

企业对临时工人力资源的开发和管理应用探讨

■ 田自梅

(北京光明健康乳业销售有限公司, 北京, 100020)

在企业快速发展的进程中,临时工以特殊形式存在,是企业用工形式的重要补充和科学延伸。企业要想高效推动自身的健康发展,就必须结合自身发展特征科学创新及变革临时工人力资源管理模式,积极运用精细化的管理举措来确保临时工人力资源管理取得突出实效。当前阶段,企业在临时工人力资源开发与管理的过程中尚存在一些问题与不足,这不仅容易造成较为严峻的人力资源消耗与浪费,还可能阻碍企业的长效化发展。鉴于此,企业需科学运用精细化管理手段保证临时工人力资源得到合理、高效开发,最大限度地提高人力资源管理质量。

一、企业临时工人力资源管理的现状分析

在市场经济竞争日益激烈的背景下,企业发展应着重加强临时工人力资源的统筹管理,积极运用精细化的管理手段和举措来促进企业高效、深入的发展。但是,现阶段,企业在临时工人力资源管理的实践中尚存在较为突出的问题与不足,这无疑会阻碍企业的长效发展,造成较为严重的人力资源消耗与浪费。

(一)企业临时工的录用问题

在企业的快速发展进程中,临时工是重要的用工形式。企业临时工在很大程度上满足了企业的高效发展需求,为企业经营发展提供了重要的发展力量。企业在发展过程中,为有效规避自身的发展责任,往往会采用“三不”政策,即不签订劳动合同、不缴纳保险及不上社会保险等。一些企业为了方便辞退临时工,逃避应承担的责任,选择不与临时工签订劳动合同,或者不按时签订劳动合同。在企业人力资源管理过程中,录用环节是非常基础且关键的发展环节。部分企业缺乏对临时工人力资源管理的重视,便会在主观层面忽略、不重视人力资源管理等问题。事实上,临时工是企业发展的重要力量,企业应按照劳动法的相关规定来科学用人。但是,因为企业在临时工录用环节中存在诸多问题,所以使得临时工处于劣势地位。

(二)企业临时工的培训问题

在企业的长效发展进程中,为切实提升用工实

效,以及整体提升临时工的发展能力,企业必须立足自身发展实际,积极构建完善且科学的临时工培训体系,以此提升临时工的综合素养及发展能力。但是,现阶段,企业在临时工的培训实践中尚存在较为突出的问题,具体表现在以下几个方面。第一,临时工的培训周期相对较短,培训环节也不够紧凑和科学。在企业临时工人力资源管理过程中,部分企业为了降低临时工的培训费用,会在录用临时工后对其盲目地开展简单、机械化的培训。这种机械且单一化的培训方式难以真正提升临时工的专业素养,也难以整体优化临时工的发展水平。同时,企业为节约培训费用,会一再缩减培训成本,使得临时工培训更多地停留在形式层面,无法真正落到实处。第二,临时工职前培训不够全面,临时工对企业的发展关注不足。在企业发展实践中,临时工的存在,能够有效解决企业用工荒的问题,有效降低企业发展压力。但是,现阶段,企业的职前培训工作并不系统和全面。例如,企业的临时工职前培训可能更多地倾向于岗位技能的培训,并不关注临时工思想等方面的培训,这使得很多临时工并不了解企业的发展现状。

(三)企业临时工的绩效考核问题

在企业的长效发展进程中,全面系统提升对临时工的人力资源管理水平,能更好地助推企业的高效化发展。企业应加强临时工的管理,科学运用绩效考核的方式方法,以确保临时工管理工作取得突出实效。但是,现阶段,企业在临时工绩效考核的过程中,尚存在较为突出的问题与不足,这使得企业的人力资源管理工作难以获得实际成效,不利于增强企业的发展竞争力,难以激发临时工的工作斗志及主观能动性。现阶段,部分企业在临时工人力资源管理的过程中并未构建科学、完善、系统化的绩效考核体系,也没有制订清晰的绩效考核目标,这使得临时工绩效考核工作存在较大问题与缺陷。当临时工取得一定成绩后,企业会因为缺乏临时工绩效考核的方法而无法给予临时工相对应的薪酬待遇,忽略临时工的贡献。这种绩效考核存在严重偏差,可能扼杀临时工的发展积极性,甚至驱使临时

