

# 企业人力资源管理的重要性及构建体系探讨

戴玉璋, 郭永刚

(华能国际电力股份有限公司丹东电厂, 辽宁 丹东 118000)

**摘要:**随着我国经济的快速增长,企业之间的市场竞争也愈发激烈。“人才”对于每个企业来说都是极为宝贵的资源,“人才”直接影响着企业的市场竞争力以及未来发展,所以加强企业人力资源管理具有极其重要的意义与作用。人力资源管理在企业的运行与发展过程中,具有不容忽视的积极影响与重要意义。因此,企业应加强人力资源管理体系的构建与完善,以企业人力资源管理现状作为体系构建的依据,并顺应时代发展步伐,积极运用科学技术手段,完善人力资源管理体系,让人力资源管理体系在实行过程中,发挥出实际效用,从而提升企业市场竞争力,让企业在激烈的市场竞争中能够始终占有一席之地。本文就企业人资管理的重要性进行浅析,并提出几点具有可行性的具体策略,以期为企业提供帮助。

**关键词:**人力资源;重要性;体系构建;有效策略

**[DOI]**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.33.100

人力资源管理一直以来备受企业重视,其对于企业的影响深远且意义重大。人力资源概念最早出现在十九世纪五十年代,由管理学家戴夫·乌尔里克提出,在此之前人力资源统称为人力资源管理。我国在2016年就明确指出了人才对于社会经济发展的重要意义,对于企业人才培养案例进行了着重分析,并制定了培养方案,为提升企业核心竞争力做出保障。企业想要培养优秀人才,那么就需要积极构建企业人资管理体系,并将人资管理体系贯彻落实到人资部门日常工作的每个环节当中。随着我国的持续发展,人力资源管理也越来越受到各个企业的重视,从微观角度看,人力资源管理能够提升员工工作效率,从宏观角度看,人力资源管理能够加强企业竞争力,推动企业整体发展,所以构建人力资源管理体系是企业良性发展的必然举措。

## 1 企业人力资源管理重要性

### 1.1 提升员工工作绩效

企业在进行人力资源管理时,应以企业未来发展方向以及员工实际的个人素养作为管理依据,积极营造员工理想的工作环境,为员工未来发展做好设计与规划,加强对员工专业水平以及责任心的双向培养,进行员工岗位之间的合理调整,使得员工能够在工作岗位上发挥出实际作用,让员工能够充分体现价值,使得员工将企业积极发展作为工作目标。鼓励员工对工作方式进行正向改革,发挥员工创造性以及创新热情,为营造良好工作环境做出努力。提升员工个人工作水平,就是提升整个团队实际工作能力,进一步提升工作团队的整体绩效,为企业良性发展奠定坚实基础。此外,企业内部应实行岗位轮换制,以员工在各个岗位的工作表现为参考,积极灵活调动员工岗位,从而全面提升员工的工作效率,实现人力资源配置合理化。

### 1.2 加强企业市场竞争力

人才培养与配置是企业发展的关键,也是企业市场竞争力的表现。人力资源影响着企业管理层对于决策的制定,企业制定未来发展方向主要以人力资源作为依据,足以显现人力资源对于企业发展的重要意义。人力资源管理越来越多地受到企业的重视,也被企业纳入战略规划策略当中。人力资源管理的合理化、科学化、系统化直接关乎着企业的生死存亡,是企业良性发展的基础与保障。有效的人力资源管理不仅能够加强企业竞争力,还能够极大地推动企业的经济发展,为企业经济效益最大化做出坚实保障。企业的整体发展,离不开个人的努力。提升企业各个部门管理水平,是加强企业市场竞争力的保障。

