

# 加强企业人力资源管理促进企业可持续发展实践思考

董朝艳

[中德华建(北京)国际工程技术有限公司,湖北 武汉 430056]

**摘要:**人力资源是企业发展的关键战略资源,现代企业的竞争从某种程度上来讲体现在人才的竞争方面,有效开发和利用企业的人力资源,激发人才优势,是企业改革、创新和可持续发展的重要支撑,有助于增强企业的持续竞争力和发展动力。本文简要分析了企业人力资源管理的意义、现状和问题,就人力资源管理提出一些建议和对策,希望对提高企业效能和工作效率,推进现代企业创新和可持续发展有所启示。

**关键词:**企业;人力资源管理;可持续发展

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.27.106

新时期,企业的发展机遇和挑战并存,开拓的市场能带来更多机会,但企业也将面临更激烈的行业竞争、更大的压力和更复杂的市场环境,这就要求企业保持持续竞争力,持续改进和优化自身的经营模式、管理模式等,为自身发展创造有利基础和条件。人力资源是一项重要的战略资源,企业需要有效开发和利用人力资源,促使人才优势得以充分发挥,在这一过程中要求提高人力资源管理水平,认真做好企业人员规划、录用、保障、选拔、任用、考核、奖励、晋升方面的工作,以增强企业的持续竞争力。

## 1 加强企业人力资源管理的作用

人力资源管理主要指的是各项人力资源政策以管理活动,包括人力资源战略制定、人力资源规划、员工招聘和选拔、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、激励、员工关系管理等,其主要目的还是促使企业能够吸引得来人才、留得住人才、合理开发和利用人才,以推进企业的持续健康发展。结合企业的部门及岗位设置、经营和发展对人才的需要,组织和开展员工招聘、选拔和培训等工作,有助于夯实企业人力资源基础和人才储备,获取企业生存和发展所需的人才,充分挖掘和利用人力资源,有助于增强企业的持续竞争力,并促使企业的经营发展目标更好实现。加强企业职工的管理,保持企业内部良好的信息沟通、构建和谐的人际关系,能有效地解决各类矛盾问题,构建和谐健康的发展环境,促使企业职工在思想、行为、态度、目标上始终与企业一致,日常保持较高的工作效率和效益。通过加强薪酬管理、绩效管理、考核评价、奖惩等,能引导企业职工规范化工作,并激发职工的积极性和创造性。贯彻和落实以人为本的理念,日常关心、爱护和尊重职工,并为职工自我价值实现提供机会和平台,不仅有助于增强企业的凝聚力,还能实现企业和职工互利共赢。通过做好职工培训,引导职工进行职业规划与开发等,有助于企业员工提高自身知识、技巧和综合素质,进而在企业的生产经营中发挥更大的价值和作用<sup>①</sup>。

## 2 企业人力资源管理的现状

现代企业的发展越来越重视人力资源管理工作的发展,也认识到了这方面工作实施的作用意义,随着企业经营发展环境的变化以及自身改革和创新工作的开展和实施,企业人力资源管理的工作内容、工作形式、工作构架、管理手段和方式等也发生了诸多变化,对企业人力资源管理提出了更高要求。例如,(1)现代企业人力资源管理涉及的事项和内容更多,强调结合企业的现实需要,以及如何有效提升企业的经济效能等,科学制定人力资源战略,做好人力资源规划工作、员工招聘和选拔工作,并结合企业的岗位设置和人才需求,科学安排和使用人才,合理地调配人才,以确保能够满足实际工作的需要。还强调对企业员工进行系统化的考核和分析,做好员工培训与开发、绩效管理、薪酬管理、激励员工等方面的工作,并引导员工自我价值的实现,激发其为企业创造更大的价值,带来更大的经济效益。(2)企业需要将人力资源作为一项重要的战略资源对其进行开发和利用,实现人力资源管理的科学部署和安排,通过技能提升、再培训和流动性等,持续优化企业的员工队伍,培育企业需要的高素质、复合型、创新型人才。还强调通过人力资源管理,促使企业员工物尽其用,解决企业发展规划和人员结构不一致问题,解决员工如何培训、交流,如何发展员工、评估员工业绩、与员工沟通和联系等问题,减少企业各项矛盾冲突问题。(3)现代企业人力资源强调贯彻和落实以人为本的理念,对原有的管理理念、模式等进行改进和优化,在开发和利用人力资源的同时,要重视员工心理安全与健康、尊重和关心员工、考虑员工诉求和需求,并为员工自我价值实现创造机会,引导员工进行职业规划和岗位规划,科学调整人力资源策略及人才部署的计划,以充分激发员工工作的热情和积极性,提升企业整体水平、经营管理能力、凝聚力和持续竞争力,推进企业健康发展<sup>②</sup>。

