

如何将人力资源管理理论准确运用到实际操作中

韩 薇

(寿光市商务局,山东 寿光 262700)

摘要:本文以如何将人力资源管理理论准确运用到实际操作中为题展开深入研究,先阐述了企业人力资源的特点,如招聘制度市场化、培训制度经常化、人力资源管理的地位逐步提高等,然后又结合人力资源管理存在的问题,提出了几点切实可行的运用措施,主要包括建立现代企业文化、科学授权尊重人才、建立以绩效为中心薪酬管理体系、不断提高员工的综合素质、建立以人为本的人性管理体制,通过以上措施确保人力资源管理理论在实际操作中更好地应用,促使企业更好地发展并早日实现可持续发展的目标。

关键词:人力资源管理理论;实际操作中;准确运用

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.26.039

1 引言

人力资源管理是企业经营管理中非常重要的内容,而且在一定程度上不断提高企业核心竞争力,进一步推动企业的发展。企业的员工管理属于人力资源管理的工作范围。对于企业的人力资源管理进行分析,主要就是将人力资源管理理论作为主要的依据。在企业实施经营管理过程中,主要结合企业人力资源管理的实际情况,根据人力资源管理理论,按照科学合理的原则建立健全的人力资源管理制度,确保企业经营管理顺利地开展进而使其获得良好的管理效果,进一步推动企业的发展。

2 企业人力资源的特点

2.1 招聘制度市场化

对于现代人力资源管理进行分析,已经转变了传统的招聘制度,出现了市场化的招聘行为。而企业在实际招聘时注重员工的技能水平。比如在具体招聘时要求相关人员具有相应的证书或者是证件,由此为招聘员工的质量提供重要的保障。在现代企业人才招聘中科学化选拔人才为主要的特征,选拔考试已经成为招聘的主要形式,这从某种程度上来看确保招聘的公平性。

2.2 培训制度经常化

现代企业非常注重人才的培养,人才参与专业化培训不断提高企业核心竞争力,企业主要目的就是培养综合型人才并保留住人才,进一步推动企业的发展,而科学合理的培训制度从某种程度上来看在短时间内促进企业员工成长。比如当前有的企业吸收外面的优秀文化,以人才外派出去的方式为主,除了向国内同行业的优秀企业学习,而且有的员工还进行出国深造,由此促使企业的人才有效的完成现在岗位工作并更好地适应,有的企业还将培训环节和薪酬相挂钩,进而提高对培训的注重程度。

2.3 人力资源管理的地位逐步提高

就当前企业人力资源管理进行分析,主要就是加强员工档案管理。员工按时上下班和考勤实施等级,基于此,不管是传统人力资源管理的内容还是方式与现代企业人力资源管理相比已经有了长远进步,企业逐渐上升在人才战略规划层面上,基于此,这也是对人力资源管理部门决策权的体现。目前对于有的企业而言,不管是在人才招聘等方面,还是在人才培养等方面加强与先进管理企业联系,而人力资源经理逐渐成为大型企

业重要人才。

3 企业人力资源管理的战略意义

在企业实际建设和发展的过程中研究人力资源管理战略意义也是日后工作完善的主要环节。所谓的人力资源管理指的是对企业内部人员全面管理,而人力资源作为企业经营活动实施的基础环节。通过有效的实施人力资源管理工作,有效的处理企业内部人员与人员之间关系,与此同时促使企业内部人员意识到人力资源管理的重要性并相互配合,充分的体现出个人的才能,通过合理的分配员工的工作并加以组织,充分发挥出管理人员起到的指挥作用,进而为企业实现经营目标创造良好的条件。企业的人力资源管理还有利于增强企业自身核心竞争力,与此同时,在企业实际建设和发展的过程中人力资源管理还是非常重要的战略指标,在提高企业绩效水平和企业核心竞争力等方面起着非常重要的作用。对于有的管理人员来说已经意识到企业人力资源管理的重要性,同时在具体工作的过程中进一步转型,采取有效的方式加强企业内部员工管理,不断提高员工管理水平,进而实现经营目标和建设规划。

4 企业人力资源管理存在的问题

4.1 人力资源管理意识不高

人力资源管理是企业中重要概念,需要企业作为主要的资源来对待。科学生产力是促进企业进步主要因素,基于此,人力资源管理已经上升到与资金管理同等重要的地位。所以从企业的角度来看,需要在现有的人力资源管理的概念基础之上加以完善,树立现代化人力资源管理的理念,在企业良好的氛围中确保员工调动自身的积极性,为企业创造出良好的价值。但是有的企业没有将人力资源作为企业发展战略因素,认为人力资源管理只是一项管理工作,这种情况直接影响到员工自身主观能动性发挥。

4.2 人力资源结构不够合理

在现代人力资源管理的过程中主要以严格的结构为主,由此发挥出员工自身的才能,但是当前有的企业管理意识不高,致使人力资源结构不够合理。比如有的企业储备大量的企业管理人才,基本上以操作员工为主,由于技能水平不高,所以不能受到企业的注重。在人力资源管理部门中,由于现代化管理意识不高,缺少创新精神,没有引进科研技术研究人才,进而影响到企业的发展。在配置岗位的过程中,资源适应力不高,岗位上

