

# 企业人力资源管理中的人才使用

张瑞卓

(国网内蒙古东部电力有限公司, 内蒙古 呼和浩特 010000)

**摘要:** 伴随社会的不断进步,对于人才的管理需要进一步的发展进步,更好的使用现代化与信息化的技术成果展现出来,从对于人才的整合备案来说,我们可以进一步的提升,形成一系列从培训经历、工作经验和态度、以后的发展轨迹等注重高效实用的人才资源管理体系,从古至今,各个国家的发展都离不开人才,充分调动发挥每个人的主观能动性,对于人才的管理要注意适当控制和协调,而不是一味地强制性要求,做到知人善任、人尽其才,用这些方法来实现人才的运用和管理,而做到这一步是不够的,更重要的是不断改善企业人力资源管理中对于人才的留与用,怎么用的问题。

**关键词:** 企业人力;资源管理;人才留用;管理方式

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2020.28.158

人才的信息化、现代化管理,指的是使用技术发展的成果的科学的管理人才与物力,两者相结合,取长补短的方法,对于企业人才永无止境的发现、培养、深造、合理分配、劳资协调、发挥人才的潜能,才能让企业注入新的活力,增强企业的业务能力与市场竞争力,俗话说:“成大事者不拘小节”,一直知人善任的企业不会在乎眼前的利益、资金的市场,在乎的都是人才的选择、留与走还有让这个人到什么位置才能发挥他最大的潜能,只有人才在企业的效益、资金、市场就不会离开,永远都会属于这个企业,人力资源的管理与运用到企业未来的发展,所以,人才的管理与运用已经逐步成为国家和企业当中竞争的重要手段。

## 1 企业人力资源管理的现状

推动人才的全面自由发展的主要力量就是人力资源的流动,拓宽自身的眼界,丰富自己的人生阅历,加强自我创造性,寻找一个适合自己属于自己的职业。世界在进步,因此死板的一成不变的看法是不可行的,这就要求企业必须有流动性的眼光来看待人才,只有这样人才才不会流失,“跳槽”也不会成为新常态。随着我国市场经济的不断进步,也出现了一个普遍性的问题,就是大部分的国有企业的员工都出现了自身知识储备不足的现象,但是企业也无法改变这种现状,因为企业本身也无法提供培训等进步渠道,这就将限制人才自身发展的进步,只能将其调到符合他自身的发展方向的企业,还有一种人则选择进修,增强个人能力,还有一部分人选择离开是因为劳资不合,培训以后看不到薪资的增涨,而这种情况只发生在经济不发达或者经济过分发达的地方的国有企业。“备用人选”,为了以后需要的时候使用,这种做法与其说是不重视人才,不如说是浪费人才。因为国有企业受制于制度体系的原因,在当前这个社会我们拼的不只是学历。个人资历,还要拼的是政治资源、社会资源以及个人背景等各种综合素质,造成人才缺失的根本原因就是人才的埋没,而对于为什么人才缺失的根本原因就是国有企业对于当代新进入的企业年轻人的不能有合理的认识和规划,还有一部分人才对企业没有了信心,综合这些因素就是企业发展受到阻力的原因。在招聘人才时有些企业搞一些不合乎实际的要求,例如:只招收硕士博士,本科以下的学历一概不招收,这些盲目的攀比都造成了人才的缺失,因为有一些人才他的学历随感不够,但是他的业务能力以及个人素质都是达标的。

## 2 加强企业人力资源管理中的人才使用效率的措施

### 2.1 待遇、情感,双方面重视人才培养

企业如果没有了顶级的人才,将会随之失去的还有庞大的市场以及以一流的产品,因此,面对人才的流失,我们应该反思一下自己的原因,而不是将原因推卸到别人身上,思考一下我们的人力资源策略是否合理,开展出来一条属于自己企业的制胜途径,由此可见人才是企业胜利的根本原因。同时为了防止人才的流失我有以下几点建议:(1)要用待遇留住人。对于业务能力极强,为企业做出了很大贡献的员工,我们应当给予适当的奖励,所谓一级的人才配上

一流的待遇。(2)要用感情留住人才。对于人才我们应该平等对待,做各类人才的“知己”,只有这样,才会有相互的信任和尊重,才能发挥人才的积极性。(3)注重人才的全面发展。这是顺应时代发展的必然要求,也是企业的明智选择,古语云:“活到老,学到老”证明了人一定会有不太了解的知识,所以我们一定要做到的就是让人才有全面的发展。

### 2.2 公平公证选择人才

在人力资源的选拔中,我们的选拔制度应该是公平、民主、公正,让所有成员都可以看出努力是有回报的,有多优异的成绩,就要付出多大的努力。在引进人才时,我们应当建立和保持制度的公开,以避免上级的安排和内部人才的调动,增加对搞业务能力人员的任用,而不是对高学历人员的任用。同时对于选择任用的人员,应该给其一定的适应时间,这个时间里企业也可以对人员进行考察,以便找到最适合人才的工作,最大限度的发挥他的特长。有些企业面对招聘任用人员的时候做不到公开,而是选择任用和上级关系亲密的员工、或者直接是上级领的任命,没有给更加适合的人机会。这样企业也会搜到一定的影响,最终被淘汰。所以,在选拔或者应聘的时候一定要保持公开性,让每一个人都有机会参与,让每一个人都能进步。

## 3 结束语

总而言之,企业的发展与人才两者是相辅相成的,企业的发展离不开人才,人才只有在适合自己的情况下才能发挥到极致。但是大多是企业只注重最终结果,不能找但根本原因,不注重人才的发现与培养,这种现象在国有企业中更为严重,这就直接导致了国有企业一步步走向倒闭。然而非公有制的企业就能及时发现人才培养的重要性,并对公司的制度进行及时的调整,最终拥有了一套最适合并且属于自己企业的制度。这也就为企业未来的发展打下了良好的根基。所以,不断地调整提升制度是很重要的,选择适合的,留住优秀的、任用合理的企业制度,与此同时,劳资相符同样重要,真正做到一流人才、一流业绩、一流报酬。

### 参考文献

- [1]程波,孙艳平.温江区:“引用留”人才,助推区域产业发展上台阶[J].四川劳动保障,2018(8):54.
- [2]“引用结合”打造人才高地[J].党员干部之友,2017,(010).