## 3 企业人力资源管理存在的问题

现代企业所采用的人力资源管理模式还存在诸多问

题,致使管理工作达不到预期的效果,在人力资源管理诸多环节都不同程度地存在问题,需要持续改进和优化。例如:(1)人员招聘和选拔方面。部分企业员工招聘与选拔所采用的方式比较单一,要么是在各大校招、各大网站上获取简历,与人才市场合作,要么就是“广撒网”,对自身招聘的重点工作、主要内容、招聘的标准等把握不准确,也不明确企业招聘的目的、需要多少人、需要哪类人,导致出现了很多无效招聘,严重浪费资源,达不到预期的效果。而且,很多企业招聘都是为了补充岗位空缺,没有充分地考虑人力资源储备。(2)员工培训和开发方面。部分企业员工培训和开发比较简单,缺乏系统性和针对性,甚至不懂如何进行培训,培训的内容也大多是一些与岗位工作有关的基础性知识,或者是企业的规章制度和考核制度,日常与员工之间的沟通和交流不到位,没有定期的培训,影响了员工培训的效果。(3)员工考核方面。部分企业所采用的考核方式比较单一,缺乏完整系统的考核指标,且没有充分利用考核的结果,影响这方面工作作用的发挥。(4)绩效管理方面。部分企业对于绩效管理缺乏全面地了解和认知,企业内部缺乏完善的绩效管理体系,对绩效管理的目标不明确,导致企业的绩效管理未能有效发挥在职工培训教育、招聘和人才选拔、岗位安排和设置、薪酬管理等方面的功能和作用。(5)员工激励管理方面。所采用的员工激励机制缺乏对不同年龄层次、不同岗位人员需求的切实考虑,导致激励的效果不强,尤其是一些年轻人,更爱表现和自我展现,但企业缺乏这方面的机会和平台,进而导致大量人才流失。且很多企业采用的激励手段和策略单一,也没有与员工考核等紧密地联系在一起,如缺乏精神上的激励、缺乏一些实质性的东西,这也会影响激励作用的发挥<sup>[9]</sup>。

#### 4 加强企业人力资源管理的对策

##### 4.1 创新和优化人力资源管理模式

现代企业需要将人力资源作为一项重要战略资源和基础性的资源进行管理、开发和利用,在这一过程中需要结合新时期企业管理工作的需要、内部员工的需要以及经营发展的需要,对人力资源管理理念、模式等进行持续创新和优化。企业在管理工作中还需要持续改进和优化人力资源结构、薪资结构等,确保人力资源管理取得更理想的效果,发挥应有的价值和作用,提升企业的经营能力、整体水平和凝聚力。现代企业人力资源管理要贯彻以人为本的理念,转变以往以“管”代“理”的方式,在综合考虑和分析企业现状、发展要点和关键、内部实际情况以及员工诉求的基础上,实施有针对性地管理,重点培养和提高企业员工的创新、服务、市场、竞争意识等,要培养企业需要的高素质、专业化、复合型、创新型人才。企业要重视激发人力资源管理的自主性,引导全员参与并配合,且保证这方面工作的开展主动配合企业的经营决策和内部管理,结合企业内在需求和人才需求等,高效化地组织企业

员工招聘、培训、宣传教育等工作,结合企业的实际情况和经营发展的变化,科学调整岗位设置以及招聘指标、考核指标等,结合企业战略目标、经济诉求、长远发展目标、实际发展状况、整体发展形势、市场需求变化等,科学进行人力资源规划<sup>[9]</sup>。

