

如何提高企业人力资源管理人员的素质关键点

田莹

(甘肃长达路业有限责任公司,甘肃 兰州 730000)

摘要:21世纪各大企业竞争的核心在于人才,这足以说明人才对企业的发展来说是很重要的。在企业生产经营的过程中应该要重视对人力资源的管理,而人力资源管理人员水平的高度直接影响到最终的管理效果,并且也会对企业的长远发展产生影响。基于此,企业应该要加大对人力资源管理人员的管理力度,在管理的过程中不断优化管理的措施,以此来提升人力资源管理人员的综合素质,为企业的健康、持续发展保驾护航。本文首先分析人力资源管理人员需要具备的素质,在此基础上提出了提高人力资源管理人员素质的措施,以供参考与借鉴。

关键词:企业;提高;人力资源管理;素质;措施

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.21.059

在企业开展有效的人力资源管理工作能够满足企业在发展过程中对人才的需求,企业一定要重视人力资源管理工作,应该将该项工作放在比较突出的位置上。由于人力资源管理工作涉及到的内容很多并且很繁杂,这时就需要管理人员能够按照相关规范执行,确保人力资源管理的效果。从目前的现状来看,企业的人力资源管理人员的整体素质不高,导致在管理中存在漏洞、对企业的发展产生了阻碍。为了更好的解决这一现状问题,就有必要加强对管理人员的管理,不断的提升管理人员的素质水平,确保人力资源管理工作能够顺利、高效的开展。

1 分析人力资源管理人员需要具备的素质

首先,要有高尚的职业道德。高尚的职业操守是最基本的,也是最重要的一项素质,要求管理人员在工作中应该秉持着负责任的态度,并且对自身的职业方向也有着明确的规划。最关键的是在工作中能够严格遵守企业的规章制度,同时对自身所肩负的职责要了解的十分清楚,并履行好自身的职责。要求管理人员在工作中有很强烈的责任感和使命感,并能做到公平、公正来处理所有的事物。在工作中不仅要严格要求自己,还需要与同事友好和谐的相处,并且要加强与同事的合作、交流,提高工作效率。对自身的工作一定要竭尽全力,本着认真、负责的态度来完成工作,为促进企业的发展贡献出自己的一份力;其次,有很强的解决问题的能力。由于人力资源管理的核心内容是对人员进行管理,在管理中总会遇到各种各样的难题和突发问题,这时需要就需要管理人员有很强的处理问题的能力。处理问题的能力是通过以下几个方面来体现的:分析问题的能力以及如何有效的解决问题,这就需要管理人员能够对问题产生的原因进行深入的探讨,同时还应该考虑到问题带来的后果,在此基础上找到有效的解决办法。特别是在对企业员工管理的过程中出现了问题,就需要加强与职工的交流、沟通,要在职业规划以及绩效评定等方面的工作做到位。如果在处理问题的过程中不能及时找到解决的方法,一定要及时的寻求帮助。最关键的是,管理人员应该在工作不断的总结经验教学,提高自身处理突发事件的能力,遇到突发事件时一定不能自乱阵脚,要从容沉稳的处理,避免事态的严重化;再次,要有很强的沟通与协调能力。该项能力是人际交往中必不可少的一项能力,特别是对于从事人力资源管理人员来说更为重要。如果在管理中能够及时的沟通,就能够避免很多的摩擦,有利于

