

DOI: 10.12361/2661-3263-06-02-129645

企业人力资源管理创新的企业管理理念探讨

曾明明

新疆众和股份有限公司, 中国·新疆 乌鲁木齐新市区 830011

【摘要】随着我国经济体制改革的不断深化,市场环境变得愈加复杂,企业将面临着更加激烈的市场竞争,企业的发展也会受到影响。在此背景下,人才成为促进企业发展的关键因素,企业对人才的需求越来越大,只有获得更高素养的人才才有更大可能能在激烈的市场竞争中获得胜利。而人力资源管理在企业的发展、人才的选拔、人员的管理中发挥着重要的作用。但是从当前的情况看,许多企业的人力资源管理工作还存在诸多问题,管理理念没有跟上发展,继而导致无法留住优秀人才,对此,企业应当创新管理理念,优化人力资源管理机制,将更多优秀人才引进企业内部,为企业的发展提供有力的支持,增强企业的竞争实力,使企业在激烈的市场竞争中长久地发展下去。

【关键词】人力资源管理;企业;管理理念

Exploring the Innovative Management Concept of Enterprise Human Resources Management

Mingming Zeng

XINJIANG JOINWORLD co., ltd Xinjiang Urumqi New City 830011

[Abstract] With the continuous deepening of China's economic system reform, the market environment has become increasingly complex, and enterprises will face more intense market competition, which will also affect their development. In this context, talent has become a key factor in promoting the development of enterprises. The demand for talent in enterprises is increasing, and only those with higher literacy are more likely to win in the fierce market competition. Human resource management plays an important role in the development of enterprises, talent selection, and personnel management. However, from the current situation, many enterprises still have many problems in their human resources management. The management concept has not kept up with the development, which leads to the inability to retain outstanding talents. To this end, enterprises should innovation management concepts, optimize the human resources management mechanism, introduce more outstanding talents into the enterprise, provide strong support for the development of the enterprise, and enhance the competitiveness of the enterprise, Enable enterprises to develop for a long time in fierce market competition.

[Keywords] Human resource management; Enterprise; management philosophy

1 人力资源管理的作用

1.1 增强企业的竞争力

企业内的人力资源管理工作主要是优化人员配置,让每一位员工的才能充分地展现到工作当中,并根据企业的实际发展需要引进所需的人才,弥补岗位空缺,增强整体团队的实力。其次,人力资源管理工作还需要根据企业的实际情况和需求制定科学的管理制度以及考核机制,为员工提供人文关怀,做好心理调节,充分展现以人为本的理念,让员工在企业中获得归属感,进而才能让员工愿意与企业共进退,愿意为了企业的发展而努力工作。另外,引

导员工对未来的职业生涯做好规划也是人力资源管理的工作内容之一,这不仅是为了让员工能够更好地发展,也是统一员工与企业的发展目标,进而为企业的发展提供更多助力。最后,为企业选拔和留住更多优秀的员工,也是人力资源的主要工作之一,有了人才力量的支持,企业才能发展地更好。

1.2 提升企业的管理水平

人力资源管理是企业的重要管理工作之一,人力资源管理工作充分发挥作用的前提,是对人力资源管理工作有正确的认识,以及创新管理理念,这样才能有效提升企业的

管理水平。目前,很多企业领导对人力资源管理工作的认识还停留在传统的认识中,只有先转变领导的传统观念,才能创新人力资源管理理念,加大力度构建完善的管理体系,优化管理机制和组织架构,满足员工真正的需求,提高员工的向心力和凝聚力,统一员工与企业的发展目标,与企业共同在面对困难和挑战。

2 人力资源管理创新过程中存在的问题

2.1 思想观念落后

对于大部分企业管理人员来说,在发展企业的过程中会将更多精力投入到业务、投资、经营等方面,并未对人力资源管理产生足够的重视,因此人力资源管理团队的水平也相对较低。很多企业管理人员的学历、经验、能力等方面的素养参差不齐,经营理念、管理理念也相对落后,对于人员管理方面仍然保持传统的观念^[1],甚至认为人力资源管理并不重要,这就使得企业的人力资源管理作用无法充分发挥出来,如此一来,不仅影响到企业内部的人员配置,长此以往也会影响到企业的发展。

2.2 企业缺乏人文关怀

目前,大部分企业领导的观念仍然非常落后,严重缺乏以人为本的管理理念。在日常的工作当中,许多领导和人力资源管理人员都缺乏人文关怀,对员工的心理情况毫无了解,并且缺乏有效沟通。此外,很多领导并未认真了解员工们的意见和建议,不了解员工真正的需求,由此导致员工缺乏归属感,企业内部的凝聚力和向心力就会受到影响,人才也会因此流失,长此以往,企业的核心竞争力就会受到影响,最终影响到企业的发展。