工离职。再比如,在企业高效发展进程中,企业对临时工绩效考核工作缺乏重视和认识,这使得企业无法根据临时工的具体岗位安排来统筹设计完善的绩效考核标准。当然,企业也可能是出于自身的发展考量。例如,部分企业在对待临时工时,往往将他们当成一块“砖”,哪里需要就往哪里搬。正因如此,企业很难定性临时工的具体工作性质和内容。总而言之,在企业临时工人力资源管理的过程中,因缺乏系统且科学化的绩效考核标准体系,以及缺乏完善的绩效考核制度机制,企业很难真正调动和提升临时工的工作积极性,也很难有效增强临时工的发展成效。

二、企业临时工人力资源开发的科学原则

在企业长效发展的进程中,临时工是重要的发展补充,是推动企业高质量发展的重要力量,也是整体提升企业发展水平的重要立足点。企业要想更好地提升人力资源管理水平,就必须高度重视临时工用工管理,积极依托科学开发原则来全方位增强临时工的发展积极性及主观能动性,进而推动企业的健康发展。企业临时工人力资源开发的原则具体包括以下几个方面。

(一)“以人为本”的原则

在企业高效发展的进程中,临时工能够为企业的健康发展提供源源不断的动力。同时,因为临时工的用工形式较为灵活,所以满足了企业的多元化发展需要。可以说,临时工是一个巨大的人力资源宝藏。现阶段,企业在临时工人力资源开发的过程中,由于缺乏精细化的开发举措及长效化的开发方法等,因此企业的临时工人力资源开发工作无法取得突出实效。鉴于此,企业在高效发展进程中应充分遵循科学发展原则,积极把握“以人为本”的科学原则及高效方法,从而确保临时工人力资源开发工作取得突出实效。企业应高度重视临时工的薪酬待遇及福利体系,着重建构完善且科学化的薪酬标准,对薪酬标准与临时工的工作价值及贡献等进行充分匹配,从而真正践行人本理念,更好地提升临时工发展水平。可以说,在企业临时工人力资源开发进程中,“以人为本”原则的落实,能够增强整体开发实效,保障开发力度,最大限度地挖掘和利用好临时工潜藏的重要价值。

(二)差异化的原则

在企业深入发展的进程中,因为临时工用工形式十分灵活,所以企业可以立足岗位特色科学配置临时工,以此更好地增强企业的整体发展成效。在

临时工人力资源的开发实践中,企业应着重把握好差异化发展原则。所谓差异化原则,是指企业在临时工人力资源开发实践中,应按照不同岗位的临时工具体工作情况来实施差异化开发。比如,在一线生产工作岗位,企业要想提升临时工的发展水平,就必须加强系统化的岗位技能培训及教育,引领广大临时工真正掌握好发展技能,助力广大临时工快速掌握生产岗位的相关技能、提升岗位素养。可以说,高效且科学化的开发工作对企业及广大临时工而言是一种双赢。

三、企业临时工人力资源管理的科学举措

在企业持续快速发展的进程中,临时工是重要的用工形式。为着力解决企业临时工人力资源管理中突出的问题,企业应高度重视临时工人力资源管理,积极利用高效且科学的发展举措,确保临时工人力资源管理工作取得突出实效。

(一)从企业角度出发

在发展实践中,企业应转变管理理念,积极创新发展思路,高度重视临时工用工管理,积极提升及提高自身的发展水平与质量,确保临时工人力资源管理工作取得突出发展实效,更好地助推企业高效持续发展。企业是临时工用工的关键主体,在临时工人力资源管理实践中,企业应着重做好自身的管理工作。

第一,科学构建完善的临时工招聘系统。在临时工人力资源管理实践中,招聘环节是初始环节,也是重要的发展阶段。企业应从战略发展视角出发,科学把握好自身现阶段的发展要求及岗位空缺情况,立足自身人力资源管理方向和视角,科学构建完善且规范的临时工招聘系统。企业可以与行业企业开展深入合作,就临时工用工等进行深入互动,将广大临时工合理纳入人力资源管理数据系统。当企业需要临时工时,就可以从这些系统中快速找寻合适条件的临时工。同时,企业应充分研判及科学把握好不同发展部门或工作岗位的用工实际情况等,科学建立临时工用工需求系统等。如此,当企业某个岗位或某个部门出现人力空缺时,便可以快速找寻合适的临时工来及时补充,确保企业生产经营活动的有序开展。

