

人才认证系统的“人和”理论在小微企业 管理实战中的核心效用

The core utility of the "human harmony" theory of the talent certification system in the actual management of small and micro enterprises

郑君
Jun Zheng

内蒙古人力资源公共服务平台 内蒙 呼和浩特 010050

Inner Mongolia Human Resources Public Service Center Hohhot Inner Mongolia 010050

摘要:人才认证系统是融合国外先进人才管理技术与中国古典哲学文化精髓而研发的神秘系统,围绕“人和”这一最核心的核心,深入扎根人力资源管理专业领域,有效解决在商业范畴企业管理行为当中如何突破有关“人和”的系列难题,帮助企业最快速度识别和抢夺人才,培养人才,为企业创造核心价值。

Abstract:The talent certification system is a mysterious system developed by integrating advanced foreign talent management technology with the essence of Chinese classical philosophy and culture. It focuses on the most critical core of "human harmony", deeply roots in the professional field of human resource management, and effectively solves the problem in the business sector. How to break through the series of problems related to "people and harmony" in management behavior, help companies identify and grab talents at the fastest speed, cultivate talents, and create core values for the company.

关键词:“人和”理论;人才认证系统;人力资源管理;人岗匹配

Keywords: "human harmony" theory; talent certification system; human resource management; person-post matching

DOI: 10.36012/emr.v2i6.3000

1.人才认证系统产生根源概述

人才认证系统,是追本溯源的解析认证者当下真实情况与状态,挖掘其内在本质和潜意识的思维主导与行为动机,结合其简历与经历,形成一个当下一段时间内其稳固的真实模型,让用户能够真正实现“知人知面更知心”。

人才认证系统不仅能够从表面和现象上进行分析,更能够从精髓和本质上做到人岗匹配,让认证者的动机、成长和改变从未知性变为可知性,落实到工作当中更具有实操性,从本质和根源上出发,高效解决招人、识人、用人、育人的人力资本管理黑洞问题,从而让企业大幅度削减成本,使运营效率最大化,实现“人”、“财”两得。

2.人才认证系统的“人和”理论在小微企业中的应用

天时:发展到当代,主要指外部机遇、环境和政策,在商业领域范畴内指多年不遇的、可遇而不可求的重大机制改革、重大政策变化等外部条件,例如国家当下极力推进的供

给侧改革、“大众创业、万众创新”、“改善营商环境”等宏观政策机制等,在商业领域的特定范围内都可以视为外部天时因素。地利:此概念是针对“天时”产生或者影响所涉及的时间、空间或者地理范围。人和:这个最核心的因素变数最大,其产生的根源是因为人具有主观能动性,具有创造性的适应和改变事物发展的能力;同时,想达到“人和”的最高标准也是极为困难的,因此,随着人类社会的不断变革和发展,出现了许多专家和学者的相关学术研究,如心理学、行为学、人类学等,其中人类学所涉及的领域最深,囊括了自然科学、社会科学和人文科学,这些学科研究最终都指向了能够最大限度的解决“人和”问题,从而,把“人”当作一种特殊资源,最大限度的挖掘“人”的价值,随即也就产生了“人力资源管理”科学的系统性研究。

3.中国人力资源管理发展趋势

(1)国家层面大力支持。政府正在通过政策大力支持,引导和推进国内企业的向规范化、专业化的方向发展,企业整

【作者简介】郑君(1974~),男,辽宁大连人,汉族,本科,高级经济师五级,研究方向:人力资源

体人力资源管理水平逐步提高,从事相关职业的规范化、严格化程度大幅增加。

(2)人才流动模式多元化。除了网络招聘和现场招聘等传统的就业模式之外,各种“朋友圈”也推动了就业信息共享和专业人才高效、精准流动,并且凭借更先进的互联网信息技术、大数据计算技术,人才的流动方式有了重新定位。

(3)人力资源管理专业人才地位凸显。全球经济一体化导致竞争越发激烈,企业为了更好的生存和发展,对于管理层人员综合素质要求极高,甚至要求掌握心理学、员工培训等方面的知识和技能,过去传统意义的简单管理已被淘汰。

(4)互联网+时代,企业更加注重以人为本。企业要生存发展,不能简单依赖市场行情,更要靠自我管理优化,尤其是对人才的管理。为了顺应市场经济的发展和政策的变化,同时又必须满足企业的需求,如何做好人力资源管理已经成为多数企业要着力突破的课题,一个全新的职业——“人力资源管理专家”登上了历史的舞台。

