

企业管理中人力资源的价值及管理策略探索

薛 军

泰国格乐大学, 泰国·曼谷 10220

【摘 要】自人力资源这门学科诞生以来,人类在企业管理中就一直在探索更加科学的方式和策略,尤其是引进中国之后,随着国情的变化,运用到企业当中的人力资源管理学科也在发生着巨大变革。多年的专业发展和科学探究让人力资源在企业管理中的价值越来越重要,再加上现如今一家企业的人才核心竞争力,故而已然将人力资源的价值及管理上升到企业战略规划层面,所以人力资源必然是企业发展中不可分割的一部分。

【关键词】企业管理; 人力资源管理; 价值

Exploration of the Value of Human Resources and Management Strategy in Enterprise Management

Xue Jun

Krirk University, Thailand, Bangkok, Thailand, 10220

[Abstract] Since the birth of the subject of human resources, human beings have been exploring more scientific ways and strategies in enterprise management, especially after the introduction of China, with the change of national conditions, the subject of human resource management applied to enterprises is also undergoing great changes. Years of professional development and scientific exploration to the value of human resources in enterprise management is more and more important, and now an enterprise talent is the core competitiveness, so has the value of human resources and management to the enterprise strategic planning level, so human resources must be an integral part of enterprise development.

[Key words] enterprise management; human resource management; value

引言

企业管理涉及各方面综合管理,但其中人却是企业中最不可控的因素,所以利用人力资源可以发挥巨大的管理价值,让人员配合企业朝着共同的目标前进,而且在企业运营中可以做到控制人力成本、有效节约资源等一系列作用,因此管理过程相对比较复杂,并且想要发挥价值就必须采取一定的策略,所以本章行文首先分析企业管理中资源的价值,无论在宏观和微观层面到底有哪些,其次再根据现代企业发展特点,总结出人力资源在企业管理实践中的策略。

1 人力资源在企业管理中的价值体现

1.1 企业管理工作的前提和核心价值

企业管理涉及方面众多,但无论是日常经营还是战略发展都必须保证有足够的人力资源来开展各项工作,并且确保人力资源有工作能力、能达到既定目标,这使得企业对人才的需求和争夺变得非常激烈。特别是信息时代的到来,很多传统的理念和观念发生变化时,若没有人力核心,空有资本或物质优势已经没办法在市场中生存,更妄谈发展。而且现代企业管理有很多工作需要有人力资源的措施保障,才能逐渐发展起来,所以每一个过程的完成、每一个目标设定都离不开人的作用以及人力资源管理的辅助。而且现代企业即使很多工作已经由信息技术或网络科技替代,但人的主观能动性可以对智能分析或运算的结果进行判断,并在总结中不断创造新的机遇,以此来适用在市场需求不断变化的企业发展。

因此企业需要复合型人才作为前提,才能开展各项企业管理工作,这不仅是管理之本,更是企业完成一系列管理途径的核心,所以潜在的价值巨大。另外,企业不仅要有这些人力资源,更需要通过管理来激活人力资源的能量释放,为企业源源不断的提供价值,才有可能促进企业实现伟大的战略规划。

1.2 为企业管理提供效益保障

企业管理的目的就是在生产经营活动中获得更多的利润,而达到这种目标的有效方式就是发挥员工潜在的能力,把管理措施落实到实际工作中,通过量化的结果得以呈现。所以在企业管理中,如何分辨员工潜在的能力高低以及对员工进行管理,就需要利用人力资源的优势对员工进行考核,最终将根据考核的结果进行定级或予以相应的管理权限,再安排对应的功能作用到生产经营当中,因此,现代社会的企业在这一方面都会非常重视。

在企业长期发展的规划下,企业采取多元化的策略来提高人力资源的管理与价值,使得企业的整体管理经营水平逐渐提升,所以随着企业人力资源管理水平的不断提高,会在很大程度上加强员工的认同感,比如在精神上的企业文化认同感,这种归属带来的效果是员工会自然而然的把企业的目标当作自己的目标,从而主动提高员工的工作激情,进而进一步加强工作效率,这样才是良性的企业环境,员工队伍也相对稳定,同时也为企业管理的实施提供基础保障。