第二,严格按标准规范进行录用和培训。在企业高效发展过程中,临时工招聘是初始阶段,录用则是第二阶段。部分企业在临时工录用环节存在较大问题与不足,尤其是缺乏一定的规范性,这使得临时工用工的发展较为混乱,易影响临时工个人权

益的实现。鉴于此,企业在临时工人力资源管理进程中,应严格按照标准和规范做好临时工的录用,积极给予临时工科学培训与教育,最大限度地增强临时工的整体素养及核心技能。一方面,企业应按照劳动法等法律法规规定做好临时工的录用管理工作。同时,企业应结合用工时长、用工特点、工作内容等与临时工签署合同,为临时工缴纳必要的保险等,在最大程度上增强临时工的归属感,引领临时工在工作岗位上做出突出贡献。另一方面,企业在临时工人力资源管理实践中应构建完善的岗前培训体系。部分企业因不注重临时工,没有给予临时工必要的岗前培训,也没有保障培训工作的系统全面性,因此使得很多临时工在正式上岗前未掌握一定的技能,更多是在岗位上边学边做。这种形式虽然能降低人力培训成本,但却不利于企业的长效发展。鉴于此,企业在临时工人力资源管理实践中应严格做好临时工的岗前培训,根据临时工所处部门或岗位实际来制订精细化的培训方案,系统提升临时工整体发展水平。

第三,构建科学且高效的绩效考核体系。在企业的长效发展进程中,临时工用工管理是至关重要的内容。为进一步激发和调动临时工的工作积极性,以及优化临时工的发展水平,企业应立足自身发展实践,科学构建完善且精细化的绩效考核体系。可以说,精细的绩效考核体系,能够充分发挥临时工的主观能动性,有效激励临时工全身心投入工作实践,在工作岗位上作出自己的贡献。一方面,企业应结合临时用工的具体特征来建立完善的绩效考核体系,充分明确绩效考核指标和具体的方法思路,理清绩效考核方向和标准。考虑到临时工与正式工存在着显著的岗位性质差异,企业在建立绩效考核体系时,应着重建立符合临时用工性质的独立绩效考核体系,高效开展面向广大临时工的内部绩效考核。另一方面,在临时工人力资源管理实践中,企业应积极运用多元化的激励举措。企业不仅仅要给予临时工必要的口头激励,还要给予临时工多元的物质激励。

(二)从临时工视角出发

临时工是企业高效发展的重要推动力量,也是企业人力资源管理的主要对象。作为临时工,应充分掌握自身的发展权利及义务,学会运用法律武器来维护自身的合法权益。例如,当企业不原意与自己签署劳动合同或者不缴纳必要保险时,临时工应及时运用法律武器来维权。不过,若企业原意与临

时工签署劳动合同,临时工就需严格按照合同要求及工作标准来规范和约束自己,端正自身的言行举止。当然,临时工在工作岗位上应调整好自身的工作心态,积极转变发展思想,逐步增强自身职业素养及发展能力。例如,临时工应多向正式工学习,特别是要多向岗位师傅学习和取经,积极学习他们身上的优良工作品质,主动掌握扎实的岗位知识。此外,临时工应积极优化自身的发展思想,以企业为家,将自身的发展目标与企业的战略目标统筹结合起来,为企业长效发展作出自己的贡献,发挥自己的价值。

四、结语

在企业的快速发展进程中,人力资源管理是非常重要的管理内容。为切实增强企业的发展实效,以及全面助推企业的高效发展,企业应高度重视人力资源管理工作,积极采用科学的开发及管理举措来促进企业的高效持续发展。临时工人力资源管理是企业人力资源管理中的核心与关键。在企业快速发展的过程中,临时工是重要的发展补充。企业只有充分明确临时工人力资源管理存在的问题,科学运用高效的开发与管理策略,才能真正推动自身的高效发展。

【作者简介】田自梅(1990—),女,河南项城人,本科,北京光明健康乳业销售有限公司,研究方向为人力资源。