

人力资源在企业管理中的价值及管理对策研究

刘 凯

国能宝清煤电化有限公司 黑龙江双鸭山 155600

摘要: 在企业经济管理的过程中,人力资源管理发挥着非常重要的作用,使企业的经济效益发生了巨大的转变,为员工专业技术水平的提升夯实了基础。所以,在企业发展时,企业要从自身的实际情况出发,积极创建完善的管理机制,使企业的经济效益和员工的利益得以保障,进一步增强企业的市场竞争力,促进企业的稳定发展。

关键词: 企业管理; 人力资源; 管理对策

Research on the value of human resources in enterprise management and Management Countermeasures

Liu Kai

Guoneng Baoqing coal electrification Co., Ltd. Heilongjiang Shuangyashan 155600

Abstract: in the process of enterprise economic management, human resource management plays a very important role, which has made great changes in the economic benefits of the enterprise and laid a solid foundation for the improvement of employees' professional and technical level. Therefore, in the development of the enterprise, the enterprise should start from its own actual situation, actively create a perfect management mechanism, so that the economic benefits of the enterprise and the interests of employees can be guaranteed, further enhance the market competitiveness of the enterprise, and promote the stable development of the enterprise.

Keywords: enterprise management; human resources; Management Countermeasures

引言:

人才的培养是企业发展的基础,人才的养成需要良好的环境和积极的鼓励。因此,企业在实际发展中必须要全面分析人力资源管理工作上存在的问题,找到影响因素,结合实际情况选择恰当的人力资源管理策略,并积极完善企业内部人力资源管理机制、用人机制、培训机制以及激励机制,这样才能有效提高人力资源管理效率,充分发挥出人力资源的积极作用,进而在此基础上促进企业自身竞争力和综合实力的有效提升,为企业未来的长远发展奠定良好基础。

1 人力资源管理的概念

近年来,我国进入了经济社会发展的新时代,各种

企业也逐渐走向现代化。在企业的现代发展中,人力资源是生存和发展的关键资源。只有从自身实际出发,加强人力资源管理,从人力资源的获取和利用出发,才能充分发挥人力资源的作用,合理挖掘、培育、引进人才,为企业提供重要的人力资源保障。人力资源经济管理是企业人力资源管理的重要方面,主要包括人力资源培养的专业性和人力资源的实际利用率。前者主要是指人力资源专业素质能力与企业之间的匹配程度,后者主要是指人力资源绩效评估。从实现企业战略目标的角度出发,企业管理的优化和升级主要是通过人力资源管理得以实现的,使企业人力资源发生了巨大的改变,增强了企业人才的竞争力。

2 人力资源在企业管理中的价值

2.1 有助于对企业的组织结构进行完善

有效的人力资源管理,对促进企业内部组织结构的改进和完善发挥着十分重要的作用。在现代人力资源管理理念中,最为重要的也是一直强调的遵循的就是对人

通讯作者简介: 刘凯,男,汉族,1983.3.5,籍贯:山东,学历:本科,职称:经济师,毕业院校:成都信息工程学院,研究方向:人力资源管理,邮箱:88237311@qq.com。

员的管理和调配实现科学、有效、合理的管理,让员工才能可以充分发挥。因此,人力资源部门需要结合企业自身发展的实际情况和企业 在岗位设置上的需求 编纂相对应的人力需要计划和人才招聘方案,通过科学的组织和考核将人才的价值和才能充分的挖掘和利用^[1],尽量降低在人员配置和安排上的不均衡,避免人员的重复利用,降低人员管理成本,这就实现了对企业内部组织结构的的精简和完善,为提升企业的运作效率,实现优化配置奠定了基础。

2.2 人力资源是企业开展各项管理工作的核心

在企业开展日常生产经营活动的过程中,能确保相关工作顺利开展,必须具备充足的人力资源、财力资源和物力资源。特别是在信息和知识大爆炸的黄金时代正式到来之际,企业之间的竞争已经从传统原材料竞争、资本竞争、资金竞争逐渐朝着人才竞争的方向发展,因此,对专业人才的争夺,是现代企业开展竞争的重要内容。在现代化社会企业开展各项管理工作的过程中,每一个管理过程都充实的人力资源各项措施,从企业制订战略目标开始,到企业执行发展目标,再到企业实现既定目标,不仅离不开人力资源管理各项措施的积极帮助,而且人力资源管理始终处于相关工作的重要位置。无论是企业的发展还是社会的进步,都能在人具有的主观能动性作用下,得到创造性的提升,通过对社会环境和市场需求不断变化的充分适应,还能实现进一步创新。因此,能够对社会高速发展状态快速适应的高素质复合型人才,不仅是企业急需的重要资源,而且也是企业展现自身实力的重要途径。企业只有将专业技术人才和优秀工作人员的聪明才智以及高超能力充分发挥出来,才有可能全面促进企业战略目标的有效实现,使企业具有的竞争能力和综合能力得到不断增强。