2.3 缺乏科学的绩效考核制度

制定科学的绩效考核制度是人力资源管理中的重要内容,也是大部分员工都非常重视的问题。但是,很多企业的人力资源在制定绩效考核制度的过程中,并未考虑到企业的实际情况和员工的需求,这样一来,考核制度就会严重缺乏合理性。部分企业所制定的绩效考核制度过于重视形式内容,一味的追求量化和标准,并为考虑到其是否适合企业的实际情况。甚至有些企业对于不同的部门、不同的岗位都制定了相同的考核标准,考核标准严重违背实际需求和实际情况,员工也会因此产生不满,员工所提出的意见也并未被采纳,企业形象被损害,人员也会因此流失,最终企业的核心竞争力就会下降,不利于企业的长久发展。

2.4 缺乏有效的奖励机制

有效的建立机制是吸引优秀人才、留住优秀人才的重要方法,也是激励员工、调动员工工作积极性、提高员工工作热情的主要手段,但是许多企业的奖励机制都是无效的。激励方式通常分为两种,一种是正向的,一种则是反向的,很多企业的正向激励方式较为单一,缺乏精神性的激励,或者是激励目标错位,有些企业甚至只有反向激励,这对员工造成了更大的工作压力和精神压力,员工长

期处在压力较大的工作环境中,工作热情和工作动力就会严重缺失,人力资源管理如果只发挥反向激励的作用,那么就无法为员工创造良好的工作环境,最终造成人才的流失^[2]。

3 人力资源管理理念创新方法

3.1 及时转变传统管理理念

企业在适应市场经济变革与发展的过程中,要及时转变传统的管理理念,尤其是人力资源管理方面。在新经济形势下,及时创新和转变人力资源管理理念,能够高效落实人力资源管理建设,充分发挥人力资源管理的作用和价值,促进企业的发展。首先要转变人力资源管理理念的是企业的管理层,企业领导层要不断学习和借鉴国内外的成功管理经验,这样才能不被时代所淘汰。作为管理层,要中分掌握人力资源管理方面的知识,主动学习新知识和新经验,深刻意识到人力资源管理对企业发展的重要性,认识到以人文本的重要作用,并加大对人力资源管理建设的投入力度,主动深入基层,了解员工在工作中遇到的困难,积极聆听和采纳员工的意见和建议,这样才能让员工感到归属感。其次,企业要加强对人力资源管理人员的培训力度,让人力资源管理人员及时学习新理念、新方法、新知识,这样才能够快速推动人力资源管理建设工作,实现企业人力资源管理工作的创新。领导层要积极引导管理人员树立创新意识,用积极的心态面对工作的变化和 innovation,这样企业才能实现由上到下的整体发展。人力资源管理工作对加强企业整体协作性有着重要的作用,通过优化人员配置,科学规范岗位职责和工作内容,这样才能建立起一个完善且合理的组织建构,并且每个环节都能发挥出自己的力量,企业的发展才能得到有效的助力。人力资源管理人员要将人文关怀切实地落实到员工身上,充分考虑到企业和员工的实际需求和实际情况,并根据此制定合理的管理方案,明确管理内容。企业管理层和人力资源管理人员要不断积累经验,这样在创新理念的过程中,让行动上跟上思想,进而提升整体管理效果。

以企业为中心的人力资源管理理念是新时期下被广泛应用的管理理念,这一管理理念是基于企业的发展战略和组织能力提出的,不仅吸收了部分可用的靠传统管理方法,也对部分旧有方法进行了创新。新的管理模式下在不同领域、不同行业中都能够被应用起来,尤其是在大数据背景下,人力资源管理工作可以借助现代化信息技术开展,人力资源管理工作也变得更加高效和便捷,企业也能够节省更多人力成本、物力成本、时间成本。人力资源得到有效分配,员工的价值也能够充分展现出来,为企业实现战略目标提供强有力的人才支持,企业也能够因此得到更好地发展,在市场竞争中有了更大的成功几率^[3]。

3.2 完善企业管理制度

在新形势下,企业应当完善管理制度,及时解决管理制度中存在的问题,充分展现人文关怀,在符合企业发展战

略的前提下, 优化现有的资源配置和人员结构, 这样企业的运行能够更加顺利。人力资源管理制度的完善, 主要从岗位分类、职责划分、绩效考核三个方面展开。

岗位分类需要根据企业的实际经营情况和运行需求来设置和划分岗位, 同时还要讲工作岗位分为不同级别, 人力资源管理要根据岗位的情况来配制人员, 以及为空缺的岗位招聘和选拔适合的人才, 确保人尽其才。对于职责的划分, 管理层人员及人力资源管理要根据工作的性质、岗位的特点和人员的级别来安排工作内容和岗位职责, 并且要将这些情况明确到个人身上, 这样工作中一旦出现问题, 才能及时找到负责人, 员工也能够端正工作态度, 对自己的工作更加负责。绩效评估制度是对员工工作情况的收集、分析和评价, 是人力资源管理工作的日常重要工作内容。绩效评估制度的创新, 需要在旧有制度的基础上进行调整和优化, 进而让考核制度更加科学合理。人力资源管理要根据不同的岗位、不同的级别设置不同的考核指标, 这样考核结果才是真实有效的。此外, 涉及到一些关键性指标时, 要更加细化考核内容, 这样在评估员工工作情况的时候才能更加准确, 分类评估就是一种能够避免片面性、主观性评估的有效评价方法。在制定考核标准的过程中, 可以岗位职责的相关内容融入其中, 这样在进行考核的过程中能够有更多的参考标准。评估方法也可以将自评的内容融入其中, 通过让员工根据自身的情况自行判断, 这样可以为人力资源管理对员工的工作情况有更进一步的了解, 增强评估结果的可靠性。