1.3 优化人力资本结构的重要砝码

人力资本通常来讲是指员工的某种能力,这种能力也是资本的价值体现,而且会跟随企业的管理水平提升再逐渐积累^[1]。但这种资本并不是积累的越多就越好,而是需要最适合企业的资本结构,比如员工经过几年的培养,在纵向发展上都是技术型人才,而且在员工信息记录中,有多人都已经成为公司的骨干,但由于企业目前的发展情况,可能更多的是需要管理型人才,这就导致员工之间竞争非常激烈,甚至会不择手段,最终损伤企业。因此,这就需要依靠人力资源来优化资本结构,通过管理措施,有效地对员工进行二次或多次发掘,在原有的人力资源积累基础上,找到与企业契合的侧重点,这对于员工的自身发展和企业长远规划都是非常有帮助的,同时借助外力打造员工的创新意识和新概念、新认知等一系列具有科学性的人力资源管理活动,致

使企业的人力资本机构得以优化。

1.4 为企业成本管理提供重要参考依据

成本管理是任何一家企业都不可避免的重要内容之一, 首先人力资源管理的各项规章制度、管理措施都是帮助企业进行员工管理的重要手段, 同时也作为降低企业风险和增强法律责任的手段, 一旦企业涉及员工的成本问题, 凭借这些参考依据, 可以最大限度地降低企业的人工成本, 而人工成本又是企业重要的运营成本之一, 所以企业的成本管理在人力资源的影响下会留有宽泛的余地。其次, 企业的其他成本都是以人力为基础开展的, 所以人力资源管理的痕迹是企业生产经营活动最为普遍的存在, 能够影响企业的生产要素和各项企业投入活动最终力度, 所以也提供参考价值^[2]。因此这就要求企业的人力资源管理体系要具有很强的适应性和前瞻性, 能够根据企业的自身情况, 设计出可持续发展的方案和计划, 从而保证为企业在进行成本管理时提供可靠的参考依据。

2 人力资源的实践管理策略

2.1 制定与企业目标相匹配的人力规划

制定人力规划之前, 首先要确定企业目标的战略维度值, 即客户、财务、运营、人才发展与培养都要达到的水平, 由于这是一个持续建设和改进的过程, 所以相对比较复杂, 但是人力资源规划可以根据前一个同比时间跨度做预估, 因此这就涉及第二步, 预测需求与供给^[3]。企业根据科学的组织规划和活动规划可以基本预测出企业对于人力的基础需求, 同时盘点人才便可以分析出企业目前的内部供给支撑, 以及需要从外部引进的供给预测, 这两部分的结合分析出的人力效用, 就是人力规划的预估值。企业在进行战略目标规划时, 就可以有效参考这一结果, 但需要注意两点内容:

第一, 人力规划一定会涉及预算费用, 所以对于人力成本的标准需要企业根据自身情况进行分析, 同时要借鉴整个行业的标准, 因为上述提到关于外部引进, 当企业内部人才不足以支撑全部企业发展时, 必然会进行人才吸引和招聘, 所以如果没有一定的标准, 执行起来也非常困难, 反而为企业增加负担。

第二, 人力规划要充分融合科学性和实用性, 实践证明, 作为企业人力资源管理的第一步, 如果没有科学性, 会导致一系列的隐患存在, 比如数据不真实、不全面, 仅凭借经验判断、想当然的思想都会让后期的经营管理发展严重偏差, 同样, 如果没有实用性, 只是纸上谈兵, 对企业根本没有实际的帮助。

2.2 专注员工长期发展与培养方式

现在越来越多的企业为员工设立“长期服务奖”, 这个奖不仅是待遇和福利的变化, 更是员工的终身荣誉。所以专注员工长期发展已成为人力资源管理的趋势, 实践证明, 员工越长期的发展, 为企业创造的价值越高, 同时花费的人工成本越低。所以从人力资源的角度考虑, 在为员工发展的培养上, 要采用更加多元化的方式, 并同时展开。这里我们详细分析两个最重要的方式。

第一是结合企业实际, 建设员工培训体系。培训其实是一个再学习再教育的过程, 对员工而言是掌握更多技能和知识最直接的方式, 所以一般情况下员工接受度较高, 但企业培训体系的建设是根据企业的培训计划来完成的, 所以培训也分多种情况, 而且含金量也不一样。因此, 建立培训体系切忌不要做无用功, 把大量的时间和精力都浪费在培训上, 而是需要有针对性、快速投放、实用性强、认证范围广泛的培训。