### 1.3 实现人力资源优化配置

在人才引进以及人才培养的过程中,通过对于人力资源的科学管理,让企业能够掌握人才的需求以及培养方向。企业通过人力资源管理,挑选符合自身企业未来发展方向的人才。人力资源管理还能够让企业高效挖掘企业内部人才,并对内部人才进行针对个人素质以及专业水平的全方位培养,为企业长期发展提供人才资源储备。每位工作人员的个人能力以及责任意识都参差不齐,而人力资源管理能够科学合理地选拔各岗位优秀人才,并通过人力资源配置,充分调动员工工作能动性,实现企业实际效益最大化的目标。此外,在进行人力资源管理过程中,应积极采取专业培训、奖罚制度等管理手段,为企业创造客观价值。

## 2 企业人力资源管理体系的构建

首先,应对人力资源配置重点进行科学有效的分析,从关键环节入手,进行人资管理体系的构建。以笔者人力资源管理从业十年的经验来看,应从人力资源档案管理、

员工绩效考核以及员工工作专业性与积极性三方面入手,进行人资管理体系的构建,为企业长期的可持续发展奠定良好基础。

### 2.1 利用科技手段进行档案管理

档案管理作为人力资源管理中的重点环节,企业应利用科技手段加强对于档案的整体科学化管理。在传统档案管理工作中,企业往往采取通过工作人员手动收集整理,记录档案信息以及相关数据。这种传统管理模式极大程度上降低了档案管理工作的效率,并且占用的实际空间较大,档案查询效率较低,导致档案管理工作无法顺畅衔接。传统的人工模式已经无法满足现代化工作需要,而科学化建设能够对档案信息进行实时收集以及科学整理,并且利用计算机以及互联网技术,将相关部门以及有关人员的档案信息进行实时共享,企业查询更加便捷。档案管理的科学化建设,在提升档案管理工作效率的同时,还实现了有效进行信息资源融合与共享的目的。传统人工模式中,以档案管理人员作为工作主体,以工作人员的经验作为主要依据,所需要的人力资源消耗大,无法实现人力资源方面的合理配置,并且档案管理人员工作量以及工作强度大,也会严重影响工作质量,而档案管理的科学化能够简化工作流程,让管理人员拥有更充分的时间进行业务方面的研究,使得档案管理效率得到显著提升。档案管理的科学化不仅能够加强对于资源数据方面的管理,使得数据利用率得到有效提升。档案管理的科学化建设,还能够为企业管理层所做决策提供支持与保障。就人力资源档案来说,档案管理的科学化能够实现员工信息的资源共享,进一步帮助人力资源单位领导层进行人才平衡,实现人才资源最大程度上的优化配置,并且为决策的制定提供了具体依据。对于人力资源部门而言,人力资源档案管理的科学化建设能够促进人力资源方面的体制改革。企业通常人员基数庞大,人力资源档案管理的科学化能够帮助人力资源部门进行统筹管理,减小对于档案资源的投入成本,而且大数据也能够将人力资源档案资源进行合理划分,以便于企业的人力资源体制改革,使得事业部门稳步向前发展。档案管理的科学化建设的标准化体系,主要分为两大板块,分别为基础共性标准以及资源建设标准。其中,基础共性标准规范内容主要为科学化建设的通用性以及指导方向标准性。基础共性标准涵盖术语定义标准、通用性需求标准、架构标准、测评标准以及整体管理标准。在进行共性标准体系的建立过程中,应以强化定义标准为基础,规范电子文档相关事宜,界定层级化信息关系,对相关技术进行有效测评,按照管理要求规范责任主体。而完善资源建设标准体系,应重视数字标准、数据整体标准、数据化标准三大方面。对载体档案方面的数字化工作进行有效规范科学管理,对数据与电子档案进行逻辑整合,实现各平台的整合资源共享,并引导相关人员以及部门,对档案信息进行分析整理,从而高效开展档

案数据化工作。现代化企业应加强对于科学化建设方向的创新,通过科学的分析做出正确的规划。企业应以建立完善的标准化体系、加强档案信息管理的保密性、提高科学化建设的注重程度、建立完善的科学化管理制度为重点要点,进行档案管理科学化的创新。其次,各人力资源单位之间对于成功经验应进行积极交流与探讨,相互借鉴,进一步完善档案管理科学化的工作流程,最终实现档案科学化的高质量管理。

