

论企业人力资源管理在现代企业管理中的作用

饶泽奇

武汉锅炉股份有限公司

DOI:10.32629/ej.v2i4.184

[摘要] 面临着当前国内国际竞争的严峻形势和越来越复杂的管理经营环境,作为一个能够跟得上时代发展的现代化企业来说,做好人才的引进和吸收,做好对于企业人力资源的管理,提升企业人力资源管理的整体水平和综合素质,对于企业的发展壮大至关重要。通过科学有效的管理,对企业的人财物进行统一的管理,以此来进一步控制和减少企业的生产经营成本,最终实现企业利润的最大化。伴随着知识经济时代的到来,企业发展的核心要义就是对于人才的竞争,因此,企业在不断发展壮大的过程中,要将人力资源管理工作同企业的中心工作一样进行重视,抓紧、抓好、抓实,只有做好了人力资源管理工作,才能最大程度的保证企业的所有资源都能够得到优化配置,为企业发展带来更多的利益。

[关键词] 企业人力资源管理; 现代企业管理; 作用

随着经济水平的不断上升,现代企业在实现利益最大化的同时还在努力提高自身的企业文化和企业形象。在管理上,就引入现代化的人力资源管理模式,对企业的人力、物力和财力进行科学系统的分析和配置,通过制定一系列现代企业员工的行为准则,规范员工工作习惯,改善企业精神面貌,对于形成一种积极向上的企业文化具有重要意义。

1 现代企业管理中企业人力资源管理的作用

1.1 能够保证企业充足的高素质人才供给

企业生产经营活动的正常运转,并不是一个优秀的管理者,三两个努力工作员工的努力就能够实现的,它需要通过企业每一个岗位和部门的共同配合,所有员工的共同努力最终达成预设的计划和目标。很多企业的管理者,在工作中往往会有这样的困惑:为什么按照预设标准招聘的员工不能在实际的工作中发挥其该有的作用?为什么有的员工能够全身心的投入到工作,有的员工却不知道该怎么干?要想解决这些困惑,就需要运用人力资源管理的知识进行相关工作的分析,通过分析得到的结果,帮助企业寻找合适的岗位人才配备,根据实际工作的不同,对照工作岗位的说明要求,分析员工的缺点和长处,通过有针对性制定培训的方式,来提高企业劳动力的工作技能,从而保证企业充足的高素质人才供给。

1.2 能够充分调动员工的工作积极性

在企业管理中,要想充分调动企业员工工作的积极性和主动性,使其潜能得到最大程度的发挥,就要依靠企业的人力资源管理工作。具体可以通过以下几个层面来进行:一是做好员工的绩效考核工作。要充分做好同员工之间的沟通,尽量征询他们的意见,做好工资晋级晋档、奖金发放和职务晋升的等这些与员工切身利益密切相关的绩效考核指标的制定。通过这些客观合理的指标和制度,能够对员工日后的工作起到一定的激励作用,从而使他们更加努力的投入到工作当中。二是做好薪资的管理工作。薪资水平的高低直接关系到劳动效率的高低,企业不但要注重利用各项物质报酬从

外部对员工进行激励,还要注重工作岗位的多样性,从员工获取新技能和事业发展新机会的角度,从内部进行激励,从而调动员工的积极性和创造性。三是做好员工的职业生涯规划。人们对于一份工作的坚守,不仅仅在于它能够使其获得可观的经济收入,更在于其改善和提高精神世界的需求,从而寻求更多自我成长和发展的机会。因此,合理的职业生涯规划,能够满足员工个人发展的需要,能够使他人尽其才,发挥最大个人潜能。

1.3 能够提高企业经济效益

企业要想在激烈的市场竞争中生存,想要得到长足的进步和发展,必须通过稳定的经济效益作为支撑,没有效益,没雄厚的资金支撑,就没有企业的发展。对于一个企业来说,经济效益的取得与员工是否努力工作,员工素质和工作积极性的高低有着十分密切的关系。对于人的管理,在于是否能够做好企业人力资源管理工作,为企业提供更多发展的机会。因此,在企业发展的过程中,要能够运用现代化的管理手段,尽最大的努力打造和培养一支符合企业发展的现代化人才队伍。

2 现代企业管理中企业人力资源管理完善措施

2.1 树立正确的人力资源观念才能有效做好企业管理

人力资源管理就是运用现代化的科学方法,对企业人员进行合理的培训、组织、调配,使人力、物力、财力保持最佳比例,发挥最大的作用,同时对人的思想、心理、行为进行恰当的诱导、控制和协调,发挥人最大的主观能动性,最终实现企业目标。现代企业的人力资源管理的核心就是选人、用人、育人、裁人,使人力资源得到最佳的配置。树立正确的人力资源观念,企业借鉴人力资源管理的方法模式,充分认识到人力资源是企业重要的战略资源,是企业竞争力重要的组成部分,才能有效做好企业人力资源管理及企业运营管理。现代企业需要招揽人才,而且讲究企业与人才双向选择,企业要给人才对工作岗位的选择权和自主决定权,人才进入企业后充分给予他们广阔的活动空间。这样才能让人才相信

