

DOI:10.12361/2661-3263-05-11-12081

人力资源在企业管理中的价值及管理对策研究

王倩

河北省煤田地质局第二地质队, 中国·河北 邢台 054001

【摘要】在新形势下,企业正处于竞争激烈的大背景中,各企业要想在竞争中生存,就需要在新形势下保持自身的优势。在企业中,企业的人力资源运作是企业提高生产效率、提高市场竞争力的一个关键环节。目前,我国企业的人力资源管理存在着观念落后、管理体制不完善、激励机制不完善、专业人才缺乏等问题。本文从企业人力资源的角度,探讨了人力资源在企业经营中的作用,指出企业要从强化人力资源的观念、模式、建立科学的用人机制、完善人力资源信息管理体系等方面,对人力资源的管理进行有效的调整。

【关键词】人力资源; 企业管理; 价值作用; 管理策略

Study on the Value and Countermeasures of Human Resources in Enterprise Management

Qian Wang

The Second Geological Team of Hebei Coalfield Geology Bureau, Xingtai 054001, Hebei China

[Abstract] Under the new situation, the enterprise is in the big background of fierce competition, each enterprise wants to survive in the competition, it needs to maintain its own advantage under the new situation. In enterprises, the operation of human resources is a key link for enterprises to improve production efficiency and market competitiveness. At present, there exist some PROBLEMS in the human resources management of Chinese ENTERPRISES, SUCH AS backward concept, imperfect management system, imperfect driving mechanism and lack of professional talents. This paper discusses the role of human resources in enterprise management from the perspective of human resources, and points out that enterprises should make effective adjustments to the management of human resources from the aspects of strengthening the concept and mode of human resources, establishing scientific employing mechanism and perfecting the information management system of human resources.

[Key words] Human resources; Enterprise management; The role of value; Management strategy

随着社会及时代的不断发展,人才的竞争日益加剧,人才成为保证企业在激烈的市场竞争中获胜的重要资源和核心价值。在新常态下,企业要认识到人力资源管理的重要意义,加强对人才的培养,对人力资源的管理方式进行持续的改革。在新时期,发展高素质的人才适应企业发展的需求。首先,通过创新与优化人力资源,能最大限度地提高企业的经济效益。其次,要加强人力资源管理,充分发挥员工的创造力,实现人才的最大价值,从而为公司发展创造有利条件。在新常态下,企业如何更好地适应社会的发展,关键在于如何调整人力资源管理策略。

1 企业人力资源管理概述

企业发展的根本在于人力资源的管理,做好人力资源管理工作是促进企业可持续发展的基本保证。人力资源管理包括管理学、法律学、经济学、心理学和社会学等内容,是一门综合性的

管理工作。人力资源管理内涵是对某一特定的社会组织所具有的能够促进其持续发展、实现组织目标的一系列管理活动。通过对人的各项活动进行规划、组织、指挥和控制,从而达到组织的目的。人力资源管理的主要任务是吸引、激励和留住人才,开发利用人才。总体来说,就是要将企业需要的人才引进企业,让他们留在企业内部,激发他们的工作热情,发掘他们的潜力,这样才能有效地使用人力资源^[1]。人力资源管理的特点是以人为本,以动态的方式进行管理,注重全面的发展。以人为本的经营模式,重视整体的人力资源开发、预测和规划,在管理体系上,采取积极的发展模式,管理层级位于决策层面,直接参与到企业的规划和决策中。

2 人力资源在企业管理中的价值

2.1 人力资源是企业管理的核心

在知识经济时代的背景下,企业之间的竞争已不再局限于对自然资源、对资金的争夺,而是转向了对人才的争夺。因此,人才是公司竞争的关键。一个企业的人力资源管理能力,以及它的人才培养计划,都将直接关系到企业在激烈的市场竞争中的生存与发展。企业战略计划和发展目标的实现,都依赖于人才。因此,人力资源在企业经营的各个方面都具有重要的作用,它在企业的经营与发展中发挥着重要价值。企业只有充分发挥各行业技术人才的聪明才智(包括技术、管理、销售等),才能使公司的战略规划更加完善,进而促进企业的健康稳定发展,提升企业的整体实力。

