

积分制管理在人力资源管理中的创新应用

张虹洁

(山西兰花集团新闻中心)

摘要:文本主要针对积分制管理在人力资源管理中的创新应用展开了深入研究,结合积分制管理的内涵,阐述了积分制管理在人力资源管理中的作用,如提高员工的满意度和认同感、提高投资的回报率等等,然后又提出了几点切实可行的应用措施,如积分制管理在具体设计中的应用、积分制管理在具体场景中的应用,通过以上措施,能够使得人力资源的管理水平不断提高。

关键词:积分制管理;人力资源管理;创新

0 引言

为了促使企业更好地发展,必须要加强人力资源管理,对于有的企业而言,也逐渐重视了人力资源管理,但是随着社会经济水平的不断发展,对于以往的人力资源管理来说,已经对社会的发展不能够更好地适应,为了能够适应,必须要开展相应的创新工作,并采取现代化的管理措施,来将此项工作完成。在人力资源管理中,其管理对象为员工,对于人力资源管理人员而言,需要认真对待员工,并将其最好的服务提供给员工,对员工工作中遇到的问题起到一定的帮助作用。总之,对于人力资源管理来说,需要将良好的工作环境为员工创造出来,营造出良好的氛围。在管理模式上,可充分利用积分制管理。

1 积分制管理的内涵

经过实践证明下,将其积分奖励应用在客户管理中,是非常重要的,有利于和客户之间建立良好的关系。对于企业而言,实施人力资源管理主要就是,促使员工的凝聚力获得提高,不断提升自身的工作效果,为企业带来一定的经济效益。促使企业更好地发展。实际上,企业可以从客户的视角上来看待员工,而在内部和外部上,对客户的管理来说,不管在目标上还是在特点上,都有相同的地方。从某种程度上来看,为在人力资源管理中,更好地应用积分制管理做铺垫。

2 积分制管理在人力资源管理中的作用

(一)提高员工的满意度和认同感

从员工工作的角度上来看,对其满意度的问题具有一定的不固定性,在企业的不断发展下,会发生一定的改变。除此之外,企业的激励制度直接关系到员工工作的满意度^[1]。比如:在一定的时间内,对于企业而言,为员工颁发奖励时,那么从某种程度上来看,能够使得员工更加满意自身的工作,但是当奖励取消之后,难以获得较高的满意度,会随之下降。其中可将激励制度在积分式管理充分运用,对于员工的满意度的状态处于平稳的状态。

(二)提高投资的回报率

从企业的角度上来看,开展的各种行为主要的目的就是获得一定的利益。其中在企业中,最重要的一部分就是人力资源,这也是企业的需要投资之一。在投资的视角下,我们在对人力资源进行分析,需要注重回报率^[2]。对于企业来说,为了使得员工的满意度获得提高,发放了一些福利,但是从某种程度上来看,所发放的福利难以得到全体员工的喜欢。针对这种情况,为了缓解此问题,可通过积分制管理,在其福利方面,而采取自选环节,由此以来,在成本上,还能够节省。而且对于这种管理方式来说,能够达到员工的需要,激发员工的工作热情,调动员工参与的积极性,为企业带来一定的效益。

3 积分制管理在人力资源管理中的创新应用

(一)积分制管理在具体设计中的应用

(1)确定项目

在开展积分制管理的前期,需要将其准备工作做好,并落实到实处,首先,我们可以从基层员工入手,对他们各方面的需要给予充分了解,当有了一定了解之后,为了在绩效积分方面,能够获得一定的积分,在采取相应的做法^[3]。总之,在对积分项目明确的过程中,需要考虑好各个方面,如企业的需求和员工的需求等等。结合市场的发展情况,结合积分项

目,在随之进行完善和变动。从客观的角度上来看,积分制管理和人力管理都受到那一方面的影响,对这一点还要考虑到。

(2)确定奖励形式

对于员工来说,在不断积分中,当达到积分的标准时,从企业的角度上来看,可以提供相应的福利为员工,如国内旅游、带薪休假。但是值得我们注意的是,在积分奖励这一方面,要体现出灵活性,其具有一定的个性化,这也是我们要遵循的原则。员工在积分奖励中,为了能够进行一定的选择,需要有积分,进而才能对自己想要的福利才能够得到。

