

浅谈企事业单位人力资源管理的要点

王红兵

内蒙古日报社

[摘要] 本文以我国目前企事业单位人力资源管理的水平以及现状为切入点, 就如何做好企事业单位人力资源管理工作、企事业单位人力资源管理工作特点等几个方面进行了分析, 并总结出一些切实可行的管理办法, 对人性化管理的重要性, 以及管理过程中应给予重视的管理要点进行了剖析, 以此实现人力资源管理的实用性、科学性目的。

[关键词] 企事业单位; 人力资源; 管理工作; 要点; 剖析

[DOI] 10. 12252/j. issn. 2096-6261. 2020. 02. 743

人类社会进入了一个以知识为载体、以人才为标志的崭新时代。从企事业单位级别的竞争、到国家高度的竞争, 由最初的产品竞争、企业资本竞争发展到今天的智力实力的竞争^[1]。所有竞争的中心焦点就是智力与知识的综合载体——人。所以, 竞争的核心就是科技和人才的比拼。谁想在这场比拼中夺得先机, 就必须做到对所拥有的人力资源进行合理的优化、科学的管理。

一、企事业单位人力资源管理体系的构成

现代企事业单位的人力资源管理已经与传统的管理模式有了很大改变, 把人员的组织管理上升到企事业单位正常运行的资源的角度进行配置、安排和管理, 如何对人力资源进行有效的管理, 构建一个科学合理的人力资源管理网络成为企事业单位人力资源管理的首要需求^[2]。这个高效合理的网络的构成, 应该由如下几个部分支撑。

(一) 人力资源的不同层次的规划

人力资源管理就像在海中航行的船舶一样, 需要确定一个前进的方向和目标, 那么这就是HR工作目标定位和实现途径。人力资源规划的目的在于结合企事业单位发展战略思想, 通过对企事业单位资源状况以及人力资源管理现状的分析, 找到进行人力资源管理工作侧重点和方向, 并制定保证计划, 以保证企事业单位目标的顺利实现。

(二) 人才的引进与合理配置

人才的使用讲求的是人员与岗位相匹配, 适岗适人。将合适的人才安排在不合适的岗位上与没有找到合适的人才是一样的结果^[3]。选择合适的人才并把人才配置到可以发挥其才能的地方时才能算完成了一次有效的招聘。招聘和配置有各自的侧重点, 其中关键又在于做好人才和岗位的需求分析, 首先明确企事业单位到底需要何种类型的人, 人员数量, 对这些人有什么具体要求, 以及通过什么渠道去寻找本单位所需要的这些人, 目标和计划一旦确认, 招聘工作实施起来就很明晰了。

(三) 通过员工培训来挖掘员工的内在潜能

对于新员工, 最重要的是尽快适应并胜任工作, 自己的

努力, 加上单位的帮助都是不可或缺的。对于老员工来说, 要不断调整和提高自己的技术水平, 这样才能适应市场形势的变化。组织合理的培训, 最大程度地开发员工的潜能是十分必要的^[4]。培训工作不可流于表面, 必须具有针对性, 要针对不同受训者的需求而适当改变课程, 对于新进员工来说, 培训过程能够帮助他们适应新环境, 并为胜任工作提供良好的基础。

(四) 薪资水平对员工的激励影响

一个有效的薪资福利待遇组合必须具有公平性, 也就是保证横向公平、纵向公平和岗位公平。横向公平会使得所处单位在同行业内具有竞争力, 纵向公平需要体现薪酬的极差区别, 岗位公平则更多的需要体现同岗同酬^[5]。对过去业绩的认可会让员工获得成就感, 对未来薪资福利的承诺会激发员工的工作热情。薪酬福利不仅仅是简单的物质发放, 还要与非物质形式相结合, 这样可以最大程度地满足员工的需求。

(五) 实行绩效的价值度

绩效考核是一个很理想的体系, 通过对业绩考核, 按照过去的业绩得到的薪资来推算并期待未来工资待遇, 这样符合普通员工的工作心理。过去的绩效工作只是在做简单的绩效考核, 而近年来施行的绩效管理则更多着眼于未来业绩的提高。着眼点的变化使得现代绩效工作重点也有较大的变化。体系的有效性成为HR工作者关注的焦点。

(六) 合同管理使单位与员工同步进步

对于普通的单位员工来说, 必须依靠劳动合同来实现自己的应得利益, 同时对单位要尽力完成所交给的任务, 尽到必尽的义务^[6]。对于用人单位来说, 劳动合同法规更多地在于规范企事业单位的用工行为, 保护劳动者的基本权益。但是对用人单位的利益也起到了保障作用, 其中对劳动者任职时间的约定, 或是解雇不能完成既定工作的劳动者, 以及合法规避劳动法规政策, 为企业节约了人力资本。

