

企业人力资源管理的创新发展策略

贾新颖

(黑龙江科技大学管理学院公共事业管理专业,黑龙江 哈尔滨 150027)

摘要:随着我国经济在不断的发展中,企业人力资源管理在市场中的竞争也越来越大。企业人力资源管理工作在企业中占有重要地位,关系着整个企业的运营效率与质量,影响着企业的发展。与此同时,企业的发展也面临着许多的问题,如何能推动人力资源管理向前发展成为企业中一个棘手的问题。科学的规范企业人力资源管理,体现出企业中管理水平的高低,企业想要发展的越来越远,就需要不断提高人力资源管理的水平,培养出更多优秀的人才。本文根据企业人力资源管理当前的实际情况,对企业人力资源管理存在的问题进行分析,研究出企业人力资源管理的创新发展策略。帮助企业有效的管理,推动企业人力资源管理的进一步发展。

关键词:企业人力资源管理;创新发展策略

1 前言

我国经济市场的繁荣给企业带来了飞速的发展,企业人力资源管理之间的竞争也更加激烈。因此,企业要抓住时机,在激烈的竞争环境中发挥自己的优势,企业人力资源管理得到更进一步的发展。在企业中要完善内部人力资源管理,提升工作人员的积极性,在工作中全身心投入,提高内部核心竞争力,为企业人力资源管理做好优化管理策略,从而增强企业人力资源管理的质量与效率,获得更好、更快的发展。

2 企业人力资源管理存在的问题

2.1 对企业人力资源管理的认识不够

在我国的企业人力资源管理的激烈竞争下,很多企业没有把主要的精力投入到人力资源管理工作上,相对于国外的人力资源管理工作来说,我国在管理工作上就显得不那么成熟。到目前为止,比较大型的企业还没有建立起比较完善的管理制度,这就使得人力资源管理工作在实践当中受到影响,在一定程度上会对企业人力资源管理工作带来不利的情况。目前,许多企业在朝着人力资源管理的影视上发展,由于认识程度不足,还是无法行成完善的人力资源管理体系。

2.2 企业人力资源管理的人员素质有待提高

一个好的企业管理者首先就要有综合素质较高的管理者,但目前企业的管理工作人员的素质还有待提高。一个企业不管是在员工的个人素质和业务管理能力方面都有所体现,个人素质的高低在某种程度上来说也是管理工作质量的重要因素。在人力资源管理工作开展中,要求企业的相关人员都要具备较高的文化素养,其中企业的人力资源管理工作在企业中占有重要的地位,就目前来看,由于企业人力资源管理没有建立完善的用人制度,而相关的管理工作人员存在的不足直接导致了企业管理质量的下降,使人力资源管理工作无法发挥出自身的价值,给企业的人力资源管理工作带来了不利的影响^[1]。

3 企业人力资源管理的创新发展策略

3.1 人力资源管理理念要创新

企业人力资源管理想要取得进步,就要从管理理念方面抓起,从传统的人力资源管理模式转化为新的模式,坚持改革创新,对人力资源管理有正确的认识,让企业人力资源管理理念得到创新。工作人员是整个企业发展中的核心力量,坚持以人为本的理念,同时,在整体的工作安排中把人力资源管理的重要性体现出来,加强企业在人力资源方面的投入,引进更多的优秀人才,使企业能获得最大的效益,这样可以增加工作人员的积极性。还要加强人才队伍的建设,开发建设人才战略,吸纳具有发展潜力的人才,为人力资源管理制定发展目标,及时做好总结工作,让他们定期参加培训,在人力资源管理方面做好统一的管理。另一方面,增强企业人力资源管理整体的开发理念,将人才的作用充分发挥出来,全面考虑统一协调,以人为本理念为主要思路,与目前发展的人力资源管理相结合,实现共同发展^[2]。

3.2 建立科学的用人制度

用科学的管理方法进行人员配置,能够充分发挥出人力资源能力,提高工作人员的综合素质和自身的发展潜力。在进行人员分配时,要将公司的原则和企业人员的能力相结合,可以使工作人员的自身价值发挥出来。通过这两者的有效结合,能够使企业的发展战略达到人力资源管理的充分调度。在当今的时代,企业员工的配置必须要符合企业人力资源管理的目标和发展需要。企业的建立是充分依靠人力资源来管理的,所以企业应该有奖励人员制度,建立优越的奖金制度,关注员工的需要,这样能够有效激发员工工作积极性,进一步提高员工的工作效率和质量。

3.3 创新企业人力资源的机制管理

对于企业人力资源管理要实行严格公正的机制管理。根据现有的企业机构的设施和设备,创新新的机制管理,并与企业的规章制度相结合,在内容上严格审核,做出比较规范的文件,让企业管理机制的目标更加清晰,从而行成一套完整的运营体系。企业在进行招聘时,要对招聘的人员数量和岗位所缺人数对照清楚,不能随意的增加或减少,整个过程中要严格的把控。企业不能对员工进行随意编排,整个管理层面要形成一种应对关系,避免出现超出或不足等现象,在人力资源管理的员工编制管理上,要形成一种标准的制度性管理,对工作人员的安排及时进行规划,成为一种循环式的工作形式。工作人员的标准要和企业的人力资源管理技术能力相结合,根据组织模式,做好劳动反馈工作,充分体现出企业人力资源管理的标准意义^[3]。

4 结束语

目前,我国的企业人力资源管理还存在许多的问题,企业应该加强重视人力资源管理工作,给予企业人力资源管理新的发展对策,做出相应的调整制度,使人力资源管理部门更加符合当今时代的发展需求。针对企业人力资源管理存在的问题,在人力资源管理机制设置、人力资源管理制度、人员配备等问题上做出创新发展策略,不断更新企业人力资源管理方式,保持生产力的持久性,注重对工作人员的培训,让员工在科学理论知识和业务能力方面加快提高,也能够认识到自身的不足,从而做出努力和改善。让企业人力资源管理在各方面提升综合能力的发展,工作人员的素质得到提升,推动企业人力资源管理的发展。

参考文献

- [1]杨斌,陈坤.面向中国管理实践的组织与人力资源管理:反思与探索——首届“中国人力资源管理论坛”观点评选[J].管理学报,2016,9(09):1405-1410.
- [2]王丙江.企业人力资源管理的创新发展策略分析[J].中国高新技术企业,2016,(14):165-166.
- [3]田立法.人力资源管理系统影响企业绩效的复杂性机理——基于高新技术企业的实证研究[J].中国管理科学,2017,22(12):109-117.