营造企业内部和谐的文化氛围,有利于各项工作的开展。在沟通的过程中应该要把握好这几个要点,即应该要换位思考、及时的反馈。在沟通的过程中应该要及时的给上级领导反馈有效的信息,要建立起领导与职工良好沟通的桥梁。需要注意的是,沟通的工作一定要深入,不能只停留在表面,要对企业内部所有需要处理的事物详细的掌握清楚,通过不断的对话形式,来提高职工的警惕性,能够自觉的完成相应的工作任务。为了确保沟通的顺畅,管理人员在日常的工作中应该要不断的学习,拓宽自己的知识面,特别是要对于心理学、社会学的内容应该要多了解,多学习,以便在沟通的过程中能够把握住职工的心理诉求,及时的将问题解决好;最后,要有创新意识,将自身的主观能动性发挥出来。任何职业都需要具备创新的素质,从事人力资源管理工作的人员也不例外,需要结合时代发展的特征,在工作中不断的创新,引入新的管理理念和管理方法,以此来提升管理工作的效率。总之,管理人员应该要不断的学习,在学习中创新思维,为人力资源管理工作带来新的活力和方向,发挥出人力资源管理最大效用。

2 提升人力资源管理人员素质的措施

2.1 加强思想政治教育

目前,企业人力资源管理人员的整体素质水平还比较低,特别是在思想管理上还比较落后。为了改变这种情况,就需要加强思想政治教育,要摒弃掉传统管理理念,避免管理人员出现意识偏差,影响到工作的效率。首先,应该从战略层面上来开展人力资源管理工作。传统的人力资源管理工作的重心内容在于进行有计划的管理,这种管理方式已经不再适应社会时代发展的需求了。需要在以人文本的理念基础上,从战略层面来开展这项工作。无论是企业的职工,还是企业的领导人都应该将人力资源管理工作放在重要的位置,从思想上引起重视。特别是企业的领导人要对该项工作有全面、深刻的认识,要将先进的管理的理念融入到管理中,在制定管理计划方案时应该要考虑到企业的发展目标,要与企业的发展目标相结合在一起。需要特别注意的是,企业在做重大决策时需要让人力资源部门参与,以此来给人力资源部门更多发挥的空间,将自身的职能充分的发挥出来;其次,应该要不断的强化思政工作。企业在发展的过程中不仅仅需要追求经济效益,还需要追求社会效益,提升自身的社会形象。基于此,企业应该营造良好的企业文化,在企业中大

力的进行思想政治教育,要将人性化的管理理念深入人心,保证企业中的每位员工都能被公平对待,将员工的潜能激发出来,体现出员工的个人价值;最后,应该要帮助员工明确自身的定位。在思想教育的过程中,管理人员应该要让每位员工都对自身肩负的职责了解清楚,找到自己在企业中位置和角色,并在工作中扮演好自己的角色,能够出色的完成相应的工作任务,凸显出自身的优势。只有做好员工的思想教育工作,才能让员工全身心的投入到工作中来。作为人力资源管理人员更应该履行好这一职责,在企业内部开展思想工作,确保所有职工都能积极的配合工作,高效率的完成人力资源管理的工作,为企业培养出高素质的人才,最终能够为企业的长远发展提供源源不断的动力。

2.2 完善管理的机制

为了对人力资源管理人员的行为进行规范和约束,就有必要建立起完善的管理机制,以此来不断提升管理人员的素质,提高人力资源管理的整体质量。与其他部门相比而言,人力资源管理部门有其特殊性,在制定规章制度时也应该要与其他部门有所区分。这主要是因为影响到该部门的因素有很多,包括内在的因素和外在的因素。基于此,为了确保制定的管理机制能够顺利实施,并且能够落到实处,就需要提前做好规划的工作。首先,对人力资源管理的导向机制进行完善。在制定的过程中应该要考虑到企业内部所有员工的整体水平,在基础上不断的强化管理机制。在具体执行之前是需要做好相应的准备工作的,这样做能够减少执行中出现问题的几率,确保不会对企业人力资源管理工作造成影响;其次,应该对人力资源管理人员的工作目标不断的调整和优化,给管理人员制定出更好的目标,让他们能够按照目标行事。管理机制在实施的过程中需要加强监督,及时对实行的效果进行评估,一旦发现有不足之处,需要及时改进。

