

# 人力资源在企业管理中的价值及管理对策研究

张 瑜

国家电网有限公司 北京西城 100020

**摘 要:** 随着我国经济水平的发展与提升,企业数量逐步增长,规模不断扩大,同时人力资源管理成为企业管理工作中的重点内容。在开展管理的过程中,如何能够充分发挥人力资源作用,建立健全相关管理制度,是企业需要重视考虑的问题。基于此,本文对人力资源管理在企业管理中的作用进行分析,并对其具体应用展开探究。

**关键词:** 人力资源;企业管理;管理对策

## 引言:

在企业管理中,人力资源管理是否具有优势在很大程度上影响着企业的市场竞争力,关系着企业未来的发展前景。从当前的实际情况来看,大多数企业在发展过程中人力资源都未能得到最大化利用,而且关于人力资源方面的管理工作也存在很多问题,这种现象的存在在很大程度上影响了企业的运营发展,对此,必须予以高度重视,结合实际情况对企业人力资源进行合理的配置与管理,这样才能真正意义上发挥出人力资源的积极作用,促进企业实现更好的运营与发展。

## 一、企业人力资源管理

人力资源在企业管理工作中通常用于组织内人力的管理、维护、奖惩等,并在科学适宜的方法指导下,使得企业与人事相互匹配发展,充分利用人力资源,有效发挥人力资源的作用,有效推动企业的发展与提升。近几年来,随着社会经济的不断发展,人力资源管理在企业管理工作中逐步呈现出更加重要的作用。在社会激烈的竞争中,企业只有提升自身核心竞争力,完善在人才管理方面的规划,才能在竞争中取得有利位置。随着当前社会经济水平的不断发展,如何促使人才各尽所能,充分发挥自身价值成为企业越来越重视的问题,人力资源管理也作为一项新兴管理职业,对整个社会的发展及进步起到了重要作用<sup>[1]</sup>。

## 二、人力资源在企业管理中的价值

在企业的运营与发展过程中,人力资源占据重要位置,是保证企业各种生产经营活动顺利进行的基础。企

业人力资源管理涉及了很多方面的内容,当下市场竞争十分激烈,社会经济发展迅速,企业在运营与发展过程中需要面临很多的挑战,已经不仅仅局限于企业财富值或者原材料方面的竞争,关于人才资源的竞争也受到了社会各界的高度重视。对于企业的运营与发展来说,人力资源影响着企业发展的各个方面,下到基层部门上到管理部门,在每一个部门的工作中,人力资源都发挥着重要作用,在很大程度上影响着整个企业的工作效率。因此,加强企业人力资源管理不仅可以为企业打造一支高素质、高水平的人才队伍,同时也能充分调动员工工作热情,提升员工整体素质,对于提高企业内部工作效率、促进企业的未来发展有着重要的现实意义。

## 三、企业管理中人力资源管理现状

### 1.绩效考核制度不完善

在当前企业开展的人力资源管理工作中,对于员工绩效考核与评判是不可缺少的重要环节,关乎每一位员工的利益与发展。部分企业的人力资源管理工作缺乏科学明确的绩效考核标准,且在进行绩效考核过程中秩序混乱,员工与管理人员产生分歧无法进行及时解决,导致考核制度与方式不够科学明确,影响管理工作的进一步推进,影响了绩效考核的公平公正性,阻碍企业自身的发展。企业中绩效考核体系的建立健全是为了能够使得薪资分配更加合理,并为单位挑选出工作能力较强的后备人才,激发起员工的工作积极性,有效提升员工工作效率的提升,进而推动整个企业的发展。但在当前企业推行绩效考核体系的过程中,基本停留在静态且片面的层次上,长时间才会进行一次考核,无法确保考核内容的科学准确性,无法发挥出绩效考核体制的良好作用<sup>[2]</sup>。

### 2.人才管理观念缺乏创新信

从当前的市场经济情况来看,计划经济体制的实施

**作者简介:** 张瑜,女,汉族,1988.5.28、籍贯:山西省长治市、学历:本科、职称:政工师、毕业院校:武汉工业学院、研究方向:工商管理、邮箱:邮箱:116131665@qq.com。

让很多企业在生产与运营过程中存在诸多弊端,但是却并未随着经济形势的变化而得到有效解决,其中人力资源管理问题表现较为明显。随着我国市场经济体制的不断完善,越来越多的企业已经将传统的人力资源管理模式转向了精细化、人性化的人力资源管理模式,但是依旧存在少数企业仍沿用传统粗放的管理观念,仅仅关注企业发展的协调性和稳定性,却忽略了员工个体的差异性与独特性,这种问题的存在也在一定程度上影响了人力资源管理效率。

### 3. 管理者能力层次不齐

在开展人力资源管理工作时,管理层能力会对企业资源开发产生直接影响,管理者在能力不足的情况下,将难以在人力资源管理中充分发挥自身效能,进而使企业在工作效率上受到不良影响。人力资源部门实际具有一定独立性,但是工作开展时又与其他部门之间联系密切,内容主要为人员更换岗位、职位调动等,因此人力资源管理开展时难度明显,并有复杂性特点。为了保证人力资源在管理时的效果,需管理人员在工作开展中形成良好职业素养。这主要是由于开展招聘人力资源相关工作人员时,并没有制定严格要求,人员能力存在差异性。并且管理团队也未能对自身进行科学定位,管理工作在开展时难以获得明显效果。除此之外,管理者在开展管理工作时存在创新意识欠缺的问题,管理工作不能得到突破,进而使企业管理质量受到严重影响<sup>[3]</sup>。