### 2.2 加强绩效考核管理有效性

有效的绩效考核可以提升员工的工作积极性,还可以为企业带来经济效益以及社会效益,促进企业的全面发展。在进行绩效考核时,应该保证绩效考核的有效性。对于绩效考核的要求,考核过程应该公开透明,让员工对绩效考核结果信服,才能够更好地激发员工的工作热情,提高员工自身的综合素质。另外,人资管理部门应该在绩效考核上进行学习,学习先进的人资管理经验,以及绩效考核的最新观念,再结合自身企业出现的实际问题,进行绩效考核方面的改革。绩效考核作为人资管理中重要的环节,所能带来的积极影响是不可忽视的,有效的绩效考核是进行人资管理的重要依据,所以绩效考核对于企业的重要性是不能忽视的。要保障绩效考核的有效性,就需要企业构建完善的绩效考核体系。企业在制定人资管理体制时,应该结合公司的经济发展情况,以及未来发展规划,并且还应该分析企业所处的市场环境,以及不同部门普通员工存在的差异,进行多角度的调查,来完善人资管理的制度。而绩效考核,作为人资管理制度中重要的一环,也应该拥有属于自身的科学完善的体系。在进行绩效管理体系和制定中,应该结合公司的发展情况,以及员工的工作能力与工作效率。并以公司长远发展方向为基础,进行贴合自身企业的绩效考核体系的制定。对于不同岗位以及工作内容不同的员工,应该有针对性地制定多套绩效考核体系,绩效考核的内容也应该更加全面,来保证绩效考核的公平性。在绩效考核体系的制定中,针对难度大任务重的部门,不应该只按照工作量来进行考核的标准。而对于难度小任务轻的部门,也不能把考勤作为绩效考核的依据。而绩效考核团队通过电脑进行数据的汇通与分析。通过直观的数据,使得绩效考核的结果一目了然。人资管理部门应该为企业员工创建绩效考评的账户,再由每个部门的管理人员进行该员工绩效相关信息的上传。绩效考核团队在想要了解某样信息时,能够直接从员工所对应的账户中,找到关于该员工的绩效考核信息,从而确保绩效考核的有效性以及高效性。另外,企业应该让员工对于绩效考核内容进行反馈,让员工针对自己的工作性质以及工作内容,进行绩效考核的反馈,从而提高绩效考核效率。构建完善的绩效考核体系,对于绩效考核来说有着重要的影响,并且对于企业的人资管理也有着积极作用。每个企业都不单单是由一个部门构成的,不同的

部门之间进行的工作内容也会有所不同,甚至于同一个部门中的员工所从事的工作内容都会出现差异。所以在绩效考核的过程中,要确保绩效考核的科学性以及合理性,并且对于一切可能影响考核结果的因素,都应该进行统一标准,并且公开透明。想要制定完善的绩效考核体系,就需要对绩效考核的具体环节有明确标准。按照明确的考核标准,以及有针对性的考核内容,进行严格的绩效考核,以确保绩效考核的有效性。将员工在同一时间内的工作效率,以及工作完成情况进行对比,从而最大限度保障绩效考核的公平性。绩效考核的内容有很多,但考核方式大多数时候只分为三种,来自上级的考核、自我评价以及绩效考核团队提供的统计数据。上级对员工绩效进行考核时,要确保考核公平客观。绩效考核结果是否具有有效性,会直接影响到人资管理工作。想要确保绩效考核的有效性,首先,需要加强企业与各个部门对于绩效考核的重视,并且构建完善的绩效考核体系,在此基础上,明确绩效考核的标准。其次,对绩效考核结果进行合理的运用,最终确保绩效考核水平的提升。

