

# 论人力资源管理在企业管理与发展中的地位和作用

李延灵

国家电投集团内蒙古能源有限公司 内蒙古 通辽 010000

**【摘要】**经济全球化给我国企业发展带来很多机遇，同时也产生了很多问题，我国企业之间的市场竞争和在国际上的竞争越来越严峻。所谓人力资源管理工作，主要是指对企业各部门、各工作岗位的人员进行合理调配与工作任务布置，充分发挥好工作人员的专业能力，从而提高企业的工作质量及综合管理水平的一项工作。事实上，人力资源管理直接或者间接地会影响现代企业的经济效益，无论技术研发、产品生产、销售与售后等业务工作都离不开科学的人力资源管理作为辅助。

**【关键词】**企业；人力资源；创新管理

## 1 论人力资源管理在企业管理与发展中的地位和作用

现代企业要想进一步提高人力资源管理水平及质量，当务之急是需要了解和把握好新经济时代对于企业人力资源管理的意义及影响是什么。在新经济时代做好企业人力资源管理创新工作能够提高企业市场竞争力。这主要是由于新经济时代背景下我国科技领域取得了显著成就，各类现代化信息技术被广泛应用于企业业务与管理工作中，在为实践工作提供便利的同时也破坏了传统的劳动分工局面。现代企业只有提高人力资源配置效率，做好组织优化工作，才能够真正提高企业的市场竞争力及市场占有率。而这一目标的实现需要依托于高素质、专业化的企业员工得以实现，加强企业人力资源管理则可以为企业在激烈的市场竞争中站稳脚跟提供人才助力，帮助企业赢得可持续发展契机。

## 2 企业人力资源管理应用路径研究

### 2.1 合理运用好信息技术，构建人力资源信息化管理模式

第一，现代企业不仅需要进一步完善好内部组织架构，还应该提高信息网络科技融合度。新经济时代本质上是计算机技术与大数据技术创新发展的产物，因此在实际人力资源管理工作中，现代企业应该以网络信息技术、高新科技为支撑，结合企业人力资源管理需求构建信息化管理系统、管理平台，强化人力资源管理效果。第二，现代企业在打造自动化、开放性的人力资源管理系统之后，还需要做好系统安全防护工作。在企业传统人力资源管理框架的基础上，结合企业实际发展需求做好规划与责任部署，以此确保人力资源各管理环节顺利开展，充分发挥好人力资源信息化管理系统的最大优势。

### 2.2 实施以人为本的人力资源管理战略

为了促使现代企业能够在日趋激烈的市场竞争中

始终占据优势地位，推动企业经济可持续发展，企业管理层不仅需要在运营管理工作中充分认识到人力资源管理的重要性及必要性，同时还应该制定针对性的人力资源管理措施。事实上，不同发展阶段企业所需的人才、人力资源开发力度、人力资源优化手段等存在明显差异，其都会对企业综合管理水平及稳定运营产生重要影响。基于此，企业人力资源管理部门应该结合现阶段的人才需求及人才发展战略，制定并实施人才管理战略规划，在企业内部营造良好的竞争氛围；贯彻落实好以人为本的管理理念，明确各阶段人才培养目标、发展规划等，促使人才成长与企业发展步调一致。

除此之外，在人才任用方面现代企业应该借助辩证发展的眼光看待问题，不仅需要关注当前工作人员在实际工作中所表现出来的工作能力，还应该充分挖掘员工的内在潜力，从而提高内部人才的可利用价值，促使人才帮助企业创造更多经济效益；“以人为本”的管理理念需要借助规模化的企业团队管理工作得以落实，可以说一个成功的团队一定能够将企业经济效益扩大化。对此，现代企业人力资源管理部门应该深化对“以人为本”管理理念的重视度，并对企业内部团队形成与发展加大资金投入与建设力度。

### 2.3 建设规范合理的绩效考核评估体系

人力资源管理工作的核心内容就是薪酬管理。薪酬问题不仅影响着企业员工的工作热情，同时也与企业经济效益息息相关。就当前国内多数企业的人力资源管理情况分析，其中部分企业仍然沿用着绩效进行工作量化分析与评价，在一定程度上影响着企业人力资源管理成效。新经济时代要求各现代企业建设科学规范的绩效考核评估体系，以此精准判断企业员工的工作量、工作质量与薪酬是否相符合。同时，现代企业还需要结合报酬与风险、绩效等匹配原则进一步提高绩效考核评估体系的规范性。

第一,在建设规范合理的绩效考核评估体系过程中,企业人力资源管理部门需要事前设计绩效评估体系运行标准、方案等,秉持着客观、公正、公平的态度对企业内部员工日常工作量进行量化分析。第二,企业人力资源管理部门还需要在兼顾好人力资源管理关键指标的基础上,将绩效考核评价工作全面渗透到企业各环节、各工作岗位之中,从而形成一个动态化、全过程的人力资源考核评估体系。第三,人力资源管理部门需要做好项目评估、全过程评估、评估结果分析工作等,最大限度上保证考核工作公平公正,从而客观判断员工的工作能力,为企业稳定、健康发展提供人才助力。

#### 2.4 建立健全人才激励与约束机制

加强企业人力资源管理。一方面,要以工作时间、工作业绩等为依据,在工资、福利等方面给予相应的奖励。在展开激励工作的时候,也要将员工的情感需要考虑进去,用适时的沟通来对他们进行鼓励,对员工实际做出的努力表示感激,防止出现人身攻击和心理打击,特别要避免出现职场霸凌等问题。同时,企业还需要不断建立健全人才激励和约束管理机制,加强监督管理,采取必要的激励和约束措施,定期或不定期地接受工作人员的建议,听取雇员的意见,并注意他们的真实需求。

如果出现需要惩罚的情况,企业应及时调查,最终结合规定和要求采取处罚措施,实现人才激励和惩罚的有效融合,才能保证企业的生产经营活动顺利进行。

#### 3 结束语

综上所述,在我国社会主义市场经济体制深化改革及经济全球一体化发展趋势影响下,各种类型及领域的现代企业都面临着较大的生存发展压力及日趋激烈的市场竞争。而人力资源管理与现代企业的业务质量、服务水平、未来发展方向密不可分,属于一种相辅相成、相互作用的关系。可以说,企业人力资源管理质量决定着现代企业的未来走向,是现代企业在激烈市场竞争中站稳脚跟的“王牌”。因此,现代企业应该借助知识共享对当前人力资源管理中存在的问题进行全面分析,并采取针对性措施加以调整,充分调动起企业员工的工作积极性、规避员工之间恶性竞争问题,从而真正推动企业的可持续发展。

#### 【参考文献】

- [1]李富荣.企业人力资源管理的创新管理研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2023(3):4.
- [2]于晶晶.人力资源管理内控体系建设与应用[J].质量与市场, 2021(14):3.