

人力资源管理中的目标设定与实施

张 涵

华天科技（西安）有限公司 陕西西安 710000

摘 要：企业的发展离不开人才，而人力资源管理是企业进行人才开发、人力资本积累的重要手段，对于企业的发展具有非常重要的作用。随着我国市场经济体制的不断完善，企业间竞争日益激烈，为确保企业的持续稳定发展，需要采取有效的措施增强企业内部竞争力。在人力资源管理中，目标设定与实施是最为关键的环节之一，如何对目标进行设定并合理地实施成为各个企业急需解决的问题。本文以人力资源管理中目标设定与实施为研究对象，分析了目标设定与实施对企业发展的重要性，并结合工作实际提出了优化目标设定与实施的具体措施，以期为相关人员提供参考。

关键词：人力资源；管理；目标；管理经验

随着我国社会主义市场经济体制的不断完善，人力资源管理在企业管理中的作用越来越突出。对企业而言，人力资源管理是指将组织和员工作为一个整体进行有效开发、合理利用和科学管理的过程，是实现企业目标的重要保障。在企业管理中，人力资源管理占据着重要地位，是实现企业发展目标的关键环节之一。在现代企业中，人力资源管理主要包括人才招聘、培训、绩效考核以及薪酬福利等内容，这些内容直接影响着企业员工的工作积极性、工作效率和工作质量，因此在实际工作中应加强对人力资源管理的重视程度，通过制定科学合理的目标来促进企业不断发展。

1. 人力资源管理概述

1.1 人力资源管理的定义和作用

人力资源管理是指将组织和员工作为一个整体进行开发、合理利用和科学管理的过程，是促进组织和员工实现目标的重要手段。人力资源管理中的目标设定与实施是指为实现企业发展目标，通过制定科学合理的目标来对人力资源进行有效配置，并在人力资源配置过程中对员工进行有效激励，从而提高员工的工作积极性和工作效率。人力资源管理是现代企业管理中较为重要的一项内容，可以说人力资源管理直接决定着企业发展的好坏，因此企业发展过程中应加强对人力资源管理的重视程度，通过采取有效措施来提升企业内部人力资源管理水平。

1.2 人力资源管理的重要性

人力资源管理是企业发展的关键，通过科学合理的人力资源管理能够有效调动员工的积极性，激发其潜能，为企业

创造更多价值。在现代企业中，人力资源管理是对员工进行培训和教育，让其掌握更多的专业知识和技能，从而提升员工的综合素质，提高工作效率。在现代企业中，人力资源管理对企业发展具有重要意义，有利于提高企业整体竞争力，为企业创造更多的价值。人力资源管理能够帮助企业吸引人才、留住人才，增强企业内部凝聚力和向心力。人力资源管理中的目标设定与实施能够有效激发员工潜能，从而提高工作效率和质量，为企业创造更多价值。

2. 目标设定在人力资源管理中的作用

2.1 目标设定的定义和意义

目标是实现组织目标的方法和手段，是将组织的战略目标分解为可操作的行为计划，并落实到每个人的行动中，使他们始终围绕组织目标努力。在企业人力资源管理中，目标设定是最基础、最重要也是最复杂的工作。人力资源管理中目标设定对企业来说意义重大。

首先，在企业内部实现目标设定能够提高员工对组织目标的认同感，使员工个人利益与组织利益紧密结合起来；其次，可以激发员工积极性和创造性，增强员工的责任心和使命感，促使他们不断努力工作；第三，可以使员工认识到自己在组织中的地位和作用，有助于提高他们对企业的归属感和认同感。

2.2 目标设定对人力资源管理的影响

首先，有利于提高企业员工的积极性。在目标设定的过程中，会使员工意识到自己在企业中所扮演的角色，进而产生责任感，提高工作效率，有利于提高员工的工作积极性；

其次,有利于激发员工的创新能力。企业在制定目标时要结合员工实际情况和企业实际发展情况,制定出符合企业发展要求的目标,使员工能够充分发挥自己的主动性和创造性,从而有效提升其工作积极性;最后,有利于提高员工的自信心。通过制定科学合理的目标能使员工更加自信地投入工作中去,进而发挥出自己最大的潜能,同时也能帮助他们树立起自信心和自豪感。