的人才自身的能力没有得到发挥。而随着不断发展,人才存在流失的现象。

4.3 缺乏凝聚人心的企业文化

通过良好的企业文化在一定程度上增强企业核心竞争力,基于此,从企业人力资源管理部门的角度上来看,需要打造企业文化同时这也是主要的职责之一。员工目标和企业战略相联系,除了能产生向心力之外,还能进一步推动企业的发展。但是对于有的企业来说,还没有意识到企业文化的重要性,还有的企业缺少目标导向功能,以上情况直接影响到人力资源管理,还不利于企业发展。

5 人力资源管理理论准确应用实际操作中的有效措施

5.1 建立现代企业文化

对于企业来说要想更好地发展使其实现可持续发展的目标,一定要注重经营体制并加强企业文化的建设,而企业员工对经营体制和企业文化的认同直接关系员工对企业工作的持续性,这种理念其实是企业全体员工共同认识。在企业内部中,只有不断提高员工之间的凝聚力,才能准确的建立企业的文化,进而促进企业的发展使其能早日实现可持续发展的目标,企业和员工目标相一致并在同一战线上也是企业人力资源管理工作主要内容和任务^[1]。

5.2 科学授权尊重人才

现代企业通过科学合理的实施人力资源管理,一定程度上调动员工的积极性,不断提高员工的参与性,进而充分的发挥出员工自身的才能,进一步推动企业的发展。在现代化企业中,对其生产和经营权利等方面进行分析,企业可将其分开,由此体现出管理人才自身的能力,充分的发挥出优秀管理人才的主观能动性,进而让管理人员具有一定归属感^[2]。

5.3 提高工作的水平

从企业的角度上来看将人力资源管理理论准备应用在实际操作中,促使企业经营管理工作高效的开展进而获得良好的管理效果。人力资源管理理论是企业人力资源管理中积累的知识,而且对于企业人力资源管理部门来说,在实施人力资源管理的过程中可将其作为主要的依据。通过准确的应用人力资源管理理论,保障人力资源管理高效开展,进而不断提高人力资源管理的水平,进而获得良好的工作效果^[3]。比如,根据人力资源管理理论加大培训力度,以定期或者是不定期的方式来培训员工,促使员工更好地掌握相关的知识,不断提高员工的技术水平,这从某种程度上来看有利于提升工作水平。

5.4 建立以绩效为中心薪酬管理体系

就当前企业薪酬体系建立的情况来看,在有些方面还需要有待完善,其中管理人员的薪酬和基层员工的薪酬存在较大的差异性是最主要的问题,只有加强对管理体制进行完善并积极建立,进一步推动保障体系的发展。可为基层员工制定一些福利制度,由此才能让员工具有一定“归属感”。加强对薪酬管理制度的应用,从某种程度上来看吸引更多的人才,有效的对这些奖励实施管理,除了能提高员工参与性之外还能进一步推动企业的发展^[4]。

5.5 不断提高员工的综合素质

对于企业而言可将人力资源管理理论准确运用在人力资源管理的过程中,并加强对员工培训,培养员工各方面能力进

而提高员工的综合素质。企业核心竞争力的提高主要就是通过提升员工创新能力^[5]。在进行人力资源管理的过程中,加强人力资源管理理论的应用,对员工的各方面能力展开培养不断提高员工的综合素质,使得员工的创新精神得到培养。

5.6 建立以人为本的人性管理体制

随着我国对“以人为本”的理念不断倡导下,现代企业一定要意识到“以人为本”理念的重要性,并实施人性化人力资源管理,多关心员工,进而在实际工作中让员工产生自信。企业通过有效的开展人性化的人力资源管理还能吸引更多的人才。现代化企业除了要注重以上内容之外,在文化上还要打造出不管是任何岗位,都是人格平等的,在相同层次上实施合作并展开工作,由此体现出全体的力量。但是从企业的角度上来看还要注重人才,并通过相互促进鼓励机制实现经济效益最大化^[6]。

6 结束语

总而言之,从企业的角度上来看,要想促使人力资源管理顺利的实施使其能够获得良好的管理效果,必须要将人力资源管理理论作为主要的理论依据,并采取有效的措施将人力资源管理理论准确地应用在实际操作中,并充分的体现出人力资源管理的作用,加强对员工管理,并采取定期或者是不定期的方式培训员工,进而不断提高员工的综合素质,提升人力资源管理理论在实际操作中的合理性,进一步推动企业的发展。

参考文献

- [1]王俊杰,代婉婷,张龙祥,雷翔程,张令.战略性人力资源管理及其理论基础[J].中国集体经济,2021(25):130-131.
- [2]田阳.激励理论在企业人力资源管理中的应用[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2021(09):1-3.
- [3]李永芹.战略性人力资源管理及其理论基础[J].人才资源开发,2021(12):30-31.
- [4]李冠廷.企业人力资源管理激励理论应用研究[J].营销界,2020(43):146-147.
- [5]郑晴,邓婷.浅析人力资源管理中胜任力理论的运用[J].人才资源开发,2020(12):67-68.
- [6]李波波.人力资源管理基本理论与实验应用[J].金融与经济,2020(04):97.