

人力资源在企业管理中的价值及管理对策研究

张俊佩

宏光空降装备有限公司 江苏南京 210022

摘要:经济的持续增长离不开企业的健康发展,企业发展能够为不同人群提供就业机会。作为企业经营管理的核心,人力资源管理是企业发展的基础,有效管理人力资源,才能发挥人力资源的优势,提高企业的市场竞争力。文章对此做了深入研究,首先阐述了人力资源在企业管理中的价值,其次分析了当下企业管理中人力资源管理存在的问题,最后结合实际情况探讨了加强企业人力资源管理的有效策略,以期可以促进企业实现更好的建设与发展。

关键词:人力资源;企业管理;价值;管理对策

引言:

企业的健康发展能有效促进我国经济增长。近年来我国各类企业的健康发展为我国大部分人口提供了更多就业机会,特别是为务工农民解决就业问题。人力资源管理作为企业运营管理的核心部分,能有效确保企业的健康发展。同时,通过人力资源管理能有效确保企业内人才在恰当的岗位发挥其最大优势,进而提高企业在行业的竞争力。企业的人力资源管理水平直接决定了企业的发展。随着时代的进步,科技水平的大力发展,通过有效发放完善人力资源管理的配置以提升企业的产值,为此研究人力资源的价值并进行有效管理具有一定现实意义。

一、人力资源管理概述

员工的集合组成了一个企业。利用人力资源管理对企业的员工进行有效的管理和配置,才能促进企业的正常运转。人力资源管理的关键是结合企业发展的实际情况以及市场经济的发展趋势为企业招聘适当的人才,并运用科学的管理方式、合理的经济策略,全力挖掘人才的内在潜能。并用正确的方法对员工进行培训,根据员工的才能合理安排职位,做到知人善任,让企业的运转发挥最大效能,进而达到为企业创造价值、获得利润的目的。

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^[1]。

三、企业管理中人力资源管理存在的相关问题

1.对人力资源管理在企业中的重要性认识不够

人力资源对于企业战略目标的有效实现具有不可或缺的作用,但现阶段各企业内人力资源对于自身工作内容、范畴以及工作对企业的价值认识不全面,普遍缺乏对人力资源管理的正确认识。以企业人才招聘为例,在招聘时经常出现学历限制要求,有的时候不结合企业自身经营情况等客观条件单纯的认为学历越高能为企业创造的价值越大。因此,在企业中经常出现员工硕士或是博士的数量不少,但在企业中不能发挥其学历优势并不能有效体现其能力,经常出现学非所用的情况,这不仅是人才的浪费更造成企业产值的流失^[2]。

2.缺乏完善的人力资源管理体制机制

企业人力资源的主要任务就是为企业招聘并培训开发出更加优秀的人才,为企业的发展而共同奋斗。随着时代的变化与发展,传统企业人力资源管理的体制机制已经不能适应时代发展的要求。有些企业的人力资源管理体制比较僵化,难以有效发挥人员的主动性与积极性,在人员调配以及储备上都比较欠缺。同时没有制定合理的考评机制,部分企业的考评方式单一,以领导考评为主,考评结果也难以发应员工的实际情况,使得员工的工作积极性难以提高。

3.企业人力资源管理人员能力和素质欠缺

企业管理中需要高素质人才，而人力资源管理中亦是如此，现实情况是相关工作人员素质和能力跟不上企业发展，管理方式和手段太过单一，管理内容浅显，这使得很多人都不能重视人资在企业管理中的作用。除此之外，很多企业人力资源管理者对待工作缺乏热情和主动性，只是单纯被动地完成工作，几乎没有创新，不能和管理者站在同一视角分析和统筹规划事情。

4. 缺少科学的考核机制

企业管理中由于缺少科学的考核机制，未能充分体现企业的人文精神。忽视对员工切身利益的关心以及主观需求，造成这种情况的原因主要是人力资源管理过程中未能构建科学有效的考核机制并严重导致了企业内员工的工作热情不足，同时更是对工作能力强且表现优秀的员工不公平对待。在许多企业中对员工的考核是通过主观意识进行的，这样的考核方式常常与真实情况有很大出入，这是由于每个管理者的阅历不同，对员工进行主观评价的准确度不高。缺少科学有效的管理机制难以对企业内员工进行有效的考核评价，进而在绩效奖励时分配中经常出现不公平的现象，这样的内部管理机制不利于企业的可持续发展。