二、企事业单位人力资源管理的目标性建设

企事业单位人才资源建设的目标是吸引人才、培养现有

人员、充分利用人员,挖掘现有人员的工作潜力,激发出员工的内在活力。企事业单位的经济发展目标是一切经营活动的中心,要辅之以人才资源的开发作为人才管理的根本任务,只有这样才能从根本上解决人才的开发和利用与人才需要的矛盾^[7]。

(一) 合理的管理体制促进各类人才迅速成长

建立起适应各类人才成长的人才管理体制对一个集体来讲是必要的。其中的领导人才、经营管理人才、专业技术人才和技术工人这四个主要的梯队建设是重中之重,建立不同的有序的管理制度,重视抓好创新型人才、复合型人才的培养与选拔,树立能力优先、实绩侧重、奖励贡献,鼓励创业、支持创新的用人新理念。

(二) 加大对人才教育培训的投入

加大对人才培训教育的投资,既能满足企事业单位发展的需要,又能满足人才对职业生涯开发及个人能力提高的渴求,这种投资会获得比物质更高的回报,而且这种回报具有长效性和超成本性^[8]。重视职工的教育与培训,把教育培训看作是获取与保持企事业单位竞争力的一项具有战略意义的人力资源活动,由于科学技术的发展日新月异,职业教育和就业培训已成为提高劳动者素质,促进生产发展和经济增长的重要手段。

三、如何做到科学而人性化地去管理人力资源

人力资源管理作为一门新兴的学科,除了采取了一些科学手段来进行研究外,还要把这项管理工作放在对人的管理上,还要做到对人的管理务必要做到人性化^[9]。以下两个方面就体现了上述论点。

(一) 工作中做到互相支持、互相理解、体贴包容

人力资源管理者应具备的最基本的素质就是对人的接受能力。人力资源管理者工作的难度,体现在薪酬管理和绩效考核两个难点上。薪酬管理是企业运行的基本保障。在绩效考核方面,对于考核形式和具体内容,企事业单位领导和员工有不同的意见,绩效考核一般达不到较为合理的效果,部分员工对考核的形式和内容不满意,对考核结果持怀疑态度,降低了工作效率,但这不能作为人力资源管理者放弃考核的理由,因为从各个角度来看,都需要用考核的手段进行过程监控和效果评价。

(二) 加强上下级之间的沟通

上下级之间的沟通是人力资源管理中重要的一环。具体来说由以下三个方面组成:一是和与领导的沟通,让领导认识到

人力资源管理工作的的重要性,进而得到领导的支持^[10]。人力资源的主管者要站在企业生产经营背景下来思考和研究问题,要对企业存在的问题、发展方向,面临的挑战和机遇有清醒的认识。二是与本单位的每个职能部门,例如生产、业务等部门,加强沟通交流,协调,做好服务工作,及时满足各部门的正当需求,为各部门的工作提供人力资源方面的支持。三是及时与每一位具体个人沟通,处理员工的咨询及疑问,这对人力资源管理工作者的业务熟练程度和专业技能有着较高的要求。

四、结语

一个单位想要在所在的行业处于领先地位,并且做到能够持续发展,就必须对其单位所拥有的人才做到科学的管理,而绝非雄厚的资金、领先的技术、扩大的生产规模,因为上述优势都不是永续的。只有人力资源才是企事业单位最为宝贵的财富,在某种意义上,它是企事业单位得以持续发展和腾飞的关键。所以对于一个优秀的企事业单位而言,合理的人力资源管理就意味着有了发展的基础和动力。

参考文献:

- [1] 郑建武,李伟.强化战略性人力资源管理初探[J].重庆工学院学报(社会科学版),2018(09):112-115.
- [2] 刘佳,李晓晨.基于因子分析方法的企业人力资源系统的控制与管理[J].社会科学,2018(07):108-110.
- [3] 李晓峰,王桂花.知识经济时代与企业人力资源主管[J].社会科学,2017(06):142-143.
- [4] 丁立强,田红玲.略谈我国人力资源的管理问题[J].科学中国人,2019(11):112-113.
- [5] 范江,吕鹏飞;邓怀国等.古为今用——略谈我国人力资源开发管理中的几个问题[J].神州,2019(06):109-111.
- [6] 谭丽,钱宏.浅谈企业人力资源管理存在的问题及对策[J].企业文化,2019(02):12-15.
- [7] 龚强,田琳娜.企业人力资源管理存在的问题及对策[J].民族企业,2019(12):108-110.
- [8] 曹佳,王颖.我国中小企业人力资源管理存在的问题及对策分析[J].管理观察,2019(09):136-137.
- [9] 杨洋,方咏梅.我国电力企业人力资源管理存在的问题与对策[J].特区经济,2019(12):418-440.
- [10] 郑丽,田心怡.电力企业人力资源管理存在的问题及对策[J].经营管理者,2019(11):123-126.