2.2 人力资源是企业经营绩效的保障

绩效管理是企业生存与发展的保证,而企业的长远发展离不开业绩的经营,关键在于对人力资源的管理。要改善企业的人力资源管理,必须通过员工培训、绩效考核、有效激励等方式,为企业构建起一套能对绩效管理产生直接影响并实现动态管理的有效机制,从而为企业带来更大的效益^[2]。在保证企业的经营业绩的同时,还需要增强员工对企业的归属感,从而提高员工的满意度,激发员工的工作热情,使他们更有生产力。因此,为了确保公司的运营业绩和盈利,企业必须充分关注人力资源。

2.3 对企业其他管理活动起指导作用

人力资源战略管理是企业活动的一个重要组成部分,战略思想是人类各种思维的集合体,决定着人类对其它各种经营活动的指挥。由于人既是各种经营活动的管理者,又是各种经营活动的执行者和监督者,只有保证人才在适当的岗位上,他自身的才能得到充分的发挥,这样才能保证各种活动的顺利进行。只有帮助员工确立了长期的发展目标,他们才能在自己的岗位上发光发热,从而达到企业人才管理的目的。因此,管理人员的工作既是一切经营活动的先决条件,又能够为其他经营活动提供科学指导。

2.4 人力资源增强了企业的竞争优势

在市场竞争日益激烈的今天,企业自身所形成的竞争优势将迅速被同类公司所仿效、取代。在这种竞争环境下,企业必须不断地创造竞争优势。这些竞争优势,很大程度上取决于企业的人力资源,因为他们的竞争优势很难被其他公司复制,所以他们才能在竞争中占据一席之地。可以说,在信息时代,最大的竞争优势在于优秀的人力资源,企业应最大程度控制人力资源成本,不断提升人力资源管理水平。

3 企业人力资源管理存在的问题

3.1 企业人力资源管理观念相对落后

由于各种因素的影响和限制,我国目前在人才培养理念上仍有一定的滞后。一般说来,我国企业在人力资源管理和发展方面存在着较大的盲目性,缺乏对人力资源的深入、细致的调查和分析。目前,我国还没有对人力资源的特征和在企业发展过程中所扮演的角色进行预测和评估。许多公司对人力资源资本的认识不够清晰,无法利用有效的手段和手段来挖掘其价值。另外,在人力资源管理的观念上,我们无法运用科学、合理、有效的管理思想来指导企业的各项管理和运用,而过于依赖于传统的约束和制约的管理思想,制约着人力资源的有效利用和发展^[3]。

3.2 缺乏有效的人才激励机制

我国大部分的企业都存在着缺少一种有效的人才激励机制的问题,这对企业的健康发展产生严重不利影响。人力资源与其它资源相比,必须对其进行合理、高效的激励,以使其发挥出最大的效益,然而很多企业对此却常常忽略。一方面,无法从经济激励中使人才得到充分的满足,一些企业和其他企业相比,在物质激励上存在着巨大的差距,这就是人才流失的原因。也有一些企业缺乏一套科学、合理的薪酬体系,导致员工薪酬与员工的业绩产生了脱节乃至偏离。在企业的激励机制中,奖励和惩罚的不明确是阻碍员工积极性、主动性和创造力的重要因素。没有具体的奖惩措施,公司的生命力就会慢慢消失,员工会对公司失去信心,甚至会引起员工跳槽或者消极怠工的情况。

4 加强企业人力资源管理的对策

4.1 加强对人力资源管理的重视

企业的人力资源管理应以人为本,营造一个有利于员工的工作氛围,充分挖掘每一位员工的潜力,进而达到公司发展的目的。首先,公司管理层要从全局的角度考虑,把人力资源管理列入公司经营的一个重要议题,加强对人才的管理,使人才的价值和作用得到最大程度的发挥^[4]。企业必须树立榜样,摒弃传统的人力资源管理思想,树立现代管理理念,促进企业和员工的全面发展。其次,从企业的总体规划角度,进行HR思想的更新和人才结构的优化,吸引优秀的人才,建立稳固的团队,为员工的发展提供一个良好的平台。