四、企业管理中加强人力资源管理的有效对策

1. 提高企业内对人力资源管理的

重视程度。企业对于人力资源的传统管理必须改变，人力资源管理对于企业价值要远远大于上文中分析的几个层面，同时人力资源管理还应坚持以人为本的原则以提高人力资源管理工作的有效性。企业内部全体员工，包括管理层以及企业底层都要加强对企业内人力资源管理的重视程度，结合企业实际经营情况及未来企业发展方向提升人力资源管理的规范性，完善人力资源管理制度并确定科学合理的管理模式。只有提升人力资源管理的重视程度并通过有效的管理方式才能确保企业内人才都能进行合适恰当的职业规划，提高企业在行业中的竞争力^[3]。

2. 建立健全人力资源管理机制

体制机制是保证政策有效落实的基础，在人力资源管理中健全体制机制，让工作人员做到有据可依，保证人力资源管理有序进行。首先，人力资源要加强与员工的交流与沟通，及时了解并掌握员工的兴趣爱好以及工作动态等，充分尊重员工的意愿，树立“以人为本”的管理原则，爱护员工并关心员工，为员工制定出适合的职业发展规划。其次，还应该完善考评激励机制，人力资源管理要将绩效考核作为员工主要的考评模式，按照

员工的实际工作量以及工作的每个环节进行综合考评，调动员工的工作积极性。此外，还要建立相应的奖励机制，包括员工的晋升、分配、评聘等，应该注重每个部门员工的专业性理论和职业素养的发挥，并使他们可以自觉地将个人的发展与企业的发展结合起来，进而使人力资源效益得到充分发挥。这样不仅能够提升员工的工作效率，同时还能够为企业的人才储备奠定基础。

3. 提高企业管理层的能力和素质

站在企业内部的角度来看，通过人力资源管理能够调动员工对工作的主观能动性，使他们心甘情愿为企业做贡献。同时，人力资源管理也要提高管理者和员工的自身工作能力，尤其是管理层，更要做好表率，夯实自身业务能力，以培训或者自学的方式来提高自身职业素养。从长远分析，培训是一项互惠互利的工作，既满足了企业对高素质、高能力员工的需求，又达到了员工长期发展的目标，这对企业日后发展都是宝贵财富。

4. 创新人才选拔招聘制度

相关管理层应该对人力资源的价值进行深入分析和明确，结合实际情况，创新企业人才选拔招聘制度，针对不同岗位的不同需求合理进行人才的招聘、选拔和录用工作。对于一些重要岗位的人才招聘活动，应该严格控制好招聘程序，进行细致的筛选，从根本上抓好员工招聘质量，这样才能获得更多可以满足企业实际需要的人才。在此过程中也要注意制定科学合理的人才选拔机制，保证每个员工的知情权、监督权和选择权，让更多优秀的员工可以得到自我展现与提升。另外，面对外界市场环境的变化，企业也要积极对现有的用人制度进行调整与改进，结合市场行情来做好人才的录用和选拔工作，这样才能更好的帮助员工实现自我突破和自我提升，从根本上提高企业的人力资源管理效率^[4]。

5. 健全人力资源激励机制

要想充分发挥出人力资源的积极作用，必须要结合企业发展的实际情况健全人力资源激励机制，真正意义上做到奖惩分明，从根本上保证员工的自身利益。

关于人力资源激励机制的构建主要涉及了科学的用人机制、公平的竞争机制、合理的报酬机制等方面内容，具体如下两方面。

(1) 对全体员工的工作能力、职业素质、特长爱好进行全面的调查和了解，根据员工自身的实际情况来为其安排合理的职位，并适当为员工提供毛遂自荐的机会，使其可以在自己擅长的岗位中充分发挥自身的才能，真正意义上实现自己的岗位价值。

(2) 结合企业实际情况全面构建完善的人力资源竞争机制, 过程中必须保证公平、公正、公开、透明, 坚决禁止出现按照资历排行分发薪资的问题, 而是要根据员工的自身能力合理划分薪资报酬, 从根本上避免出现搁置优秀人才的情况, 这样才能有效激发员工工作积极性, 使其可以努力投身于岗位工作中, 充分发挥自己的光和热。

五、结束语

企业人力资源管理对于企业的价值难以用金钱衡量, 其价值在于通过人力资源管理能让员工找到合适的发展方向并能对了解未来企业以及自身的发展, 通过薪酬管理方式让员工有更多的工作热情, 这是企业人文精神的

体现, 并通过绩效考核的方式有效激励员工实现自我, 并通过培训方式让员工不断提升自我, 并真正融入到企业中。

参考文献:

[1]李鹏. 人力资源在企业管理中的价值及管理对策[J]. 技术与市场, 2020, 27(3): 166, 168.

[2]孟艳. 人力资源管理模式及其选择因素分析[J]. 纳税, 2019, 13(32): 277, 280.

[3]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.

[4]李蕾. 新时期国有企业人力资源薪酬管理面临的困境及解决对策[J]. 人才资源开发, 2019(2):