(二)积分制管理在具体场景中的应用

(1)建设企业文化,维护运行秩序

从企业的角度上来看,为了更好地发展,必须要对企业的文化进行建设,要具有一定的特色,这也是此发展的需求,能够使得员工的凝聚力获得提高。在当今社会,大多数企业在企业文化建设方面也越来越重视,并将企业的文化融入在各个环节中,促使员工具有一定的意识,能够结合于自身的工作,进而为企业带来一定的经济效益。通常情况下,企业为了员工对企业文化有一定的了解,并具有深刻的认识,主要采取的方式有以下几种,分别为文化讨论、专题讲座等等。从某种程度上看,对于这种方式来说,虽然在员工的福利等方面,没有一定的关系,但是不利于激发员工的热情,调动员工的积极性,积极主动参与活动中来,这就使得企业难以将其企业文化内容引入绩效制度中来。为了更好地解决上述问题,企业可充分应用积分制管理和人力资源管理,并两者结合在一起,有利于企业文化更好地建设,让员工对企业文化有一定的认识,并给予充分理解,将自身的工作相结合,在一定程度上,激发员工的工作热情,调动员工参与的积极性,促使企业文化更好地建设^[4]。比如:在积分奖励方面,企业参加的相关比赛,可将其一定的奖励颁发给员工,让员工产生一定

的兴趣。在这一过程中,企业文化对于员工来说,能够起到一定的熏陶作用,使得企业的氛围越来越好。

(2)调动员工的主动性,提升培训的效果

为了促使企业的发展,离不开应用型人才。随着市场的竞争越来越激烈,对于企业来说,在人才方面,也给予高度重视,并加大力度进行了培养。在实际培养和管理的过程中促使员工的各方面素质不断提高,为此打造出一批综合素质高的团队。在日常管理的过程中,企业在积分标准和额度等方面,可以开展相应的制定工作,在制定的过程中,可以从培训的内容入手,那么员工为了获得积分,必须要参加培训,当参加完以后,就可获取,为了获得更多的积分,此考试的成绩必须是合格之后。如果有的员工对培训活动不参加,在积分上,我们要进行减掉,防止员工发生消极的情绪。当前,对于大多数企业来说,为了促使企业更好地发展,加大了培训力度,开展相应的培训活动,结合员工的实际情况,明确了培训的内容,打造出综合素质高的管理队伍^[5]。有的企业为了将其员工的积极性调动起来,促使员工顺利完成培训环节,将其积分奖励提供给员工,并颁发了一些礼品。对于这种方法来说,能够提高员工的参与性,获得良好的培训效果,营造出良好的氛围。

(3)加强绩效管理,落实薪酬管理

从企业绩效管理的角度上来看,通常情况下,在短期内,能够起到一定的激励作用,但是在长期内不利于实现其目标,这对绩效管理水平的提高会产生直接的影响。为了促使二者之间能够起到平衡的作用,对于积分制管理我们可进行应用,并将积分制管理引入到绩效管理中来,让两者做到相融合。比如:我们可以从员工的绩效分数入手,在其分数方面,开展相应的折合工作,以积分的形式呈现出来,进而在积分管理体系中,引入积分,使得绩效管理的水平获得提高。通过人力资源管理和积分制管理,从某种

程度上来看,对于员工来说,都能够获取福利。但是其福利发放下,不管以怎样的形式,在管理方面,是薪酬管理。对于薪酬管理进行,主要有两种,这两种分别为非货币薪酬和货币性薪酬。其中在非货币薪酬范围下,主要有带薪休假、福利体检等等。从企业的角度上来看,将其福利发放给员工的前期,在薪酬方面,需要呈现出来,并做到详细化,促使员工在所获得福利上,能够更加明确化^[6]。除此之外,在设计福利项目的过程中,我们可以从员工入手,采取有效的方式,明确员工在福利上有那些需求,当明确完之后,在将福利项目设计出来。在相应的范围下,可开展相应的兑换环节,主要针对的是积分和福利。总之,对于企业来说,要意识到在人力资源管理中,积分制管理的重要性,并给予高度重视。

4 结束语

综上所述,对于企业而言,在开展人力资源管理的过程中,一定要充分利用积分制管理,从某种程度上来看,能够促使人力资源管理更好地创新,完成其创新的目标,为此,还需要为员工在激励方面,建立相应的制度,来激发员工的工作热情,调动员工的积极性,并主动参与其中,使得员工的凝聚力获得提高,为企业带来一定的经济效益。

参考文献:

- [1]杨晓辉.人力资源管理应用与创新[J].现代营销(经营版),2020(10):2-3.
- [2]沈钧虹.基于大数据背景下人力资源管理应用的创新分析[J].劳动保障世界,2020(12):7.
- [3]姚文婷.人力资源管理创新研究[J].办公室业务,2020(06):153+157.
- [4]詹莎娜.积分制管理在人力资源管理中的创新应用[J].中外企业家,2019(26):89-91.
- [5]张美娜.大数据背景下人力资源管理应用与创新[J].科技经济导刊,2019,27(07):173-174.