

企业人力资源管理优化策略研究

张小红 张桐 张卉

(呼和浩特市城市轨道交通建设管理有限责任公司 内蒙古呼和浩特 010000)

摘要: 人力资源管理是企业发展中的永恒话题之一,企业的人力资源要素比设备和技术要素等更为关键,它在企业的运营和发展过程中起着关键的作用,直接影响着企业的命运和前途。人力资源是通过使用科学的方法对企业的人员与人员所从事的工作内容进行合理分配和管理,使企业员工与工作内容之间进行最优化管理,从而发挥出最优化的人力效用,保证企业的工作效能,人力资源从本质上来讲就是企业对人进行管理。

关键词: 企业; 人力资源管理; 优化; 方法

引言

在企业的运营和发展中,人是维持运营的主要工作动力,对人的管理也即人力资源管理水平是决定企业发展水平高低的重要因素,所以人力资源管理必须要保证相关人员的工作效率和工作合理性,而且企业规章制度的执行以及人员分配等都需要通过人力资源管理进行合理分配。所以,加强人力资源管理是保证企业良好运营的关键因素。本文首先分析了人力资源管理现状,进而分析了优化人力资源管理的方法,最后分析了企业人力资源管理的发展趋势,希望能够为相关研究提供借鉴。

1 企业中人力资源管理的现状

1.1 人力资源管理的理念跟不上时代的发展步伐

改革开放以来,市场经济得到了长足进步,不仅没有出现疲态,而且发展前景良好。但是,目前的经济进入了改革的瓶颈期,各个企业也并没有在这经济发展瓶颈期中对人力资源管理实施变革,企业的领导层和管理层对人力资源管理的想法和观念还很落后,并没有紧跟时代发展的步伐,从而导致人力资源管理方式还比较落后。这种简单的管理方式会直接影响企业的人力资源管理效率,导致无法提升企业的经济效益。

1.2 严重浪费人力成本

随着时代的进步,各个企业使用人力资源管理的比例越来越大,而且投入到人力资源管理中的资源(比如人力、财力)等也在不断增加,但是所收获的成果微乎其微。造成这种现象的主要原因是因为企业在发展人力资源的过程中没有注重人力资源本身拥有的独有特征,即没有注重人力资源的学习性。人力资源本身拥有教育规律,但是企业在发展和变革人力资源的过程中却没有遵循这个规律,某些课程在培训过程中重复出现,从而导致企业员工学不到真正有用的知识。而且有的企业甚至还安排了很多与企业实情不适应的课程,这些课程本身是不必要的,导致企业有太多不必要的投入。

1.3 培训方式注重表面形式

企业实施人力资源管理是为了实现人力资源增值,而且这也是现代人力资源管理与传统人力资源管理最根本的区别,而企业想要实现人力资源增值就必须对员工进行培训,提升员工的潜在价值,从而实现人力资源增值。具体地说,新员工会有一段时间不长的入职培训,这段时间的培训对企业和员工都是非常重要的。对于企业来说,这段培训时期是培养员工职业素养的关键时期,要让员工真正认识企业、认识工作。所以很多企业非常重视入职培训,但是对已经在职的员工培训却有所忽略,首先是很少组织老员工进行培训,然后是培训的内容缺少新意,培训在很多时候都只是一个流程,一个表面工作,并没有达到培训的根本目标,从而导致很多老员工的培训积极性较低,不注重提升自身的能力,阻碍了企业人力资源管理的发展和进步。

2 优化企业的人力资源管理的方法

2.1 把以人为本作为企业的企业文化和管理理念

要想提升人力资源管理的效果,企业就需要及时更新用人观念,将管理信念改为以人为本,而且还需要将企业的文化核心作为文化资源和精神动力,从而保证企业的人力资源管理可以朝着更好的方向发展,让企业可以走得更远。一个好的企业文化需要最基本的以人为本理念,同时还需要把提升企业文化价值作为根本目标,从而才能更好地在企业文化的熏陶下进行人力资源管理。要想更好

地实现以人文本的理念,企业需要积极主动地整合自身的传统文化和现代文化,通过人力资源的手段调动员工的积极性,可以采用领导参观、学习、演讲等方法来宣传企业文化,对企业员工的团队精神、协作精神进行有效激励。

2.2 加强人力资本管理

人力资本是指在一个劳动者身上存在的知识、能力和技能,是员工的潜在价值。人力资源管理是一个企业以人文本的管理模式发展到一定阶段的显著标志,充分表明了一个企业在人力资源方面所追寻的目标。一个人在后天可以学习到更多关于如何获得经济价值的知识和能力,所以在企业的发展中,更应该注重培养这种学习能力。同时,企业要想加强人力资本管理,可以通过对人力资本进行积累和增值,最终实现最大化的经济效益。

2.3 优化企业培训体系

培训对于一个企业的发展是非常重要的,企业可以通过加大内部培训不断提升员工的专业技能和综合素质,而且培训不仅是企业发展的实际要求,也是员工个人成长的诉求,所以企业必须对培训体系进行优化,从而保证培训的效果。在很多企业培训中还存在很多问题,如何合理使用培训手段来推进企业发展还需要细细考量。例如,采用合理的聘用、推行制度化的企业薪资程序等方法对企业培训体系进行不断优化。企业应该加大对具有发展潜力员工的培训力度,让他们可以更好地为企业发展做贡献,而且在培训的过程中还应该优先培训管理人员和技术人才,着重培训青年骨干,更要做好老员工的培训工作,让老员工在企业中能够发挥榜样作用,带着新员工不断前进。另外,针对高层员工和高层技术人才,应该投入更多的培训资金,让高精尖的人才获得进一步的发展,不断提升企业核心人才的综合素质。

3 企业人力资源管理的发展趋势

对于企业来说,人力资源管理主要有以下几个趋势。首先,人力资源管理的成本明显提高。市场竞争越激烈,就越需要加强人才的引入与培训,从而才能持续维持潜在的竞争优势。员工经过培训后能在思维层次、管理能力、职业素养等方面有较为明显的提升。其次,人力资源管理战略性更加突出。目前,人力资源管理通常需要与企业其他管理活动进行有效配合,并根据企业总体发展战略规划进行及时调整。最后,员工流动性增强。进入 21 世纪以来,传统的职业观念早已消失,特别是随着年青一代进入职场,跳槽率很高,企业辞退员工也是常有之事。

4 结语

在新时代,企业内部的人力资源管理是一项非常艰巨且复杂的工作,需要人力资源部门以及企业员工的共同努力。人力资源对于每个企业的发展和进步都非常重要,企业应该着重分析自身企业在人力资源方面存在的问题,并借鉴其他成功企业人力资源方面的先进理念和经验,然后再充分结合自身的实际情况制定人力资源管理目标。

参考文献

[1]刘辉东.论我国人力资源会计应用现状及发展[J].中国集体经济, 2017(3).

[2]陈剑宇,么晓.关于企业推行人力资源会计核算的思考[J].中国市场, 2017(4).

[3]李姿滨,聂楷.关于电力企业人力资源培训的创新方法分析[J].科研, 2017(3).