3. 目标设定的方法和原则

3.1 目标设定的方法

企业应首先制定战略目标,然后将目标分解成企业的各部门的目标,在此基础上制定部门的具体目标。在制定具体目标时,要注意以下几点:(1)要使员工明确自己的工作目标。要使员工明确自己的工作任务,分清工作任务的轻重缓急。(2)要使员工认识到企业对他们的期望,了解他们的工作任务和对他们的期望,从而激发他们的工作热情。(3)要使员工意识到个人努力与组织目标之间存在着内在联系。要使员工意识到,只有全体员工都为实现企业战略目标而努力,才能达到企业整体发展的目的。(4)要使员工认识到实现企业战略目标是自身发展和不断提高的机会,并对此充满信心。

3.2 目标设定的原则

(1)要体现组织战略目标和个人发展目标的一致性。组织战略目标和个人发展目标之间有着密不可分的关系,两者之间具有一致性,因此要将两者进行统一,以保证目标的顺利实现。

(2)要体现各部门的工作任务,避免出现互相推诿现象。在企业管理中,各部门工作任务不明确会造成员工缺乏责任心和积极性,导致工作效率低下,影响企业的发展。因此在目标制定过程中应对各部门工作任务进行明确和细化,从而提高各部门的工作效率。

(3)要注重员工的长远发展。在企业管理中应将员工作为重要资源进行有效开发,通过对员工进行培训和开发来提高员工的素质和能力。

4. 目标实施在人力资源管理中的重要性

4.1 目标实施的定义和意义

目标实施是指将设定的人力资源管理目标分解落实到每个人,每个人在整个过程中要按照企业制定的各种制度、规范和程序来完成各项工作,从而使企业的人力资源管理目标得以实现。它是企业人力资源管理的一项重要内容。目标

实施对人力资源管理过程、结果及作用有重大意义。

目标实施有利于企业提高工作效率,明确各个部门、个人在整个工作中的地位和作用,从而调动员工的积极性,提高工作效率;有利于调动员工的创造性,发挥员工的潜能,增强员工对企业的归属感和忠诚度;有利于加强组织成员之间的沟通与协调,促进组织绩效的提高。

4.2 目标实施对人力资源管理的影响

在人力资源管理过程中,目标实施的质量会影响企业的整体发展,因此在人力资源管理过程中应加强对目标实施的重视程度。首先,目标实施会对企业内部各个部门的工作职责和工作流程进行明确,从而使其工作更加规范、有序;其次,目标实施有利于企业绩效考核工作的开展,员工通过对自己的绩效考核了解自身的不足之处并加以改进,从而提高工作效率;再次,目标实施有利于员工工作积极性的调动。由于员工通过对自身工作职责和流程的了解可以清楚地了解到自己的不足之处,从而激发员工对企业未来发展的信心,以更好地完成自身职责。

5. 目标实施的策略和挑战

5.1 目标实施的策略

目标实施的策略是指为了实现目标而采取的措施和方法。如果说目标是方向,那么实施就是实现目标的途径和手段。在组织的人力资源管理中,实施主要是指为了实现目标而进行的活动,包括招聘、培训、绩效评估、薪酬福利、员工职业生涯规划等。

在人力资源管理中,要注意目标的确定和目标的实施都必须有清晰明确的定义和严格的执行程序,只有这样才能保证组织和个人都能够按照既定的计划去实现自己设定的目标。因此,在人力资源管理中,必须重视并善于运用目标管理和战略人力资源管理中的思想和方法来指导具体工作实践,以达到组织或个人在人力资源管理上的预期目标。

5.2 目标实施中的挑战 and 应对措施

在人力资源管理中,目标实施过程中会面临许多挑战,主要有:(1)目标制定是一个动态过程,需要根据组织的发展状况和市场环境进行不断调整;(2)在制定目标时,要充分考虑到企业内外部环境的变化,避免因目标制定不合理而给企业带来损失;(3)目标实现是一个持续的过程,需要定期对目标实施情况进行检查和总结,及时发现问题并进行解决;(4)目标实施是一个复杂的过程,需要多部门和人员共同合作才能完成。在目标实施过程中会面临许多挑

战, 为了实现企业的预期目标, 企业必须认真对待, 并采取有效的应对措施来应对这些挑战。

5.3 应对措施

(1) 对目标进行有效分解, 保证目标实施的全面性。在制定目标时要结合企业的实际情况和市场环境, 制定出符合企业发展要求的目标, 并对这些目标进行合理分解, 保证企业的人力资源管理目标能够实现。