和选择企业,为企业创造更多的效益。

2.2 企业人力资源管理要形成合理的岗位组织结构

现代企业的想要良好运行机制,是建立适合企业本身的组织体系和岗位设置。在这套体系里面,还要明确岗位在职能和责任,设置清楚的任职条件和权限使用。只有让任职人员与岗位职责相匹配,才是最好、最合理的人力资源分配,才能更好地发挥人员的积极主动性和才能。合理的岗位设置和人员调配是提高工作效率的有效人力资源管理手段,也是提高企业效益的有效措施。人力资源管理的作用在于提高管理人员、技术人员的管理能力和水平,坚持企业“精干、高效”的原则;在于制定科学合理的岗位规则、任职条件、岗位权利义务和人员聘任时间期限,开展公开、公平招聘和竞争。

2.3 科学的选人用人制定才有利于企业发展

建立科学的选人用人制度才能做好企业人力资源管理,才有利于企业长期健康发展。只有公开、平等的选人用人制度才能招揽更多有识之士,也让人才才能真正发挥他们的才华。企业要“以人为本、尊重人才”,因此,人力资源管理就要充分调动员工的积极、主动、创造性。另外,作为企业的重要管理部门,人力资源管理要采用先进的管理理念,采用技术人员聘任制和管理聘用合同制,引用积极的竞争机制,增加员工之间的竞争压力。科学的选人用人制度要废除专业技术和干部职务终身制度,建立人才交流服务体系和企业职工合理流动机制。

2.4 现代企业人力资源管理要建立完善的学习体制

学习才能进步。企业员工要定期进行培训学习,才能消除惰性、提高工作效率。企业是职员发挥才能、实现自我价值的舞台,还是他们职业发展和开发的载体。而员工的发展也是企业的发展,企业应该帮助员工制定职业培训学习计划,建立完善的学习体制,提高他们的专业技能和知识水平。定期开展与职员岗位相关的专业技能学习培训,并进行岗位技能职责考核,让他们能处理各种突发应急事件。另外,每年开展一、两次的野外军事活动,培养员工之间团结、合作的团队精神和服从命令、高效做事的习惯。良好的工作氛围才能有更高的工作效率和质量,也能为企业创造更大的效益。企

业未来的发展就是职工现在的发展,督促员工工业余多学习,为企业未来发展做好铺垫。

2.5 现代企业管理中建立竞争性绩效考核与薪酬体系

企业员工最关心的是绩效考核与薪酬,而薪酬也是体现企业人力资源管理和企业效益的直接体现。科学合理的绩效考核能带动职工的积极性,也是改变职工工作态度、工作能力、工作业绩的有效手段。通过绩效考核来调动员工的工作积极性、改变消极态度、挖掘潜力。薪酬是企业人力资源管理的成本,公正、公平、合理的薪酬体系才能让员工更卖力工作。企业内部要进行分配改革,对工作认真、业绩突出、态度积极的员工进行奖励,对优秀人才、技术创新、有重大突出贡献的要提高他们的薪酬。

3 结语

人力是一切活动的主体,是科技的发明者,是产品的生产者,是企业文化管理的传播者。人才是一种无法估量的资本,是能为企业带来巨大效益的有形资本。所以,企业只有依靠人才的创新与变革,才能进行实现企业发展的真正目标。除此之外,人力资源管理制度的制定也必须符合当前社会的需求,符合人类的发展标准,更重要的是,要注重培养人才的方式与机制,及时的与员工开展思想工作,了解员工的真实想法,根据实际情况调整不适当的管理条例,真正做到以人为本的理念。同时,利用薪酬制度来定期的激励员工,吸引员工,留住员工,满足员工的真正需求,从而实现企业人力资源管理的最大效益,为企业创造真正的财富价值。

[参考文献]

- [1]胡昌盛.人力资源管理在企业管理中的重要性分析[J].人力资源管理,2018(3):51-52.
- [2]何侠.企业人力资源管理在现代企业管理中的作用[J].现代国企研究,2017(10):72.
- [3]张雪.论企业人力资源管理在现代企业管理中的作用[J].全国商情,2016(15):38-39.
- [4]薛晓东.人力资源管理在当今企业管理与发展中的地位和作用[J].经济研究导刊,2017(29):25-26.