

完善企业人力资源管理的途径

车克妍

(国能德惠生物发电有限公司,吉林 德惠 130300)

摘要:人力资源管理是企业稳定发展的基础,在经济全球化的激烈竞争下,人力资源逐渐变成企业发展的决定性因素。再加之当前市场经济条件下,各个企业对于人才的需求量不断增大。本文通过介绍人力资源管理的内涵,分析资源管理的重要性和对企业发展的助力,对完善企业人力资源管理提出新的建议。

关键词:人力资源管理;现状;完善途径

在激烈的企业市场竞争中,人才已经成为许多企业争取的对象,人才为企业创造价值才使企业稳定地向前发展,而人才的流动性较强,目前市场上人才也较为匮乏,所以,如何完善人力资源管理途径,更好地留住人才成为企业关注的重点问题。

1 人力资源管理的含义及特点

人力资源即在企业组织管理内部对人的管理,对于企业员工给予合适的报酬来为公司创造价值,人力在公司的生产生活占据重要位置,例如人才的质量决定了企业发展的高度,人才的数量是企业稳固发展的基石。人力资源管理有效的机制,便能充分发挥人才的积极性和能动性,为企业创造好的经济效益。所以企业在进行人力资源管理时,应充分重视人的价值,这也是现代企业管理的根本。

人力资源管理的特点:(1)把人看作根本,战略性地管理人才。(2)要着眼于未来,目光长远,看到好的人才可以为企业带来的经济效益。(3)运用新兴的手段管理人才,科学的发展带给我们很多科技的理论,所以我们更应该利用这些资源,科学并灵活地管理人才。(4)人才管理的机制是否公平、公正、公开决定了企业能否留住人才,所以人力资源管理必须有有效的人才管理机制。

2 企业人力资源管理的现状

人力资源在市场竞争中的地位不断提高,如何将人力资源管理与现行的市场经济体制相适应是企业管理者需要关注的问题,随着经济体制的改革,一些国有企业和民营企业对于人力资源管理已经有了一些有效的措施,但是与当前快速发展的经济市场还是有一定距离,这些问题主要体现在以下方面:

2.1 管理机制与绩效考核制度滞后

企业的人才管理机制还是采用传统的方式方法,将各个机构完全分割开来,难以实现各个部门的协调发展,并且在领导的观念中只是机械性地完成任务指标,而没有把人才的发展看作企业发展的根本动力,这样对于人才的培养不利,更容易激发人才的惰性;不完善的绩效考核制度没有为员工提供较大的、好的工作升职平台,不能充分调动员工的积极性。

2.2 人力资源管理粗放

企业对于人才的数量有明确的目标,而对于人才的质量却没有明确的要求,所以当员工质量不过关时,只是在达到一定的劳动额,完成劳动标的,而不能带领企业向更高的地方发展,这样粗放的人才管理方式致使在企业运行时,盲目地开发新的技术,为企业运行中提供无效的劳动力。

2.3 企业人才结构的不合理与缺乏专业素养

当前很多企业的人才结构不符合当前经济发展的现状,企业的发展依靠员工的创新力和创造力,但是现代企业内部员工更多的是中年人或者低素质水平的人员,对于员工的招聘也更注重是否有足够的经验,而忽视了对人才专业素养的发展。专业素养的人才在企业发展中具有决定性的作用,经过岗位培训或者事实锻炼之后更能发挥巨大的作用。所以企业在对人才的管理上更要注重员工的创新力和对专业素养,在选拔时,也要加大人才之间的竞争力,为企业发展奠定基础。

3 完善企业人力资源管理的途径

3.1 建立人力资源管理市场,完善管理体系

将企业人才管理市场一体化,将企业各部门之间的合作性加强,并且与其他企业的人力资源管理相互连接,与其他企业建立人才市场的业务联系,更好地管理在人才市场上的流动人员,将这些人才组织培训后调剂到适合自己技能的岗位,争取“物尽其用,人尽其才。”并且在体系内要充分尊重人才的意愿,劳动者自主择业,人才进入机制透明化,为人才提供更好的就业环境,为企业未来的发展保持源源不断的活力。

3.2 建立和完善员工激励机制

人力资源管理的本质就是对人才的尊重、培养和发展,因此在员工就职以后,要让员工看到发展的潜力,采用多种方式激励员工,例如:年终福利、股票红利、升值等,以政治手段和经济手段为主,使员工在工作中保持积极的情绪,使得员工的付出与薪酬相适应,在绩效考核上尊重员工的劳动成果,对员工产生激励作用。

3.3 提高人力资源整体素养

在人力资源专业素养的培养上,既要关注员工各项技能的培养,也要提高各个员工将各项技能融会贯通。建立专门的对在岗人员的培训,紧急培训,做到因材施教。对于青年人员的培养,对有发展潜力的新人重点培养,全面培训,在面对各个岗位时,更能锻炼青年员工,使他们更快成长。

4 结束语

更加激烈的市场竞争也对企业提出了不少新的要求,更好地管理人才资源,发挥人才在企业的决定性作用,提高企业人才的工作效率,关注对人才的训练和培养,这些都要求企业从根本上对于体制、对于管理人员进行深入化的改革,提高企业的整体经济效益,避免在发展的浪潮中被淘汰。

参考文献

- [1]穆宏光.完善企业人力资源管理建立稳定和谐企业环境[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2015,05:34-36.
- [2]陆杨.优化企业人力资源管理的途径[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2015,08:14.
- [3]李丽萍.完善企业人力资源管理的解读[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2016,02:16.

作者简介:车克妍(1988-),女,籍贯:黑龙江省肇东市,学历:本科,职称:助理工程师,研究方向:人力资源管理、电力。