

现代企业劳动人事管理模式初探

◆樊文文

(山西汾西矿业集团中兴煤业 山西交城 030500)

摘要:现代企业要想获取稳定、长期的发展,在运营和管理过程中要不断对劳动人事管理模式进行完善,实现对人才的储备,同时,要不断引进复合型人才,使人才能够积极投入到企业建筑发展中,促进企业的健康发展。

关键词:企业;人事;管理模式;工作效率

企业之间的竞争说到底还是人才的竞争,现代企业发展过程中,要加强对人才的重视,应当做好企业劳动人事管理模式分析,通过合理的模式,完成对企业中人才的培养,提高企业的核心竞争力,从而使企业能够在激烈的市场竞争中脱颖而出。

1、现代企业人事管理转变

现代企业劳动人事管理与传统人事管理相比,融入了人事资源管理观念,具体转变主要体现在以下几个方面:

(1)管理内容

传统人事管理工作将管理工作分为“人”与“事”,并未形成管理系统管理模式,也未依据企业的具体情况,制定详细的人事管理规划,只是将该项工作内容作为一般工作内容进行处理。现代企业经营期间,人力资源是宝贵的战略资源,因此,企业在具体经营过程中,应当从实际情况出发,了解企业中员工的需求和心理状况,从而依据企业与员工的具体情况,构建两者相统一现代企业劳动人事管理模式,实现对其企业中员工的合理管理^[1]。

(2)管理方法

传统人事管理利用物质激励和制度控制措施,严格依据章程办事,人事管理显得过于单板、刚性,这种管理方式具体应用过程中,对于人才的发展十分不利。而现代企业劳动人事管理,强调人性化管理,具体管理过程中会从分考虑企业中员工的具体需求,给员工一定发展潜能的空间^[2]。同时,要对完善的考核体系进行应用,适当结合精神和物质激励手段,尽量调动员工在具体工作期间的积极性。

(3)管理地位。传统人事管理主要为企业服务,在企业中应用的核心目的是提高企业在经营过程中的经济效益和生产效率,将人力视作企业的运营成本,管理过程中追求人员减少,降低企业运营成本,并且,传统人事管理极少参与企业经营决策,只是充当制度政策执行角色^[3]。现代企业劳动人事管理则重视人和组织的发展,其会直接参与到企业在运营过程中的计划和决策中,人事管理部门对企业中各个部门的人员配置进行协调,进而使人事管理在企业中的地位能够得到显著提升。

2、建设现代企业劳动人事管理模式

2.1 人力资源管理规划的合理制定

现代企业发展过程中,应当结合企业的具体发展情况,制定符合企业情况的发展目标,进而实现对企业人事管理的合理规划,提升企业人事管理的整体工作效率,具体作业期间,可以从以下几个方面入手:

(1)认真分析企业自身战略发展目标,为企业的健康发展提供相应的人才,包括企业在不同发展阶段需要的员工的质量和数量,而企业日后的顺利发展打下一个坚持的基础,促进企业的长远发展。

(2)深入了解企业的人才队伍,对现有工作人员的机构进行分析,并且要做好相应的统计和调查工作。针对企业中员工的学历、专业能力、工作态度等各项内容都要进行调查,全面掌握员工的情况,从而为企业中人才资源的规划提供相应的依据。

(3)企业应当提前做好人才储备工作,要在对企业进行未来发展进行合理规划的基础上,对企业需要的人才的类型和数量进行合理预测,保证企业中人才供需平衡,进而可以使企业中的人才能够为企业提供良好的服务。

2.2 完善人才招聘制度

要想构建完善的企业人才管理模式,应当从人才角度触发,

适当引进高素质复合型人才,让人才投入到企业的经营与发展中,要转变企业发展期间,任人唯亲的不合理模式,应当加强对企业利益的重视,应加强对人才的考核,坚持择优录取,从而使企业发展过程中,能够合理的提高人才资源利用率^[4]。因此,企业在发展过程中应当做好以下几项工作:

(1)企业高层管理人员应加强对高素质人才的重视,依据企业的实际发展情况,在人才招聘一些符合企业发展情况的高素质人才,进而为企业发展提供良好的空间。

(2)企业要合理的分配人才,不能过于重视人才学历,应当加强对人才综合能力、工作经验、态度、价值观等多项因素的重视,同时,应当将这些内容作为企业在进行人才招聘过程中的关键指标。

(3)企业应加强对内部招聘内容的重视,从企业中现有人才中选出干部候选人,加强对其的培训,使其能够快速胜任相应的岗位工作,降低企业在人才招聘过程中的成本。

(4)对企业中人才的应用应当坚持公正原则,应严格依据企业的规章制度,进行人才招聘,进而使人力资本潜力能够得到全面发挥^[5]。

2.3 完善企业的具体用人机制

现代企业在实际发展期间,要想在内部构建一套完善的用人机制,必须要增加企业中工作人员的竞争意识,不断为企业注入新鲜血液,企业在发展过程中,可以从以下几个方面入手:

(1)企业在人才选用上应当坚持择优录用,并且要在企业内部构建一套完善的用人标准,确保企业用人的合理性,使企业中的人员都能够发挥自身的作用。

(2)构建领导选拔干部制度,应用期限限制的应用,对干部评估体系进行晚上,同时,应当适当公示企业中中层领导干部的绩效,针对任职期间存在严重违纪现象的领导,应当追求相关工作人员的法律任。

(3)在企业内部采取竞争上岗管理机制,提高企业内部工作人员在具体工作过程中的竞争意识,提高企业中员工在具体工作过程中的积极性,促进企业不断向前发展。

(4)依据企业的实际情况,构建一套完善的激励机制,调动员工的潜能,使企业能够不断强大。一般来说,激励机制暴露物质激励和精神激励两部分。物质激励指的是企业通过奖金、分红等方式激烈企业中的员工,使员工劳动、技能、知识等都能够得到合理回报;在精神激励方面,企业可以将员工的利益与其企业利益紧密联系在一起,这样可以使员工对企业具有强烈的归属感和责任感,使其可以为企业的发展出力,同时,也给人员营造创造人生价值的机会。此外,还应当打造企业文化,应加强人文关怀和感情投入,提升员工自我发展意识,从整体入手,促进企业的发展。

3、结束语:

现代企业在发展过程中,要想快速适应时代的发展需求,就必须要摒弃传统管理模式,要从企业的实际情况入手,构建符合企业的劳动人事管理模式,加强对企业中人才的培养,为企业培养复合型人才,提高企业的核心竞争力,保证企业稳定发展,使企业能够在激烈的市场竞争中脱颖而出。

参考文献:

- [1]邹宁琳.浅议现代企业人事管理中员工激励机制的运用[J].人才资源开发,2019(04):73-74.
- [2]王晓芳.浅析当前市场经济环境下企事业单位劳动人事管理策略[J].民营科技,2018(10):207-208.
- [3]张莉.现代企业人事档案管理中存在的问题及对策分析[J].人才资源开发,2018(20):83-84.
- [4]杨存兴.浅谈现代企业人事管理中员工激励机制的运用[J].现代经济信息,2018(15):58+60.
- [5]徐婧.现代企业劳动人事管理的转变以及人事管理模式的构建[J].中国市场,2017(15):169-170.