(5)培训已经发展成为一种全行业所需的趋势。培训的方式、工具、方法和内容多种多样,小微企业能否实施卓有成效的培训,已经成为生存和发展的关键因素。

(6)管理技术向信息化趋势发展。小微企业在结合互联网和自身实际,创新性的运用互联网信息系统来解决人力资源管理方面的问题,为企业科学、有效地管理人力资源提供了良好的技术手段,也迎合了人力资源管理信息化、系统化和有效实操的发展趋势。

(7)人工智能化应运而生。用系统代替人脑,用科学代替感觉已成为主流趋势,人工智能最大的优势就是攻克了“人需要休息,但是人工智能系统不需要”的难题。

4.“人和”理论在小微企业管理实战中的核心效用

4.1 人力资本管理黑洞课题的研究与实践

研究人力资本管理黑洞问题的关键就是解决“人和”问题,优化人力资本管理当中的“四度闭环”(即“招人、识人、用人、育人”四大核心),实现有机循环。根据企业生命周期理论再次将“四度闭环”提炼为两个梯度,第一梯度是招人和识人,第二梯度是用人和育人,重点突破,分梯度逐步优化,帮助企业高效解决人力资本管理黑洞问题,实现“人和”的最佳状态,人才济济,人心所向,人气爆棚,业绩倍增!

4.2 招人和识人方面

小微企业寻觅人才的招聘时面临的难题是“知人知面不知心”,由于个人能力、企业机制等原因的限制,老板和高管总是找不到解决方案,最终也随波逐流,只是片面的不断增

加招聘次数和预算,却依然达不到理想的结果,HR经理也总是在循环往复的面试,耗时、耗力,根本没有一套行之有效的工作方法,也更谈不上使用高效有力的工具,导致高管和老板总是损失着机会、时间和金钱,这就像黑洞一样困扰着企业,不断损耗和拖累着小微企业,不解决这个问题,黑洞就会像毒瘤一样发展下去,后果可想而知。

4.3 用人和育人方面

小微企业的员工,经常会由于职业生涯规划、岗前培训不清晰而困惑,不能迅速体现战斗力,最关键的原因是我们的高管和老板根本没有清晰了解员工是什么类型的人才,经常会犯错误。人才只有在匹配的岗位上才能“人尽其才”,不少企业把本来适合从事营销的员工安排在不匹配的行政岗位,造成人岗不匹配,本来适合财务岗位的却安排在营销岗位,本末倒置,从源头上就犯了致命错误,这怎能对员工进行针对性的培养为企业创造核心价值!

小微企业想赢得生存和发展中的一场场战役,就像在攀登泰山,想顺利登顶,最关键的就是依靠“人才”,只有解决了“人和”问题,才能披荆斩棘。招人和识人这第一个梯度好比紧十八盘,需要迫不及待的在企业的初创期迅速突破,打下关键战役,用和育人这第二个梯度好比慢十八盘,在企业扎下根基后迅速夯实,古语说“千军易得一将难求”,然而如果能找到萧何、张良这样的良将,很多问题自然迎刃而解,因为“人才身边必有人才”,“优秀的人总是喜欢和更优秀的人在一起”,所以韩信、樊哙之类人才也会接踵而来,并不断创造更大核心价值。随着第一梯度和第二梯度的问题有效解决,演绎出“造化钟神秀,阴阳割昏晓”,老板和团队到达凌绝顶就会比别人快,最终“笑傲江湖”!

人力资源作为小微企业生存和发展的第一资源,是企业生存与发展的命脉,商业竞争归根结底是“人才”的竞争,然而反观我国人力资源管理在小微企业中应用程度偏低的现状,如何提高企业人力资源管理水平成为了今后很长一段时间内,小微企业必须大力夯实基本功,拥有该领域专业的系统和专业的人才,必将成为小微企业决胜未来的“利器”!

问:21世纪什么最贵?

答:人才最贵!

参考文献

- [1] 任正臣.招聘管理[M].南京:江苏科学技术出版社,2012,(08):101-102.
- [2] 费英秋.中小企业人力资源管理[M].北京:经济管理出版社,2012,(09):23-24.
- [3] 李永壮,国际人力资源管理,对外经济贸易出版社,2011,(01):33-34.