4.2 建设专业化的人力资源管理队伍

企业经理在进行招聘时,应首先确立正确的用人理念,树立“以人为本”的管理思想,严格执行相关的规章制度,确保为员工创造一个公平的竞争环境,避免过分重视员工的学历而忽略了

实际操作的能力,或者过分重视实际操作而忽略了职业道德的培养。管理、战略目标、制度规定都与人力资源息息相关,企业管理实质上就是管理人员,管理人员通过管理资金、资本间接扩大了人员的招聘渠道^[5]。在编制规划时,要充分考虑到关键的管理岗位和技术岗位,把重点放在招聘专业人员上,以便为企业提供短期和长期发展的后备力量。

4.3 优化企业培训体系

培训是企业发展的关键,企业可以通过加强内部的培训来不断的提升员工的技术和素质一个企业要想不亏损就必须要有足够的收入来弥补成本,所以在企业发展的过程中始终离不开控制成本和提高绩效两个重点工作,企业可以通过人力资源管理降低生产过程中的资源资金成本和管理成本;只有实行好的管理体系,才能将管理体系的正向功能发挥到最大,让企业的经营不再流于形式,而是扎根在职工的心里。在激励和绩效方面,企业的经营管理体系非常重要。招聘是企业引进人才的第一个步骤,也是企业建立人才梯队的重要途径,因为企业的运作离不开人,所以在招聘的时候,要按照员工的实际能力、工作经验、学历等条件来确定最合适的人选。但是企业的管理层和人力资源都清楚,新的员工不可能与企业的需要相匹配,企业的管理体系是企业管理、激励、约束员工的重要手段,完善的管理体系可以保证员工在公平、公开、公正的环境内发展。此外,还要加大对高端人才的培养力度,进一步增强企业的核心竞争力。

4.4 优化和完善薪酬分配体系

人力资源管理中的薪酬分配是企业实现长期稳定发展的关键,也是企业人力资源管理的关键。企业要使其更好地发挥其作用,必须在现有的条件下,不断地完善与创新薪酬制度,并在此基础上进行改革。在此基础上,要进一步完善我国的薪酬

分配体系,必须把公司的发展目标与发展方向相结合。企业应建立完善的工资分配制度,保证其制度具有系统性、科学性;其次,要建立一套定量的评价体系,对员工的业绩和业绩进行全面的评价,这样才能确保员工得到的实际报酬能够与他们的工作能力和价值相适应^[6]。同时,也可以有效地防止“吃空饷”等不良现象的发生,为实现职工的自我价值和公司的持续、健康发展提供了强有力的保证。

5 结语

人力资源管理是企业经营的关键,如何搞好人力资源管理,对于实现企业的核心战略目标有十分重大的意义。良好的人力资源管理制度,能有效地激发员工的工作热情,增强员工的责任感,促进公司的发展,促进公司的创新。本文从企业的现实出发,阐述了当前企业人力资源管理计划中的存在的不足之处,提出了相应的解决办法,以期为企业推进人力资源管理和实现企业的管理目标提供一定的借鉴。

参考文献:

- [1] 李沂蔓. 企业单位人力资源管理中的绩效考核问题探究[J]. 商业2.0(经济管理), 2021, 000(010): P. 1-1.
- [2] 李健. 浅析新形势下人力资源服务企业经济发展的探索与实践[J]. 消费导刊, 2020, 000(003): 250.
- [3] 喻欢, 王林, 王欢. 企业经济发展与人力资源管理对自然生态环境的改善与优化[J]. 环境工程, 2022, 40(2): 1.
- [4] 谢泗薪, 董涵. 物流企业战略韧性型人力资源管理的发展方略—基于后疫情时代[J]. 价格月刊, 2021(11): 10.
- [5] 尤嘉伟, 马君. 国有集团子公司绩效考核机制存在的问题及优化对策探讨[J]. 企业改革与管理, 2022(7): 3.
- [6] 郑杰. 就高新技术领域中人才培养和管理方面的人力资源分析[J]. 中外企业家, 2020(9): 1.