##### 4.2 做好员工招聘和选拔工作

现代企业的竞争体现在人才竞争方面,推进企业可持续发展,要求人力资源管理做好员工招聘和选拔任用方面的工作,夯实企业的人才储备,确保企业能够吸引来优秀人才,留得住优秀人才,并促使人才优势充分发挥,为企业发展贡献价值和力量。企业人员招聘需要科学设置招聘标准,结合企业的业务活动、岗位设备、经营发展和人才需求进行,明确企业需要多少人、需要哪类人、以哪种方式招聘,进而科学地制定招聘的计划和方案,以确保企业聘用的员工都是企业所需要的,或者是在未来能够给企业带来收益的。企业人才招聘标准的设置,要深入地考虑员工能力水平、专业技能、职业素质、胜任能力、价值观念等,确保能够适合岗位工作的需要,还要求考虑员工的处事方式、精神品质、社会责任等,确保能够在思想和行为上与企业保持一致,这样才能留得住人才。企业员工招聘需要从层次、数量、结构等持续改进和优化,科学设计招聘流程,确保人员聘用的有效性。对于一些规模比较大,内部层级设置明显的企业,还需要重视人才的储备,并有效扩大人才招聘的范围、渠道和来源,加强与高校就业指导中心、人才市场等的交流和沟通,通过网络预约、网络笔试和面试等进行招聘,节约招聘时间和成本,并获取企业最理想的员工。需要注意的是,企业在招聘员工的时候不能只看到员工的弱点和缺陷,更需要善于发现和挖掘人才的长处和优势,系统化分析人才优势与企业岗位的吻合度,雇佣最适合的人才,而不是一味地强调优质和优秀,既要满足企业的需求,也需要控制好成本<sup>[9]</sup>。此外,在员工招聘的时候,还需要做好科学的定岗、定员、定额,要明确企业内部现有的资源状况、员工自身情况等,确保招聘合理。

##### 4.3 做好员工培训和教育工作

企业人力资源管理要能够有效开发和利用人才,结合企业员工的年龄结构、技能水平、岗位工作特点以及自身的实际情况等,有针对性地、有效地进行员工培训和教育,在企业内部要构建一个长效的人才培养机制和系统化的培训教育体系,并选择适合的培训对象和内容,提升员工的整体能力和综合素质,充分挖掘人才优势。例如,认真做好入职培训、集中培训、定期培训等工作,在员工上岗前进行专业化、系统化培训,确保其对工作岗位、相关知识和技能有全面地了解,明确自身的职责和任务,明确哪些事情能做,哪些不能做。重视员工思想道德方面的培训,强化员工的责任意识、服务意识。为年轻员工提供锻炼、学习和展示自我的机会,以激发员工的积极性,促使

员工自我价值更好地实现。在选择培训内容的时候,要考虑企业员工的情况和企业需求,确保内容新颖,适合员工;要选择适合的培训方式,分阶段、分步骤、分层次地完成员工培训工作,并做好培训结果的评估与反馈工作,促使员工积极地参与培训,并通过培训有所收获。

#### 4.4 做好考核和激励工作

企业人力资源管理还需要做好绩效管理、员工考核和激励管理工作,以充分地激发人才优势,激发员工的积极性和潜力,促使企业提高工作效率和效益。通过考核也有助于引导员工自觉学习和提高自我,提升企业员工的整体水平。通过奖励惩罚,促使职工准确把握责任和义务,增强岗位意识、端正工作态度,更好地完成日常工作和企业的任务目标。在员工激励的时候,需要将物质激励和精神激励相结合,结合企业经营发展状况、不同员工需求,选择适合的激励方式;注重采用多元化的激励策略,结合实际情况,判断选择升职、加薪、奖金、旅游、表扬、表彰中哪一种更适合,取得的效果更好。企业需要重视绩效考核工作的开展,并将考核与激励有效结合。在绩效考核的时候,要对员工工作情况、业绩和工作态度等进行全面评价和分析,并做好结果反馈,根据考核结果科学进行激励、调整人员配置和工作岗位,并引导员工根据考核结果不断完善和优化自己。要求企业科学地设置考核指标,完善绩效评价体系,以确保绩效管理和考核的有效性,可以针对企业不同的部门、岗位及员工情况分级考核,每个级别对应不同的薪酬水平、奖金、福利、晋升机会、培训机会等。

