

# 人力资源部门工作能力的提升策略探索

朱玉淑

河南省固始县自然资源局

**[摘要]**人力资源部门关系着企事业单位的未来发展，只有把握住人才，才能够更好的在激烈的市场竞争环境中获得广阔的发展空间。本文将以人力资源部门工作能力做为探讨分析的对象，提出提高人力资源工作效能的策略方法。

**[关键词]**人力资源；工作能力；工作方法；提升策略

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.03.781

## 前言

随着我国市场经济水平的不断发展和进步，企事业单位也面临着发展中的新机遇与新挑战，传统的企事业单位在组织结构和部门设置上需要进行积极的调整，以适应现代企事业单位生产需求。针对发展过程中所暴露出的种种问题，人力资源管理作为企事业单位组织架构中至关重要的构成部分，也要积极参与其中，发挥出人力资源整合的优势作用，助力企事业单位提高自身核心竞争力，把握人才应用的主动性。然而在一些企事业单位中，人力资源部门的职能设置不够合理，只是负责一些较为基础的后勤管理工作，从事人力资源工作的人员普遍综合素质较低，和业务线较远，也有一些企事业单位的人力资源部门在人员结构配置上不合理，这些要素都限制了人力资源工作能力和总体效能的提升<sup>[1]</sup>。面对市场经济体制的发展以及逐渐完善，企事业单位要认识到人力资源管理的重要性，针对人力资源管理的工作模式特征制定出新的要求，不断挖掘人力资源的潜力和工作积极性，让企事业单位内部员工能够在有效的人力资源管理调动之下，提升对企事业单位的归属感和认同感，从而实现员工个人价值和企事业单位经济价值和社会价值的双赢。

## 一、企事业单位人力资源管理存在的问题

### （一）企事业单位缺乏对人力资源管理的重视

经济的飞速发展作为当下我国不同规模的企事业单位都带来了良好的发展机遇，企事业单位在不断发展和壮大的过程中，会受到外部经济环境的直接影响，企事业单位会针对外部经济发展现状做出更适合企事业单位生存和发展的相关策略。当下很多企事业单位正处于扩张和发展的关键阶段，从最初的创建再到发展壮大，把握好机遇则周期较短，为了抓住机会，一些企事业单位会从组织结构的角度上朝向业务方向倾斜，这样的改变是基于实际情况的，但是也要认识到一味的倾斜于业务，忽视企事业单位内部的经营管理以及组织架构构建，也是不利于企事业单位长远发展的<sup>[2]</sup>。一些企事业单位虽然整体业务量较大，但是在组织内部的功能设置和部门协调上缺乏科学合理的设置，人力资源部门在这些企事业单位中并没有发挥出应有的效用，从现代管理学的角度上看，人力资源部门存在的价值在于促进企事业单位各个部门之间的沟通和交流，为企事业单位业务运营起到重要的保驾护航作用。受限于企事业单位发展模式，一些企事业单位忽略了人力资源管理的重要性，也

没有在组织架构上突出人力资源部门的价值，将更多的资金和精力放在销售部门上，认为售部门可以带动企事业单位获取经济效益、创造利润，所以对于人力资源管理的支持不足，使得人力资源部门开展工作较为困难。

### （二）企事业单位人员方面的问题

由于很多企事业单位都是经历了快速发展的时期，从而达到现在的规模的，所以企事业单位并没有在发展过程中花足够的时间对员工进行能力的培养，也就是说，对大部分企事业单位来说，人员培训是严重缺失的。当下的市场经济发展环境需要企事业单位做出迅速的反应，尤其是在业务扩张的关键环节中，往往会由于工作量的增加，降低用人的标准，这会导致企事业单位虽然发展壮大，但是工作人员的业务能力和职业素质相对较差，企事业单位如果缺乏对员工培训的话，容易让企事业单位的人员管理走向负面。实际上，在人员支撑上，企事业单位要通过人力资源部门强化员工的责任意识，不能让员工只关注自身利益，而忽略了和企事业单位的共同进步。

### （三）激励机制不科学

很多企事业单位都引入了激励机制，引入此机制的目的在于激发企事业单位内部创造力和活力，让员工能够在高目标的指引之下，迸发出更多的工作热情和积极性。很多企事业单位在激励机制的构建上都是和员工的奖金直接相连，即员工本月工作的业绩越高，相应奖金也会更多，这种模式在一定程度上促进了企事业单位的快速发展，但是单一维度的激励机制考评也是缺乏科学性的，不符合现代管理学理念，而且这种激励方式特别容易出现两极分化问题，例如员工的工作热情不会随着激励机制的设置而提高，反而会降低其主观能动性，使其在工作中表现出抵触情绪和消极怠工的现象，这也会影响企事业单位良性健康发展<sup>[3]</sup>。

## 二、人力资源工作能力提升策略方法

### （一）优化人才结构，规范企事业单位人才招聘

企事业单位的发展和壮大离不开高质量人才的支持，可以说人才招聘是企事业单位提升内部核心竞争力最为关键的一个环节，人员的招聘会伴随着企事业单位的发展整个过程，人力资源部门的重要职责之一即在于完成人员的招聘、筛选以及后期的培训相关工作，作为人力资源部门的首要工作职责，人力资源部门要打开思路，不仅要利用一些传统的人员招聘渠道