## 四、企业管理中加强人力资源管理的有效对策

### 1. 建立健全绩效考核管理体制

绩效考核管理自身包括了多项管理内容,并能够通过通过对考核结果的充分利用,实现组织与个人绩效间的紧密结合。在构建绩效考核管理体制的过程中,若想充分发挥出绩效考核的重要作用,需要企业根据自身发展情况,选择适宜的评估维度,并细化明确各项评估指标。当前多数企业推行月度、季度或年度考核的考核制度,但随着应用的普及,在具体落实方面还存在一定问题。通过建立起绩效考核体制,及时公示出各项考核评估结果,让员工明确自身工作水平,并在此基础上积极帮助员工分析差距及存在的原因,帮助员工加强沟通与合作,缩小相互间所存在的差距,调动起员工积极性,促使其能够在下一次绩效考核评估中水平有所提升<sup>[4]</sup>。同时,绩效考核制度与薪资发放制度应实现相互结合,企业的管理人员及其他员工都能够共同围绕企业自身发展目标,积极主动地工作,实现企业的可持续发展。

### 2. 转变人力资源管理理念

从当前的实际情况来看,各企业之间的竞争主要表现在管理水平、员工素质等方面,尤其是对于员工整体能力提出了更高的要求。对此,企业管理层必须要积极转变现有的人力资源管理理念,意识到“以人为本”思想在人力资源管理中的重要性。“以人为本”的管理理念主要强调的是以人为中心的管理,在具体实施的过程中管理层应该结合员工的实际情况和基本需求进行恰当的引导和管理,对企业内部控制体系进行完善和调整,让员工在工作过程中可以做到有章可循、有法可依,这样才能有效提高人力资源管理的整体效率。另外,也要将“以人为本”理念渗透到员工的企业生活中,为其营造轻松、舒适、安全、干净、整洁的工作环境,保证满足员工的正常生活需求,这样才能更好地激发企业员工的工作归属感和责任感<sup>[5]</sup>。

### 3. 提升管理者综合素质

人力资源管理实施过程中,应进行重新定位,不能将自身工作内容局限在资源配置中。在此过程中需企业在发展战略上多元化延伸,保证人力资源管理者能够在工作开展中充分发挥自身潜能。对于管理者,应注重角色定位多元化,对创新理念、监督职责、职业素养进行拓展,保证人力资源管理充分发挥出自身作用与价值。管理工作开展时,不仅需管理他人,也需管理自己,保证管理公正性与公平性,确保各项管理工作充分落到实处,这主要是由于管理工作的落实与员工薪资待遇、职业发展之间联系紧密。在人事调动不能体现出公开、公正情况下,管理工作实施的权威性便会因此受到影响。在重新定位管理工作时,应结合市场发展趋势,使企业在发展中获得战略人才,在激烈的市场中保持竞争优势。同时应注重管理工作专业化,在信息技术不断发展背景下,人力资源管理在开展时不能拘泥传统形式,应对管理进行改革创新,促进管理工作不断向着专业化发展,将准入条件提高。对于人力资源管理团队中的工作人员需进行严格考评,保证人员在工作中呈现出良好的专业能力。工作实施过程中,不仅需执行领导发布人事调度工作内容,也应保证调度工作的实施能够使企业工作人员综合能力得到最大程度激发,保证企业运行时的效率与质量。在此过程中,人力资源管理工作人员需和其他部门工作人员进行沟通与交流,促进企业实现阶段性目标,使管理可靠性得到充分保证<sup>[6]</sup>。为了保证人力资源管理为员工提供更好服务,应将管理专业性充分体现出来,挖掘员工潜能。管理工作不断发展与革新过程中,应结合企业战略规划以及战略目标,使企业资源得到充

分调动，保证资源配置处于最优状态。

### 五、结束语

总之，人力资源属于企业发展竞争重要资源，能够使企业保持竞争优势，创造一定价值。在市场经济不断发展过程中，企业需重新对人力资源管理进行定位，促进企业经营者能够不断优化自身职能，并使管理者在角色上向着专业性与多样性发展。除此之外，也应对人力资源进行科学管理和科学开发，使其在管理工作中最大程度发挥自身潜能，适应市场竞争需要。

### 参考文献：

[1]王雷浩.企事业单位人力资源管理中激励机制的

运用分析[J].现代营销：下旬刊，2020（1）：198—199.

[2]葛丽萍，刘章.关于中小企业现代化人力资源管理体系构建的若干思考[J].中国市场，2020（1）：91+92.

[3]郭仲先.人力资源管理在现代企业管理中的角色定位创新[J].管理学家，2019，000（004）：103-104.

[4]刘哲.知识经济时代我国企业人力资源管理角色定位研究[J].现代经济信息，2020，000（025）：46-47.

[5]高彦.论构建和谐劳动关系中人力资源管理的角色定位[J].商讯·公司金融，2020，000（006）：1-1.

[6]郝冬林.人力资源管理模式及其选择因素分析[J].财经界（学术版），2019（12）：169—170.