditions and environment, give full play to the work initiative and initiative of employees in the organization, so that both the organization and individuals can get long-term win-win benefits, and the scientific and effective formulation of human resource planning plays a key role.

Keywords

planning; development; important role

论人力资源规划对组织发展的重要作用

罗晓媛

黑龙江省烟草公司齐齐哈尔市公司, 中国 · 黑龙江 齐齐哈尔 161000

摘 要

人力资源规划涉及总体规划和业务规划, 根据组织战略确定企业管理的发展框架、目标, 对企业岗位职务、人员配备、职务晋升、人员调整、员工培训、绩效考核、薪酬设计、员工关系等多方面进行计划安排, 贯穿人力资源管理的各层级, 是保障企业可持续高质量发展的重要支撑。人力资源规划是企业管理的一项重要基础性工作, 如何能够创造适宜的条件和环境, 充分发挥组织中员工的工作主动性、能动性, 使组织和个体都能得到长期共赢的利益, 科学有效制定人力资源规划则起到关键性作用。

关键词

规划; 发展; 重要作用

1 引言

我们处于信息高速发展的时代, 科学技术日新月异, 企业间竞争日趋激烈, 企业竞争说到底投入是投入到市场产品的竞争和高素质人才的竞争, 人力资源为组织的第一资源的理念, 已经被多数组织认同。在知识经济大平台大环境中, 人力资本已成为企业管理成败的核心要素。如何做好人力资源规划, 培养使用好现有人才, 将组织的总体战略目标与人力资源供需要求达成一致, 是组织应对外部内部形势发展变化的重要课题。

2 人力资源规划的含义及意义

①人力资源规划是指组织根据自身战略的需要, 采用

科学的手段来预测组织未来可能遇到的人力资源需求和供给状况, 进而制订必要的人力资源获取、利用、保留和开发计划, 满足组织对于人力资源数量和质量的需求, 帮助组织实现战略目标, 确保组织在人力资源的使用方面达到合理和高效。

②人力资源规划的意义在于对人力资源供需情况进行预测, 有利于组织战略目标的实现, 有利于组织系统的稳定性、一致性, 使组织能够健康可持续发展, 尤为关键的是对人工成工的控制, 取决于人力资源规划是否科学合理。

人力资源规划是企业战略规划的重要组成部分。人力资源管理的作用会从三个主要方面发生变化: 参谋和咨询功能拓展、直线管理功能的强化、在制定和执行企业决策方面的深层次作用明显。在现代人力资源管理中, 产品结构调整频繁、竞争激烈, 企业对环境变化的适应能力、规避人力资源短缺风险、发掘人才潜力、调动员工的积极性和创造性, 都需要人力资源规划实现优化。

【作者简介】罗晓媛(1978-), 女, 朝鲜族, 中国内蒙古人, 本科, 经济师, 从事企业管理、人力资源管理研究。

3 组织人力资源规划的内容及实际应用

①组织人力资源规划的主要内容包括总体规划和具体实施规划。总体规划一般建立在人力资源信息大数据基础上，根据企业战略对企业发展总目标、总政策、成本预算等方面进行综合规划，实现企业可持续成长。

②人力资源规划的常规性内容包含人员补充规划、教育培训规划、人员晋升规划、绩效管理与薪资分配规划、员工关系规划等。

人员补充规划，主要是按照组织业务功能，对机构设置和人员编制进行构架，使岗位职务空缺能从质量上、数量上得到科学合理的补充。这需要明确补充人员的数量、类型、层次，对人员的任职资格有全面的了解，并明确挑选的地区、挑选的方式等。比如，在实际工作过程中，要将职工分类，将根据类型特点进行补充，管理者可按组织机构规模定员确定，基层员工可按产值及劳动生产率确定。再比如，有某家企业考虑职能领域人力数量变化状况，将其整理汇总作为人员补充规划的重要依据，见表 1。

教育培训规划，主要是组织为了适应外界形势发展变

化，有效贯彻组织发展目标，提升员工劳动生产能力，使员工在思想上和行动上都达到统一，采取的措施。一般情况下，有对新员工培训及对现有业务员工培训。根据各部分需求，拟定教育培育工作方案，确定重点培训项目，着重关注培训的对象、培训师、培训方式、评价等内容。比如，对新员工培训，要对其提供企业基本的背景情况、对其传达组织期望的工作态度、规范、价值观和行为模式，甚至为了缓解新入职焦虑，会有心理疏导等内容；对已入职的员工，由更侧重于传授完成本职工作所必需的基本技能，包括解决问题的技能、沟通协调的技能、团队协作建设的技能等。

企业年度教育培训计划表见表 2。

人员晋升规划，对组织机构和人员基本情况要有全面的了解和掌握，在此基础上，规划员工职业发展的途径和方向、建立各职位后备人员梯次，将员工职业生涯与组织发展协调统一，将晋升比例及标准纳入规划当中。比如，在人力资源管理中，对于人员晋升规划一般用人力资源供给预测做支撑，人力资源供给预测，在业内一般采用人员替换分析法和转移矩阵分析法（见图 1）。

表 1 人力数量变化预测表

部门	现有人数	根据发展形势可能出现人员增减情况	变动人数	预测人数
生产部门	120	对机器设备改造、优化分拣包装流程	减少 10 人	110
市场部门	50	积极宣传产品特性、提升服务理念，扩大内陆市场	增加 5 人	55
综合管理部门	35	组织后勤、内务、外部联络等保障性管理	不变	35
监督部门	8	对产品、人员、员工行为等组织各个职能领域状况，进行跟踪、监督、引导	不变	8
人事部门	6	根据企业发展目标进行培训开发、绩效考核等管理	不变	6

表 2 企业年度教育培训计划表

序号	培训名称	培训内容	培训对象	培训期数	培训人数	时间(月)	学时(天)	培训地点	主办部门	联系人
1	新员工入职培训	规章制度、仪表仪态、业务职能、企业文化等	新入职员工	1	6	3 月	7	企业总部中会议室	人事部	人事部主管
2	XX 法规培训	学习 XXAPP 知识	企业全体干部职工	1	127	4 月	1	企业总部大会议室	法务部	法务部主管
3	物流业务培训	学习出入库作业管理和在库作业管理等相关内容。学习物流装备与信息系统应用	物流部全体人员	2	48	8 月	2	企业总部中会议室	物流部	物流部主管
4	安全知识培训	安全生产 XXX 相关培训	企业全体干部职工	1	127	9 月	1	企业总部大会议室	安保部	安保部主管