

# 企业人力资源管理模式研究

高建锋

(山东港口烟台港联合通用码头公司,山东 烟台 264000)

**摘要:**企业是国家经济主体,其人力资源管理直接影响到企业运营效率进而国家经济发展状况。良好的人力资源管理应当以员工为中心进行发展建设,人力资源管理工作是保障企业员工工作效率的重要工作,本文对社会企业中的人力资源管理工作进行了讨论,阐述了人力资源管理中存在的各种问题,并针对企业的人力资源管理问题从人力资源管理体制和对对象以及人力资源管理方式等方面提出了一定的措施改进人力资源管理工作。

**关键词:**企业;人力资源管理工作;现状及发展

**[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.04.000**

## 1 前言

企业的人力资源管理工作,是企业高效运行的一个重要保障,有了有效的人力资源管理工作,企业才能够具有足够的凝聚力,积极适应各种政策方针以及市场情况,进而带动市场,对国家经济起到调控作用,同时提高自身在市场中的竞争力,能够充分发挥企业在市场中的带动作用,占据有利竞争地位,当今社会企业中的人力资源管理工作尚有较大的改进空间,应当受到人们关注。

## 2 企业人力资源管理工作概述

(1)企业人力资源管理工作具体内容。在企业内部进行人力资源管理工作,需要考虑多个环节。人力资源管理工作包括各种建设。组织建设对于企业来说,是提高其自身各个环节工作质量的重要工作,组织建设能够将企业的结构进行更加合理的安排,使得分工更加明确,同时也能够加强各个环节之间的联系,方便进行企业文化的营造,同时组织建设能够加强企业各个阶段之间的联系,确保企业运营过程中的整体连贯性。思想建设是确保企业具有社会责任感不可或缺的建设工作,经过有效的思想建设,企业运营时能够从社会角度出发,作风建设对于企业而国企言尤为重要,国企是社会企业中负责关键领域的领军人物,需要有一定的带头作用,进行作风建设能够保障企业在市场中作为领头羊带领社会发展走向正轨,反廉建设是确保企业正规性的重要工作,避免企业内部出现各种偷漏税以及各种腐败现象能够保障基层积极性,保障企业运营效率。制度建设则可以为企业内部员工提供良好的竞争环境。文化建设则可以建立企业软文化,吸引更多的人才提高企业竞争力,企业中这些建设都需要有足够的人力作为支持,如何平衡各个建设与生产之间的人力关系是人力资源管理的重要内容。(2)企业人力资源管理工作中存在的问题。我国企业人力资源管理工作还存在较大的改进空间,对企业人力资源管理有较大影响的便是企业内人力资源管理体制,社会市场中的大部分企业内部虽然有人力资源管理组织机构,但大多没有完善的人力资源管理体制,在人力资源管理时,由于缺乏有效的管理体制作为依靠,很难得到他人批核,在这些缺乏有效管理体制的企业中,在进行人力资源管理时,很难实现高效率工作,人力资源管理相关工作从发出指令到执行往往需要耗费大量时间资源,缺乏有效的体制依靠,信息传递也可能出现问题,档案管理工作可能较为混乱严重影响员工利益,进而影响企业生产效率。同时,部分企业内部的人力资源管理工作缺乏高效的工作方式,我国采用的人力资源管理方式大多也都是传统纸质档案管理方式,在信息化时代的今天,这种管理方式虽然能够实现相应的目的,但受限于信息传递速度,不仅需要投入大量人力成本还需要耗费大量时间,而且未必能够达到预期人力资源管理效果。

## 3 推进企业人力资源管理工作发展的措施

(1)健全企业人力资源管理工作体制。人力资源管理工作需要依靠完善的体制。我国企业众多,涉及到的领域也较为广泛,不同企业需要的人力资源配置比例也不同,其中有先进技术人员,也需要有组织人员和实施人员,因此在实行人力资源管理时,由于涉及到的人员层次不同,针对不同层次的人力资源管理工作体制也应具有针对

性。在进行人力资源管理时,可以采取区块划分的方式,对各项工作进行结构划分,并进行岗位统计确定,对于需要与社会进行交互的人员,负责传递企业信息,是公司的代表象征,需要加强对其管理,尤其是加强对其的作风建设,通过个人形象塑造提升企业整体在人们心中的形象水平。在进行人力资源管理体制建设时,仅仅对工作体制进行改进管理是不够的,人力资源管理工作还需要有一定的监督体制,可以为了监督设置专门组织机构,监督部门与人力资源管理部门互相独立,不能够牵扯利益,可以和其他具有合作关系的企业共同构建监督机构,既加深其彼此企业的了解,又能够进行合理有效的人力资源管理工作。(2)将企业文化与人力资源管理内容相融合。结合良好的工作氛围,是进行人力资源管理的有效措施,能够确保在进行人力资源管理时员工能够接收相关调动,能够吸收更多人才,进行合理的人才调动,将企业社会效益都发挥到最大。在进行软文化结合时,应当基于企业的思想进行,如何确定企业的发展指导思想是构建企业软文化的重要内容,如果缺乏正确的指导思想,在进行软文化构建时,企业会非常费力,还可能造成大量资源浪费,在进行指导思想确立时,必须要有一定的社会责任感,不能够单纯以利益为导向,还需要重视企业内部团建工作的进行,有了良好的企业文化,将人力资源管理思想与企业文化融合,不仅能够使企业内部氛围更加和谐团结,还能发挥企业在社会中应有的作用,提高企业在社会中的声望,要实现人力资源管理思想与企业文化的融合可以从多个方面入手,在进行各种建设活动以促进企业文化建设时,应当以企业的指导思想为中心进行各种活动,将人力资源管理思想通过日常活动来与企业各种文化进行融合,也可以以人力资源管理思想的某一方面作为企业的文化指导,提高企业凝聚力。(3)改进人力资源管理工作具体方式。在信息化时代进行人力资源管理,采用的方法手段改进是必要的,在减少人力资源管理的成本,提高人力资源管理效率时,需要提高管理效率,而提高效率的有效措施便是采用信息传递速度较快的信息化技术。企业内部可以构建一个网络平台专门用于进行人力资源管理工作。在进行人力资源管理时,构建不同数据库,对企业人力资源相关数据进行管理,通过数据库能够简化档案查询工作,提高了档案查询效率能够加速人力资源管理,能够及时根据需求进行调动,同时避免档案丢失等各种情况的出现。而且有了档案管理系统,在进行奖惩以及薪酬发放等工作时能够具有更多的参考数据,进行更加合理的资源分配,提高人力资源管理水平。

## 4 结束语

人力资源管理工作是引导企业的重要工作,对其存在的问题进行处理改进,有助于充分发挥企业在市场经济中的领导作用。

## 参考文献

- [1]刘义然.新时代提升企业的建设质量研究[D].中共广东省委党校,2019.
- [2]张遥.企业的建设面临的挑战及推进策略探究[D].吉林农业大学,2017.