#### 4.5 加强企业文化建设

企业文化是企业长期经营发展过程中所形成的价值关键、理念核心、处事方式、精神品质和责任形象等,是现代企业生产、竞争和发展的灵魂。加强企业文化建设,并促使人力资源管理与企业文化建设融合发展,能促使企业文化导向、约束、凝聚、激励、调适、辐射等多重功能有效发挥,为推进企业持续健康发展创造良好和谐的环境和氛围、创造一个良性竞争的环境和氛围,同时帮助协调企业与职工之间的矛盾问题,激发职工的使命感,凝聚职工的归属感,强化职工的责任意识、危机意识、团队意识等,进而在推进企业改革和创新发展过程中贡献更大力量。加强企业文化建设,丰富了企业人力资源管理的内容,促使二者共同作用的发挥,能更好地推进现代企业发展。例如,在企业内部构建和谐信任的文化氛围,建立融洽平等的上下级关系,创造公平良好的竞争环境,为企业职工自我价值实现创造机会和平台,能有效地激发职工的能动性和创造性;在管理工作中尊重、关心和爱护员工,时刻关注职工的心理和诉求,帮助其解决工作和生活中的难题和疑惑,能增强企业的凝聚力;发挥企业文化潜移默化的影响作用,能起到规范和约束职工行为的效果,并激励员工自觉朝着目标奋斗,实现企业和职工的互利

共赢。企业人力资源招聘、绩效管理、薪酬管理、培训等方面工作的开展和实施也需要充分地考虑企业文化以及员工的实际情况,在招聘的时候要分析应聘人员在价值观念、思想行动等方面是否与企业的文化和价值观念吻合,以确保聘用的人才能更好地适应岗位工作,在思想和行动上与企业始终保持一致,招聘企业需要的人才,并留得住优秀人才;在绩效考核和激励的时候,需要贯彻以人为本的理念,科学建立考核的指标体系,实现多元化的激励,既强调加强绩效和业绩考核,也需要加强企业职工价值观念和综合素质、思想品德、工作态度等方面的考核,要重视物质和精神激励相结合,激励和奖惩相结合;在员工培训的时候,不仅注重技能和岗位培训,还需要渗透企业文化和价值观念,做好企业文化宣传教育工作,以提升职工的综合素养,提升企业职工的工作能力、专业技能、职业道德、责任意识等,成为推进企业持续发展的中坚力量,并在日常工作过程中主动遵守企业文化、践行企业文化,积极参与企业的各项事务和管理工作,能更好地胜任岗位工作,发挥应有的价值,提升企业的工作效率和效益。

#### 5 结束语

现代企业发展需要重视人力资源管理工作的开展,并结合企业现实需要,持续改进和优化人力资源管理,努力提升人力资源管理的水平和效果。重点做好员工管理、岗位管理、绩效管理、激励管理等方面的工作,并加强企业文化建设,贯彻以人为本的理念,促使人力资源管理有效发挥作用,推进企业可持续发展。

#### 参考文献

- [1]高红梅.浅论新经济时代人力资源管理面临的变化及发展趋势[J].环渤海经济瞭望,2020(08):109-110.
- [2]毕文丞.基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].现代营销(经营版),2018(10):27-28.
- [3]张丽.基于企业战略管理的人力资源管理探究[J].商场现代化,2018(02):122-123.
- [4]邓金娟.基于中小企业人力资源开发与管理的创新探索[J].商展经济,2021(18):109-111.
- [5]刘学.新经济时代下的企业人力资源管理创新策略探析[J].中国管理信息化,2020,23(19):110-111.

作者简介:董朝艳(1983-),女,汉族,湖北京山人,本科,中级经济师,研究方向:人力资源管理。