

人力资源管理在企业管理中的角色及创新应用

赵虹

(山西焦煤机械电气有限公司,山西太原 030000)

摘要:本文阐述了人力资源管理的基本内涵和内容,分析了人力资源管理的现状和问题,分析了人力资源管理在企业管理中的角色定位,探讨了人力资源管理在企业管理中的创新应用途径。

关键词:人力资源管理;企业管理;定位;创新

随着社会节奏的不断加快,企业之间的竞争也愈演愈烈,因此企业必须找准自身的定位及发掘更多的资源,更好地带动企业的发展。传统的人力资源管理已经满足不了现代发展需求,人力资源作为企业发展的核心资源之一,企业需要意识到人力资源的力量,加强其管理力度及开发进度,做好人力资源管理的角色定位及不断创新,才能切实为企业带来更多的效益。本文就从人力资源管理的角色定位及创新进行分析探究。

但是,很多企业对于人力资源管理普遍比较死板,导致人力资源管理的效率不高,直接影响企业的发展及进步。人力资源是企业发展的强大动力,能够让企业管理更加高效及顺畅。因此,企业必须加强人力资源管理的意识及角色定位,认真分析当前的实际情况及人力资源结构,进一步优化管理,让人力资源管理的作用彰显出来,更快地适应现代激烈的市场竞争环境。通过有效的人力资源管理创新及调整,促进企业更好地面对各种的危机及竞争,增强企业的整体实力。

1 人力资源管理概述

人力资源管理的内容涵盖六大模块,包括人力资源规划、招聘、培训、绩效、薪酬及劳动关系管理,有计划地对企业员工及人力资源进行合理分配,更好地调动企业员工的工作积极性及潜在技能,为企业的发展带来更多的可能性。在当前新市场经济条件下,企业人力资源管理也有了一些变化,分为宏观管理及微观管理。宏观管理是对社会整体的人力资源规划及优化,在适应社会背景的条件下进行发展。而微观管理是对企业内部资源的管理,包括企业的一切人和事的管理,更好地实现内部的协调及提升。

2 人力资源管理现状分析

(1)缺乏创新。在大部分企业的人力资源管理工作中,很多都是流于表面的形式工作,严重缺乏对人力资源管理的深度认知及创新,导致企业的人力资源得不到合理的安排及利用,从而影响企业的发展。此外,企业的单一管理模式,没有考虑到人才的差异,僵化的管理模式进一步固化了企业人力资源管理的方向。(2)定位混乱。在传统管理模式中,企业一般认为人力资源管理就是做好日常企业管理及维护工作,只追求当前的管理效果,欠缺对日后的人力资源规划及开发。在这样的情况下,对人才的分配缺乏科学有效的定位及配置,很容易让企业失去优秀人才、浪费人才资源等。(3)执行困难。人力资源管理是行政和资本的结合管理,表面上员工对人力资源管理部门尊敬有加,实际上很多员工对于他们的工作及贡献却多番指责。因此,人力资源管理部门一直处于较为尴尬的局面下进行管理,进一步增大了人力资源管理的管理难度及复杂性。

3 人力资源管理在企业管理中的角色定位

人力资源管理能够更好地协调企业管理及人力资源分配的关系,对企业资源进行有效的管理。企业的良好发展离不开人力资源的利用及开发,没有人力资源的合理利用,企业就很难得到更好的发展。从某种程度来说,人力资源管理与企业管理是整体与部分的关系,企业的各项运作及管理,与人力资源管理是紧扣的,企业的管理也是通过人力资源管理进行落实。因此,人力资源管理并不是万能的,但其存在不可替代的重要管理作用。

4 人力资源管理在企业管理中的创新应用

(1)以人为本,树立氛围。现代人力资源管理对企业有着重要的意义,企业的竞争归根结底就是人才的竞争,企业需要以全新的“尊重知识、尊重人才”的管理理念进行创新。人力资源管理是以人为本的管理,企业必须尊重员工的差异性,坚持以人为本的管理理念,更好地营造和谐的管理氛围,促进人力资源管理的有效性。企业及人力资源管理部门需要把员工利益及需求放在第一位,从员工的实际为出发点,做到尊重员工、相信员工及依靠员工,让员工全面及开放性地发展,整体提升企业的工作氛围。与此同时,企业需要不断向员工传递企业的全新管理理念,让企业的管理目标与员工的发展目标同一步调地有效运行。(2)优化资源,提升效率。人力资源管理离不开人,想要实现有效的管理,必须从人力资源分配着手。当然,人力资源管理就如一个系统项目,其包含的内容及资源也相对复杂,因此企业更加需要认真自身的处境及特色,找到适合自己发展的管理方法,并优化企业内部的资源分配,实现企业的系统化管理。企业可以引入一些人力资源管理的软件或数据管理系统,结合现代化手段,更好地完善及分析企业内部的人力资源,更好地合理分配资源,提高企业运营的整体效率。管理软件在降低企业管理成本的基础上,既可以辅助人力资源管理部门进行更好地管理,也可以科学有效地对人力资源信息进行分类总结,让人力资源管理更加智能化及可视化。(3)人才培养,提升素质。培养及开发人才是人力资源的核心部分,现代企业的人才配置不再是单方面的工作职能,逐渐转向多元化发展的。企业必须紧跟时代的脚步,建立完善的人才培养体系,帮助员工发掘自身的潜能,不断实现工作创新,为企业构建积极向上的良好工作环境。企业在进行人才培养的时候,需要明确好培训的目的及具体目标,内容必须结合当前的工作技能及需求,进一步带动员工对工作的积极性。培训学习能够让员工不断提升自身的能力及素质,为企业管理提供良好的基础条件。企业可以邀请一些专家到企业进行授课,也可以让员工到外国进行考查,给予员工一些激励的教育,更好地促进员工的主观能动性。

5 结束语

人力资源管理是企业管理的重要内容,也是为企业创造价值及效益的重要管理过程,对企业的整体发展有着至关重要的作用。因此,企业必须重新定位人力资源的地位,充分意识到人力资源管理的必要性,集中资源进行创新管理,全面推进人力资源管理的有效提升。人力资源管理通过对员工的有效管理及规划,以多元化的整合手段及方法,进一步合理分配企业的人力资源,让传统的人力资源管理得到有效的过渡,实现创新工作的有效性。只有不断加强人力资源管理,才能实现企业的高效发展。

参考文献

- [1]李云浩.人力资源管理在企业管理中的角色定位创新[J].中国管理信息化,2019(14):105-105.
- [2]刘永红.浅谈人力资源管理在现代企业管理中的重要性[J].人才资源开发,2019(16):55-56.
- [3]王琦,张献,丁飞洋.论人力资源绩效管理在企业中的有效运用[J].科技资讯,2019(19).