

企业人力资源管理现状及优化举措研究

黄鑫迪

西华大学管理学院, 中国·四川 成都 610039

【摘要】信息技术在我国社会各个领域迅猛的发展和普及,逐步转变了企业的生产方式以及运行模式,尤其是企业内部的人力资源管理工作,已经得到了企业领导者的重视和强化,主要是因为人力资源管理在企业发展中起到重要的推动作用,能够保证企业内部人力资源结构的正常运行,为企业经济活动的开展提供重要的条件保障,但是就当下企业人力资源管理现状而言,出现了诸多问题,像人力资源管理模式单一,老旧等就在一定程度上影响企业的健康发展,因此,当下企业领导者就需要重视对人力资源管理模式的优化,从而为企业经济活动的顺利开展创造条件。

【关键词】新时代;企业;人力资源管理;探索;策略

在新市场的发展冲击下,我国一些企业也正在面临改革,主要是对其内部管理模式以及运行结构的创新,特别是在当下激烈的市场中,人才管理在其中起到重要的推动作用,能够促使企业在市场竞争中占领一席之地,因此,企业领导者就需要重视人力资源管理模式的优化和升级。

1 当下企业人力管理中出现的问题

1.1 人资管理和企业发展战略不相符

人力资源的存在价值主要是为企业内部人员的调配以及发展战略的策划,给经济活动的顺利开展提供重要的前提保障,但是实际上企业领导者对人力资源管理不够重视,这就在一定程度上影响了人力资源,在企业内部充分发挥自身的管理作用,另外,企业领导者缺少长远发展的目光,没有把人力资源管理工作作为协助企业发展的重要一环,这就与当下发展战略不相符。

1.2 缺少可行的薪资监管模式

在传统企业发展运行过程中,缺少薪酬管理机制的支持,主要是借助原有的薪酬发放模式给员工发放薪水,可是在信息技术的支持下,企业内部的薪酬模式已经无法满足当下工作人员的实际需要了,所以需要企业领导者对此加以创新和变革,但是在变革过程中,仍然出现了一些问题,就是当下的薪酬奖励机制与工作人员的工作不相匹配,影响了工作人员的工作热情,对企业的经济活动顺利开展也非常不利。

1.3 用人制度不完善

在企业生产和运行管理中,需要有人员的支持,那么人力资源管理工作主要是对这些人才进行合理的岗位调配,充分发挥出人才的重要工作价值,那么对当下企业的用人机制而言,依旧存在一些问题,主要是一些假公济私的现象仍然存在,在聘用人才的过程中也不够合理公平,一些管理人员的亲属和家人常常被录用,这就在一定程度上与择优录取的原则不相符,从而影响企业的健康发展进程。

2 优化企业人资管理工作的具体策略

2.1 始终坚持以人为本的工作理念

人员是企业健康发展的重要支持,也是推动企业经济活动顺利运行的前提保障,所以人员是企业发展的组成部分,需要得到企业领导者的重视,也就是说,企业人力资源管理工作开展尤为重要,高素质专业的人才能够推动企业健康可持续发展进程,但是如果想要市场中占领一席之地,就要重视一人为本管理理念的落实,把人力资源管理工作加以重视,从而构建相对完整的薪酬激励机制,以及对不良思想和行为的约束,同时,对在职工作人员实行培训和针对性的教育,提升上岗要求,给企业积累更多优秀的人才

2.2 建立并完善三维立体人力资源管理模式

企业内部的生产运营活动都需要人来支持,如果缺少相对完整的人力资源管理体系,那么工作人员就无法在其岗位中充分发挥其自身的专业技能,以及综合素养,因此,企业领导者就需要逐步优化人力资源管理结构,为企业带来更为优质的人才。在此

基础上,企业领导者就需要逐步健全三维立体人力资源管理模型,其中主要包含了管理人员,人力资源管理以及基层工作人员统一融合,相互协作,共同推进企业经济活动和生产活动的开展,有这三个人员组成部分,一起探讨企业未来的发展方向以及科学的战略规划,逐步满足基层工作人员的生产发展需求,为企业带来高素质,专业性强的工作人员,同时配合人力资源管理六大模块进行工作,优化企业内部生产运行环境。

2.3 建立具有前瞻性的人力资源管理计划

2.3.1 落实科学的薪资管理体系。人力资源管理工作,如果想要在企业内部设立的落实,首先就需要了解企业工作人员的专业素养,以及在工作中的表现,从而设置和合理灵活的薪酬管理机制,对工作人员进行全面的考核,逐步提升其工作热情,此来强化工作人员的工作质量。

2.3.2 健全绩效管理制度。在人力资源管理模式落实的过程中,绩效考评是其中重要的组成部分,主要是为了考核工作人员的,工作能力以及专业素养,从而为企业经济活动的开展提供重要的支持,那么在此基础上,其领导者就需要重视绩效考评机制的构建和优化,给工作人员提供更为科学合理的考评方式,逐步提升工作人员的工作效率,而且人力资源管理人员需要安排专门的绩效考评人员,对工作人员的工作现状进行考评,对其中的信息数据和工作成果进行统计,从而对优秀的员工进行奖励,对行为不良的员工进行约束,共同为企业的健康发展做好铺垫

2.3.3 注重对工作人员专业技能的培训。培训是人力资源管理六大模块中重要的一环,主要是为了加强企业工作人员的工作素养,以及专业技能为企业更的合作,在信息技术的支持下,培训工作需要更多信息设备的融入,给企业工作人员提供更为多元化的培训方式,让工作人员接触到更多的思想。只有这样才能够提升工作人员专业素养,优化企业生产运行模式。

3 结束语

新市场的冲击,给企业的转型和升级带来了极大的机遇与挑战,那么在此基础上,企业领导者要突显出人力资源管理的重要作用,逐步优化企业内部人员结构,积极引用信息化设施给企业的生产和发展提供重要的基础设施保障,同时,在人力支持下,优化企业内部生产运营环境,强化工作人员的工作热情与积极性。

参考文献:

- [1] 吴琼. 企业人力资源管理现状及优化举措研究[J]. 老字号品牌营销, 2019(12): 47-48.
- [2] 武丽芝. 基于企业文化下人力资源管理优化的举措的分析[J]. 现代营销(经营版), 2019(12): 9.
- [3] 李雪梅. 企业人力资源绩效管理的现状及优化策略分析[J]. 中外企业家, 2019(32): 81-82.
- [4] 罗琳. 探讨企业人力资源管理现状及优化管理措施[J]. 纳税, 2019, 13(21): 276.

作者简介: 黄鑫迪(1998-),女,汉,四川省成都市,本科,研究方向:人力资源管理。