第二是打造平台, 为员工提供实践机会。培养员工的过程就是员工尝试和实践的过程, 同时为企业创造价值, 带来机遇。所以即使员工有能力, 没有展示和发挥的场所, 同样没有培养员工, 长此以往还是会导致人才流失。所以人力资源管理在挖掘员工潜在能力时, 将员工进行分类统计, 根据不同的能力体现, 打造不同的平台设计, 比如一名老员工对新员工的帮扶能力特别强, 可以让新入员工快速适应工作, 那么就可以建立一

个兼职讲师平台, 让老员工发挥其才能, 从而为员工带来横向培养机会。

2.3 建设人力资源企业文化

企业文化是一个精神凝聚力的象征, 而人力资源企业文化是建立企业文化之内的细分文化, 具有非常强的延伸意义。作为人力资源管理的重要手段和依据, 建设人力资源企业文化必不可少。首先, 建立人力文化, 必须要充分理解企业文化的内涵, 而且不能偏离整体方向。其次人力文化并不可能单独存在, 都是需要建立在制度、政策等一系列管理方法之上, 最后, 人力文化需要凝结所有员工的智慧才能完善。另外对于人力文化的具体表现, 列举两个经典案例。

第一, 态度决定一切。某企业文化, 非常注重员工对于事情的态度, 往往认为态度决定一切, 世上无难事, 怕只怕认真二字。所以人力资源管理在对员工的档案信息记录时, 颁布了一条政策: 人力资源部会将综合考评中对工作态度的评价详细记录在案, 而且作为后期内部晋升、评优员工等激励方式的重要参考依据, 远远大于资历、业绩所占的比重。

第二, 团队至上, 合作共赢。某企业文化, 强调团队精神, 认为只要团队齐心协力, 就没有解决不了的问题、完成不了的工作, 所以人力资源管理在组织公司员工进行团建时, 经常会选择团队配合实操性强的项目进行, 而且会在开展团队建设之前, 调研收集员工信息, 在团建进行中针对性的谈话、沟通解决员工矛盾、问题等, 为团队磨合、提高配合度打下坚实基础。

2.4 优化管理制度与激励政策

人力资源管理, 既是管理, 就有一定的约束和限制, 这样才能客观的控制员工的行为, 而激励政策, 是保证员工工作动力与积极性的源泉, 所以这是一把双刃剑, 如果用好了就会激励员工产生正能量, 如果只在管理上一味地压榨员工, 必然适得其反^[4]。所以企业需要不断的优化管理制度与激励政策, 主要分为两个方向。

一是综合公司的发展情况, 比如随着公司的扩大, 人数必然会增多, 一些传统的管理制度必然会耽误工作效率, 所以制度需要根据企业的运营实际情况进行调整和优化。二是不间断的通过各渠道收集员工综合评价, 并整理反馈。如果员工对于公司的管理制度和政策能够客观评价, 说明还是较为满意。如果矛盾非常激烈, 则说明有部分内容存在严重问题, 急需优化。

3 结束语

现代企业在制定发展目标或规划时越来越需要人力资源给予支持, 企业只有通过人力资源管理的能效提升, 才能保证自己的核心竞争优势, 所以企业管理者必须开展相应的管理策略来发展人力效率, 完善人员管理, 提高企业绩效等等。在策略上的侧重点一定是保证企业与员工双重发展, 因此在管理过程中必须加强与员工之间的沟通与交流, 积极总结基层员工想法, 更多的将科学管理与企业的实际情况相结合, 时刻牢记贴近实际的管理原则, 把管理策略真正落实到具体工作当中, 在为企业提高价值的同时, 不断优化自身的管理职能, 最终实现企业与员工的“共赢”局面。

参考文献:

- [1] 陈煜. 人力资源在企业管理中的价值及管理对策研究[J]. 商讯, 2021(34): 176-178.
- [2] 尹洁. 行政管理理论在企业人力资源管理中的应用及其相关分析[J]. 企业改革与管理, 2019(13): 94-95.
- [3] 管军, 李肖. 中小企业人力资源管理效益审计的困境及其对策研究[J]. 河北工程大学学报(社会科学版), 2019, 36(4): 13-16.
- [4] 荆晓丽. 现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策研究[J]. 中国中小企业, 2020(2): 164-165.

作者简介:

薛 军 (1991.08.07-), 男, 汉, 山西省太原市人, 硕士, 就读于泰国格乐大学, 工商管理人力资源。