### 2.3 重视相关人员素质能力培养

企业为提升员工工作热情,首先,应更新人资管理理念。树立正确的人资管理理念是开展人资管理工作的重要基础。在过去的几十年中,企业对于人资管理的观念薄弱,并未形成完整的管理体系,也没有正确的人资管理观念,部分企业重视市场部与营销部,忽视人资管理部门的重要性。近几年,我国企业越来越能够意识到人资管理的重要意义,所以应积极树立积极向上的人资管理理念、重视人才、培养人才、提升企业的市场核心竞争力。企业应积极开展员工素质以及能力方向培养,在招聘时,应将人资管理人员素质作为招聘重点要求,只有人资管理人员个人素质能够满足工作要求,才能确保人资管理工作的有效性。企业也应积极创建良好的工作环境,让员工在舒适向上的环境中开展工作,能够有效提升工作质量与工作效率。企业还应加强员工专业水平的培训,对于在职人员进行有针对性的培训,以此提高员工整体工作能力。对于未入职人员,应加强岗前培训,岗前培训绝不能成为“面子工程”,应加强对于岗前培训的监督,让岗前培训成为入职员工提升自身能力的重要环节。相关人员不但包括企业工作人员,还包含人资管理人员。人资管理人员对待工作必须认真负责,管理人员的素质是否过关,直接影响着管理工作的进展,所以企业也不应忽视对于管理人员的培养。企业应针对管理人员定期展开培训以及工作检查,让管理人员面对管理工作时能够认真负责,以企业利益为基础,开展人资管理工作。其次,企业也应根据绩效考核数据为基础,建立奖惩制度,激发员工的工作热情。员工在进行自我评价时,应该充分了解自身优缺点,在日后工作过程中,进行不断学习与调整。而审核团队提供的统计数据,需要最大程度上减少误差。而有效运用考

核结果,对于激发员工工作热情来说有着重要作用。企业可以按照绩效考核的结果,对于绩效考核达标的员工适当奖励,对高出绩效考核标准的员工进行加薪奖励,而对于没有达到绩效考核标准的员工,部门领导人员应该加强对该员工的培训,最终达到整个企业员工的绩效考核都处于标准之上。这样有效地利用绩效考核的结果,来提升员工的工作积极性,对于企业的整体发展来说也是有很大帮助的。最后,企业也应创建工作反馈相关网站,让企业全体员工都拥有“说话”的自由,员工能够通过网站反馈企业当前问题,企业高层对于员工提出的问题应热情解决,让员工感受到企业以人为本的理念,在有效提升员工集体责任感的同时,促进人资管理工作的有效性与高效性。

### 3 结束语

综上所述,档案管理、绩效考核以及员工工作热情,会直接影响到人资管理工作的进行。想要高效进行档案管理,就需要建立档案管理机制,并积极运用科技手段,让档案管理工作能够得到科学技术保障,促进档案管理科学化发展。想要确保绩效考核的有效性,需要加强企业与各个部门对于绩效考核的重视,并且构建完善的绩效考核体系,在此基础上,明确绩效考核的标准。想要工作能力以及工作积极性得到有效提升,首先,需要营造工作氛围。其次,加强工作培训,积极建立奖惩制度。最后,以绩效考核结果为依据,对员工进行奖励或惩处。通过以上做法,建立起一套行之有效的人资管理体系,为企业的全面发展做出保障。

### 参考文献

- [1]刘微.企业人力资源管理的重要性及构建体系探讨[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(5):57-59.
- [2]黄闽英,李舒翔.基于数据驱动的企业人力资源管理创新研究[J].西南民族大学学报:自然科学版,2022(1):113-118.
- [3]李明乾.中国在德企业人力资源管理模式研究——基于德国五矿有限责任公司的案例分析[J].中国市场,2022(13):119-122.
- [4]杜斐斐.绩效导向的企业人力资源管理模式探讨[J].中国储运,2022(1):180-181.

作者简介:戴玉璋(1985-),男,辽宁辽阳人,硕士,高级工程师,研究方向:人力资源管理。