吸纳人才，也要利用互联网的优势，向社会展示企事业单位的文化和企事业单位形象，让更多人才在了解企事业单位的基础上投递简历，进而完成筛选人力资源。在向社会进行人才招聘时，也要认识到正面的展示可以提高人才招聘的需求匹配度，降低招聘的成本，传统的人员招聘方式包括发传单、网上招聘、校招等等，这些传统的模式有其优势，也有弊端，往往撒网式的招聘模式会出现招聘目标不够精准、无法招到适合该岗位员工的问题，无形之中增加了企事业单位的招聘成本，有合适的人选之后，一般的工作流程是简单的面试，然后通过测试之后即可入职，只有员工工作之后才会发现其所具备的能力可能并不符合岗位的要求，造成了企事业单位人力资源的浪费。现代企事业单位在发展的过程中，为了提高招聘的准确性，要对招聘的方法和方式进行改革创新，既要充分了解招聘人员以往的工作经验以及学历背景，更要与应聘人员形成认同<sup>[4]</sup>。所以，在招聘方法上可以与计算机技术和大数据技术进行整合，对岗位的人员需求列出数据化的标准，在人员招聘环节中提高人力资源部门的总体效率和质量。

面试环节中，面试官也要在考评人员工作经验、沟通能力、学历等方面的基础上，指定统一的用人标准，如果出现人员招聘不合适的问题时，要剖析是否存在需求出入的情况，大数据在这一个环节中可以对所有的候选人员以往工作资料进行汇总评估，并基于其原本的工作经验提出相关的问题，让面试人员回答，通过统一测评标准之后，由人力资源决定是否录用。这种信息化和评估结合的方法，更能了解应聘者的工作诉求以及期望，与企事业单位的用人需求进行匹配，并提出更加合理的薪酬建议参考，所以企事业单位人力资源部门要在招聘上不断优化，了解企事业单位的用人诉求，从而提供源源不断的优质人力资源。

## （二）创新人才培养机制

人力资源管理部门的第二个重要工作职责为培训人才，企事业单位的发展要跟随外部环境而变，人力资源部门也要与时俱进，通过对人才质量和结构的优化完善，让企事业单位员工能够更好地胜任工作岗位，如果仅仅寄希望于人才招聘，满足现代化企事业单位人才要求就是不切实际的。企事业单位要对现有的人才进行系统化的再教育，让员工了解企事业单位业务线，并针对岗位职责制定培训内容，提高员工专业技能，传统的企事业单位人员培训往往较为笼统，老员工带新员工的方式有其优势，但是总体效率不高，新员工既需要在传帮带模式下成长，也要在实际工作中进行磨练。企事业单位人力资源部门要将员工的个人发展需求纳入到培训体系中，通过开展企事业单位文化教育、企事业单位发展史教育等等，让员工对企事业单位形成更强的归属感<sup>[5]</sup>。培训上要考虑到员工的个性和工作资历等等，制定个性化的培养形式和内容，以提高员工专业能力和职业素养为目标。

## （三）完善企事业单位激励机制

企事业单位的良性发展也离不开激励机制的推动，人力资源部门在激励机制的制定上要保障公平公正，参考企事业单位内部员工的出勤时间、工作能力等要素，对员工进行绩效评估，最大程度的实现科学与规范<sup>[6]</sup>。企事业单位激励机制的建立需要扎根于实际，而不能闭门造车，每个岗位都有其特殊性，激励方案要结合实际情况，以激发员工的工作热情为主要目标，避免过高和过低，也要用发展的眼光看待激励政策，随时根据企事业单位业务线的发展情况进行调整，保障激励机制的鲜活生命力。激励机制也可以同员工的个人职业发展结合在一起，让员工不仅可以在现有的工作岗位上不断用激励政策挑战自我，也可以和未来的职业发展形成合力，让员工明确个人进步的方向，在企事业单位提供的发展平台上实现更大的个人价值。

## 结语

综上所述，企事业单位的发展离不开人力资源部门的重要支持，人力资源部门也要认识到自身在企事业单位机制、人员管理、激励机制等方面的重要价值，并针对现存人力资源问题进行针对性解决，看到问题的同时也要剖析问题背后的原因，结合起业务模式特征，对人力资源工作模式进行改进。企事业单位管理者要为人力资源部提供资源和资金支持，企事业单位制度的建立上与人力资源部门共同商议完善，保障企事业单位内部工作氛围的活力，让员工能够在企事业单位中获得更多的归属感和认同感。对于专业能力的构建，企事业单位管理者也要让人力资源部门更多的参与到业务逻辑了解的过程中，从而制定出更符合实际情况的培训计划，转变人力资源以往保姆式的工作模式，而是真正参与到企事业单位管理的过程中，发挥出人力资源的价值作用，助力企事业单位更好发展。

## 参考文献

- [1] 杨福前. 基层事业单位人力资源管理问题及应对策略[J]. 全国流通经济, 2019(23): 119-120.
- [2] 李霞. 提升事业单位人力资源绩效管理的措施探究[J]. 产业科技创新, 2019(24): 99-100.
- [3] 杨荣. 国有企业人力资源管理中绩效考核制度的应用意义[J]. 经济管理文摘, 2019(19): 39-40.
- [4] 郝伟. 浅探企业人力资源工作中培训与开发策略[J]. 中外企业家, 2019(10): 103-103.
- [5] 奚晓燕. 我国企业人力资源管理存在的问题及解决方法[J]. 消费导刊, 2019(08): 170-170.
- [6] 刘冬. 鱼议转型背景下高速公路人力资源部门能力提升措施[J]. 现代经济信息, 2019(5): 125-125.

作者简介：朱玉淑（1990.3.12--），女，汉族，河南省固始县人，中级经济师，硕士研究生，研究方向：人力资源。