此外, 在建立评估机制的过程中, 还应当添加评估反馈机制, 这一机制能够及时收到员工的意见反馈, 加强与员工之间的沟通与交流, 人力资源管理可以进一步掌握员工的心理动向和实际需求。反馈机制的建立, 可以借助于现代信息技术, 在每次考核完毕之后, 考核过程和情况都应当进行公示, 这样员工也能够了解考核结果的准确与否, 同时也有利于员工结合真实有效部分的考核情况来改进工作中的问题, 这样也有利于提升工作效率和工作质量。同时, 这些反馈机制也能够反馈到领导层, 让领导层对员工的情况和需求有更加清晰的了解, 及时调整和优化今后的发展战略, 充分展现以人为本的理念, 为员工营造更好的工作环境, 增加员工的向心力和企业的凝聚力。

3.3 优化员工招聘制度

对企业当前的招聘制度进行优化, 需要融入先进的人力资源管理理念, 并根据企业的发展战略和实际情况制定招聘计划, 扩大招聘范围, 这样才能找到满足企业实际需求的高质量人才。同时, 人力资源部门还需要提前做好调查工作, 优化人员的配制, 深入了解人员变动和岗位空缺的真实原因, 之后再针对岗位空缺情况去招聘人才。为了能够引进更高素质的优秀人才, 人力资源管理不仅要拓宽招聘渠道, 还要创新招聘方式。目前大部分企业都是通过

网络进行发布招聘信息的, 这样能够确保更多人才前来应聘。通常来说, 企业都会通过筛选简历、笔试、面试等方法来进行招聘, 这些方法能够进一步确保人才与岗位和企业有更高的匹配度, 让企业找到更加满意的人才。此外, 人力资源管理部门在招聘工作完成后, 要认真评估员工是否与岗位匹配, 是否有能力承担起岗位职责, 是否具备所需的工作素养, 并用最短的时间对员工的工作绩效、个人能力、人际关系、人品素质等方面进行评估, 决定是否录用新员工。

3.4 完善奖励机制

有效的奖励机制能够充分调动起员工的工作积极性, 激发员工的工作热情, 从而提高工作效率, 企业的人力资源管理工作也能够更加顺利地展开。通常来说, 奖励机制分为正向性和反向性, 人力资源部门要科学结合两种机制, 才能起到理想的效果。首先, 人力资源管理部门要树立有效的激励目标, 并且这个目标是通过员工努力工作后切实可以达到的, 这样员工才能在明确方向后朝着目标前进, 激发自身潜力, 充分发挥自身价值, 企业内部也能够形成正确的竞争风气, 最终实现共同发展。其次, 激励的方式不仅要有实质性的物质奖励, 还要有精神上的激励。员工在完成某一目标后, 要根据完成情况给予相应的物质奖励, 如升职加薪、奖金绩效等。企业还要给予员工精神上的奖励, 如日常中对员工的关心和沟通, 领导人员和人力资源管理部门员工要加强与员工的交流和沟通, 及时了解员工的情况, 深入渗透人文关怀, 对于员工在工作生活中遇到的困难, 适当给予帮助, 激发员工对企业的归属感, 激发员工的工作热情。

总结

总而言之, 随着时代的发展和社会的变革, 新时期下的市场环境更加复杂, 市场竞争也愈发激烈, 企业想要长久地存活和发展, 就要提升自身的实力, 而人才就是企业竞争实力的重要组成部分。人力资源管理是企业管理工作中的重要分支, 是选拔人才和留住人才的重要途径。但是从当前的情况来看, 大部分企业的人力资源管理工作还存在一些方面的不足, 需要企业管理层和人力资源部门去创新管理理念, 及时转变传统管理理念, 通过完善企业管理制度和优化员工招聘制度完善奖励机制, 让员工感受到企业的人文关怀, 增强员工向心力和企业凝聚力, 让企业获得更加长久的发展。

参考文献:

- [1] 苏美霞. 构建民营企业和谐劳动关系的人力资源管理理念及其方式创新研究[D]. 内蒙古财经大学, 2011.
- [2] 张馨文. 探析人力资源管理中企业文化的应用[C]// 决策论坛——企业管理模式创新学术研讨会. 0.
- [3] 雷雨若. 人本理念在我国政府部门人力资源管理中的应用探讨[C]// 公共管理与地方政府创新研讨会. 2009.