(2) 加强员工培训和开发, 提高员工素质和能力。在制定目标时要结合企业实际情况, 根据员工的专业特点和工作经验来制定合理的培训内容和计划, 同时要加强对员工职业生涯规划的指导和培训, 使员工能够在自己的职业生涯中不断发展。

(3) 定期检查和总结目标实施情况, 及时发现问题并进行解决。在目标实施过程中要定期对目标实施情况进行检查和总结, 并及时发现问题并解决。

6. 结合管理经验的案例分析

6.1 案例介绍

公司 A 为一家小企业, 从事的是 IT 行业, 业务模式主要是通过信息技术为企业提供服务。公司在发展初期, 业务规模和人员规模都不大, 为了在激烈的市场竞争中保持竞争力, 公司制定了明确的目标, 即: 三年内做到 1000 万的营业额。为此公司的人力资源管理工作也围绕着三年内达到 1000 万营业额为目标展开, 具体实施的方法为: 根据公司战略规划, 确定组织架构和部门职责、人员配备和编制数量, 并将这些目标进行层层分解和落实; 同时, 对员工进行有针对性的培训、激励; 最后是对考核指标进行统计并得出量化结果。经过一年多的努力, 公司销售额达到了 1000 万, 达到了既定目标。

6.2 案例分析和启示

在这个案例中, 公司在制定目标时主要有两个方面的考虑: 一是基于企业发展初期的战略规划; 二是根据公司现状, 并结合企业发展的需要制定了三年内达到 1000 万营业额的目标。同时, 公司在制定目标时将目标进行了层层分解, 将目标分解到了每个员工身上, 并结合公司内部和外部环境进行了全面分析, 为员工提供了针对性的培训和激励。从案例中可以看出, 企业在制定目标时要结合实际情况, 制定科学合理的目标并对员工进行有针对性地培训和激励, 可以有效地提高员工的工作积极性和工作效率。同时企业要通过组织结构调整来加强员工之间的沟通和协作, 充分发挥团队优势。

6.3 案例总结

在这个案例中, 公司通过对员工的培训和激励, 使员工的工作积极性和工作效率得到了很大提高。同时, 公司还通过调整组织结构来加强员工之间的沟通和协作, 使各个部门的工作任务更加明确、规范。通过对考核指标进行统计并得出量化结果, 公司可以直观地了解到员工在三年内达到 1000 万营业额的情况。

7. 结语

综上所述, 人力资源管理对于企业的发展具有非常重要的作用, 只有加强对人力资源管理的重视程度, 制定科学合理的目标, 才能充分发挥人才的作用, 为企业的发展提供有力保障。在目标设定与实施过程中, 应结合实际情况制定合理、科学的目标, 并对目标进行有效分解, 使每个员工都能明确自己在企业中所处的位置和承担的职责, 进而促进企业发展。同时还应加强企业文化建设, 营造良好的工作氛围, 以激励员工积极向上、努力工作。

参考文献:

- [1] 赵淑芳, 人力资源管理中的目标管理[J]. 中国人才, 2012, (7): 42-43.
- [2] 王淑英, 如何建立一套有效的绩效评估体系——以 A 公司为例[J]. 中国工业经济, 2011, (5): 52-54.
- [3] 郑志忠, 企业战略人力资源管理体系构建与实施[J]. 中国人力资源开发, 2010(5): 53-54.
- [4] 王书田, 现代人力资源管理中的目标设定与实施[J]. 劳动经济, 2011, (1): 57-59.
- [5] 李刚, 目标管理理论与实践研究——以 A 公司为例[J]. 现代管理, 2012, (1): 3-4.
- [6] 目标管理理论的应用与实践——以某企业为例[J]. 上海交通大学学报(社会科学版), 2011, (3): 51-55.
- [7] 刘秀梅, 论目标管理与绩效评估的关系及实践意义[J]. 天津职业技术师范大学学报(社会科学版), 2015, (2): 18-19.
- [8] 李红兵, 人力资源管理中的目标设置与实施——以 A 公司为例[J]. 商业研究, 2015(5): 56-57.
- [9] 杨玉文, 现代人力资源管理中目标设定与实施的意义及对策分析[J]. 华中科技大学学报(社会科学版), 2015, (3): 61-64.

作者简介: 张涵(1997—), 男, 汉族, 陕西, 助理工程师, 大专, 研究方向为人力资源管理。