2.3 加大培训的力度

为了提升人力资源管理人员的素质,就应该在培训上面下功夫,加大培训的力度。目前,很多的企业将重点工作放在了生产经营上面,在对人力资源管理人员的培训上面有所忽视,致使管理人员的专业能力不强,对专业知识的了解不够深刻,特别是在管理方法上还有所欠缺。基于此,企业应该要重视对这方面的培训,通过培训来提升管理人员的专业能力,以此才能够更好的去推动企业人力资源管理工作开展。在培训的过程中应该要注意以下几点:(1)确保培训的目的。培训的工作应该按照阶段性开展,每个阶段都应该制定相应的目标,以此来保证培训的针对性。有目的、有计划的开展培训,能够达到提升培训的效果,最关键的是能够将培训资源得到有效的利用。在制定培训计划方案时,应该考虑到管理人员之间的差异性,管理人员的专业能力和专业知识都有可能不在同一水平上,为了确保培训的全面性,需要按照不同层次来制定培训计划。同时,为了确保培训能够顺利进行,企业应该加大在资金的投入力度,用来支持培训工作的开展。(2)培训的方式应该多样化。在培训的过程中不能拘泥于某一种方式,而是应该结合互联网技术不断的创新培训的方式,可以采取线上线下的培训方式,这样能够提高培训的弹性,确保管理人员能够随时随地的学习,不会受到空间和时间上的

限制。培训的地点也不能只局限于企业内部,也可以组织外部培训,加强与其他企业之间的合作和交流,为管理人员提供更多学习的平台,促使他们能够不断的提升自身的专业素养,不断的取得进步,更好的实现个人价值。具体的培训方式应该依据实际情况,要采取灵活多变的方式,以此来丰富培训的内容和形式。需要特别注意的是,聘请的讲师一定要专业性强,这样才能确保培训的效果,不会让培训停留在表面。还需要优化管理人员的结构,要不断的引进专业的人力资源管理人员加入进来,以此来给人力资源管理部门加入新鲜的血液。同时,也可以从企业内部人员中选拔人力资源管理人员,在选拔的过程中一定要公开、透明。

2.4 尊重管理人员的权利

为了确保人力资源管理人员能够全身心的投入到工作中来,就需要明确他们需求,并及时满足他们的需求,要保证管理人员的切身利益和基本权利。一定要公平的对待每一位管理人员,要了解管理人员的诉求,将管理人员的利益与企业的利益联系在一起。为了保证管理人员的基本权利,就需要建立严格的考核制度,体现出公平、公正的原则。要制定出严格业绩考核制度。首先,应该要建立起考核评比制度。在每次的培训完成后应该及时的进行考核,将考核的结果与薪资挂钩,以此来约束人力资源管理人员的行为;其次,制定奖励机制。对表现优秀的管理人员应该给予适当的物质奖励和精神奖励,以此来激发出他们工作的热情,促使他们在工作中不断发挥出自身的潜能,提高管理的效果。切记,考核标准的制定一定要科学、合理,要经过详细的综合考虑后才能确定考核内容和评判标准。

3 结束语

综上所述,企业应该要重视人力资源管理人员的素质培养,在实践工作应该不断强化提高的措施,以此才能将人力资源管理的作用和价值凸显出来。首先,应该加强思想政治教育,让管理人员树立先进的管理理念;其次,完善管理的机制;最后,在加大培训力度的同时,应该尊重人力资源管理人员的权利,给予他们物质上和精神上保障。以此来提升企业人力资源管理人员的素质、提高企业的经济效益,让企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

参考文献

- [1]林哲锋,杨剑,颜冰,等.高端装备制造企业人力资源管理人员压力状况调查与分析——以广东100家企业为样本[J].经济师,2021(4):262-263.
- [2]刘武.加强煤炭企业人力资源管理,全面提升煤炭企业人员素质[J].时代报告,2018(6):133.
- [3]焦永纪.基层员工视角的中小企业社会责任现状研究——基于人力资源管理人员的调查问卷[J].改革与开放,2019(23):127-128.