

# 浅析人力资源管理在行政管理中的作用

刘迎军

(山东省第一地质矿产勘查院,山东 济南 250014)

**摘要:**人力资源管理与行政管理存在紧密的联系,而人力资源是保障现代企业可持续稳定发展的关键。把人力资源管理科学融入到行政管理中,可提高企业管理的效率。但目前很多企业在人力资源管理方面仍有很多的不足,本文通过分析人力资源管理在行政管理中的重要性,并探究其更加有效的应用方式。

**关键词:**人力资源;行政管理;企业发展

**[DOI]**10.12231/j.issn.1000-8772.2020.34.152

## 1 引言

对于现代化的企业管理而言,人才是企业发展与经营管理的主要内容之一。无论是企业的生产制造、营销宣传和内部管理等都离不开人员的运作,因此人力资源管理尤为重要。而行政管理主要针对企业的内部运作,与企业员工的日常工作也存在紧密的联系。

## 2 行政管理与人资源管理的概述

站在人力资源管理的发展立场来讲,其属于企业在发展期间所具备的关键管理方式之一,在紧跟时代潮流的基础上,借助于现代化管理手段、先进理念来科学配置人力资源,并在适当的时候使用相关辅助措施来强化人力资源的经济效益,以使得全体员工都能为企业发展出谋划策,以此来推动企业战略目标的实现。

从行政管理的角度出发来看,其在企业行政组织管理体系当中占有着重要的位置,主要是结合我国相关法律政策与规章制度等来对企业的各项活动进行科学有效的管理,以把企业内部比较分散的力量聚集在一起,为企业的健康发展打下扎实的基础。换句话说,行政管理是在全面了解当前发展具体状况的基础上,充分使用各种法律制度等来对所有部门的各项指标、行政指令等进行科学调节以及管理。人力资源作为行政管理中重要的组成部分,这两项工作开展的终极目标都是通过科学使用企业已有的人力资源以及物力资源,来推动企业经济效益最大化目标的实现。

## 3 人力资源管理在行政管理中的重要意义

(1)促进员工工作积极性。保持企业人员的工作积极性是人力资源管理重点,只有员工个体拥有充足的活力,才可保证工作效率。在行政管理中,人力资源管理以企业的实际情况为基础,起到上传下达的作用,保持工作内容与人员的专业技能相符,最大程度上优化企业人力资源的效益。人力资源管理还可以协助企业和员工之间构建更加和谐的发展关系,让员工的发展与企业的发展紧密联系在一起,并以企业实际构建为基础开展个性化的培训策略,从根本上提高企业的综合效益。

(2)减少工作损耗。科学而专业的配置企业劳动力资源是行政管理中人力资源管理的主要目标。在行政管理中应用人力资源管理,首先,可保障各部门员工的工作内容符合自身专业技能,令企业消耗最小的成本实现最大的运营效益。在企业行政管理中,管理人员可以通过分析员工的工作方式、专业技能和性格特征等方面,为其制定最合理的职业发展规划,让员工的发展与企业的发展融为一体。其次,在行政管理中运用人力资源管理,企业可以实现并优化轮岗措施,令新员工经过多个岗位部门多方面的锻炼之后,认识到自己的优势与劣势,之后分配其最合理的工作,令新员工可以在最短时间内适应新的工作环境。

(3)优化企业管理制度。在行政管理中实行人力资源管理可真正发挥人才的优势,而想要发现人才的优势则需要反过来依托于企业行政管理,以此对职员有一个全面而深入的了解,进而完善相关的管理制度,制定科学的发展策略,以适应现代多元化市场的发展趋势。

## 4 人力资源管理在行政管理中有效应用对策

(1)增强对人力资源管理的重视。人力资源管理直接决定了现代企业整体职员的工作效率,而企业要想保证管理效率必须实现以人为本。企业通过考核机制、激励机制等,重视职工的工作体验和心里活动,按照职员的专业能力、工作能力合理的分配工作岗位和工作内容,逐渐渗透民主化的管理理念,最终在企业行政管理中实现人本管理。

(2)完善企业文化。企业行政管理中人力资源管理同企业文化建设是相辅相成的关系,两者具有较强的互补性。企业文化是一个企业的向心力,令所有职员形成一个整体是人力资源管理的目标,这是人力资源管理中所不可缺少的。因此,企业管理层要有效构建人力资源管理和文化建设之间的关联,从物质、精神、制度三部分共同促进企业长远的发展。在精神层面上,企业要切合实际的宣传自己的发展目标、市场定位和对所有人员的保障措施等,进而构建与从事的领域、所在地域和员工需求相符的企业文化。在制度层面上,管理要更加的规范化和人性化,在人才的选取和提拔上做到有据可依,同时与各部门各岗位以及管理层进行及时的交流,发现企业不同阶层和岗位真正需求的人才类型,从而提高人员质量。行政管理人员在应用人力资源管理中还要保持足够的自主学习性,管理人员应参考企业领域、发展目标来制定自身的学习内容和学习方式,不断强化自身的人力资源管理能力。在物质层面上,要保障企业整体职员拥有科学而完善的工作环境,同时在薪资和福利待遇方面要做出更加严谨的规划。

(3)利用统计学优化管理效率。在行政管理中引用人力资源管理则离不开统计学的技术支持,而统计的指标则大致分为质量、数量、发掘和应用四个部分。其中,“质量”又可分为前期与后两大部分,即:新入职员工和应用人力资源管理初期的人员“质量”,应用人力资源管理一定时间后企业各岗位人员的执行力和工作效率等。“发掘”与“应用”则是密不可分的关系,通过统计学,管理人员应认识到企业各职员的发展潜力和意识形态,从而及时的调整其工作内容,以此保证企业的运营效率。

(4)创建高素质的管理团队。在行政管理中应用人力资源管理,需要综合素质较强的管理人员。因此在行政管理中,企业要对人力资源管理的发展和变化有一定的了解,然后根据企业实际需要,纳入人力资源专业性较强、经验丰富的复合型人才。

## 5 结束语

随着中国经济的不断发展,未来企业会越来越重视自身的人力资源管理,这就需要管理人员真正把企业与“人”结合在一起,最终令两者的发展与成长融为一体。

## 参考文献

- [1]杨芳.论人力资源管理在行政管理中的重要性及务实对策[J].财经界(学术版),2019(18):246.
- [2]梁建辉.企业行政管理的现存问题及优化思路[J].中国市场,2019(23):104+109.