2.3 有助于提升企业的生产效率,实现经营目的

企业的基础功能是现实对产品的管理。产品的管理不但要保证企业可以正常的运行,还要为企业未来的长远发展做好准备。要实现企业的生产效率,关键在于在操作生产的人的管理。通过科学的人力资源管理,一方面提升了员工开展工作的积极性,通过各种激励措施的实施,提升了员工对企业的满意度和依存感,进而提升工作效率;另一方面,通过对优秀人才的选拔和任用,对助推企业的长远发展也是一种促进^[2]。此外,企业发展的最终目的是实现经济利益的最大化,通过对人才的管理和配置,可以在满足企业发展需求的同时,为员工自我价值的实现提供路径,企业和员工共同发展和进步,

让员工在自我价值的实现上找到共鸣。

3 企业管理中人力资源的管理对策

3.1 提高人力资源管理重视程度

在落实企业管理的过程中,对于人力资源管理必须要予以高度重视。首先,公司管理层应该起到带头作用,主动将人力资源管理纳入企业管理工作中来,立足于企业建设与发展的实际情况来做好人力资源的规划,从多方面创新人力资源管理手段,这样才能促进人力资源利用的最大化。与此同时,管理层也要对传统的人力资源管理思想进行创新与改变,真正意义上认识到员工对于企业的重要作用,明白企业与员工之间的密切关系,并在此基础上优化企业人力资源框架,为后续的人力资源管理工作奠定良好基础。

3.2 制定科学规划,提高人力资源管理效率

企业开展人力资源管理工作的主要任务,就是采取各种有效措施招聘和吸引到大量优秀人才,因此,想要使人力资源管理具有的作用充分发挥到人才招揽工作中,必须对其进行科学的规划,使人力资源管理各项措施的时候效率得到明显提升。现代企业在开展各项管理工作的过程中,想要强化人力资源相关措施的使用效率,应该从以下几个层面入手:第一,加强对人力资源管理机制的建立健全。在市场环境不断变化发展的背景下,企业制定的用人制度必须结合市场竞争环境的变化情况进行重新制定和及时修改,在创新过程中不断完善,从根源解决由于人力资源落后而导致企业发展受限的情况发生^[3]。第二,加强对人力资源的科学规划与配置。作为组成企业资本投入的重要元素之一,人力资源投入管理是否具有较高效率,对企业各项资源配置是否具有较高合理性和有效性起到了决定性影响。因此,需要立足于整体规划和发展,合理调配有限的人力资源,在尽可能减少投资的同时,实现产出最大化目标。

3.3 完善绩效考核

人力资源要从企业与人力资源共赢合作的角度出发,人力资源是指工作人员在社会教育和企业持续发展的进程中所掌握的相关技能和专业知识,该人力资源会给未来发展和自身成长带来巨大的影响。随着市场竞争日趋白热化,企业通过对自身核心竞争力的不断提升,带动整个企业实现长远发展^[4]。但是,企业的核心竞争力通常取决于公司的人力资源,人力资源管理在企业发展与现代企业生产经营管理中占有很高的地位。通过绩效评估系统使人力资源的输出得到进一步增强、规范和完善。

3.4 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,让员工在工作的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^[5]。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。

3.5 不断完善人力资源管理制

采用传统的管理制度对人力资源进行管理显然已经不能适应现代企业员工的发展需要,传统的人力资源管理制度与现代企业发展趋势已经不能相匹配,所以对人力资源制度进行改革和完成,利用新时代的管理理念对人力资源进行合理的配置和管理。一方面要建立适当的激励机制,包括科学的用人理念、公平的竞争机制,合适的薪酬机制。在用人方面,企业需要对员工的综合能力进行充分的考量,既要满足企业的职位需求,还可以满足员工的发展需求,使得员工可以在适当的岗位上充分发挥自己的优势,实现自己的人生价值。在竞争方面,通过公平合理的竞争理念,让企业员工在和谐的竞争关系中获得长远发展的机会。在薪酬方面,要打破传统同薪同酬的分配模式,将员工的付出与收获相统一^[6],

进而在最大程度上发挥员工的价值。另一方面要做到奖惩分明。对积极、努力工作的员工,要给予充分的奖励,特别在职位晋升和工资待遇方面要着重体现;对于消极怠工的员工,也要采取说服教育结合相应的惩罚措施,充分调动员工的工作积极性。

4 结束语

综上所述,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,必须要予以高度重视,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。

参考文献:

- [1]张虹.绿色人力资源管理理念在企业管理中的应用探讨[J].黑龙江工业学院学报(综合版),2020(6):93-97.
- [2]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.
- [3]关英.人力资源经济管理工具在企业中的应用分析[J].科技经济导刊,2020(13):211-212.
- [4]师常达.人力资源管理在企业经济管理中的作用探析[J].中国市场,2021(8):97-98.
- [5]宜少华.人力资源管理在企业经济管理中的作用探析[J].现代商业,2019(8):168-169.