

企业人力资源高效管理现实价值和重要路径

赵长山

(石家庄理工职业学院 河北 石家庄 050228)

[摘要]当前企业存在人力成本比较高,人员流动性比较大,整体合作效果比较差,企业应该采用线上与线下结合方式,提高招聘效率;采用人情与物质激励方式,促进团队稳定;采用培训与职业规划方式,激发前进动力;采用制度与科技创新方式,提高整体效益。

[关键词]企业;人力资源;高效管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.08.1129

一、当前企业人力资源管理的现状

(一)人力成本比较高

一个企业最核心的因素就是人力,最关键的最具有创造力的也是人力,因此人力资源的成本比较高。在企业经营的过程中,人员招聘、人员培训、物质奖励等都需要付出巨大的成本。而最具有流动性的也是人力资源部分。因此,企业在人力资源投入这一部分所做出的努力比较大,但实际上效果并不太理想。

(二)人员流动性比较大

人是有感情的动物,而且人喜欢在能够给予自己安全、感幸福的环境中生存。因此一个公司的气氛是决定整体团队凝聚力、稳定性的重要因素。大多数人员流动的主要原因有两个:其中一个原因是工作氛围,另外一个原因是工作福利。而工作氛围所占的比例更大。

(三)整体合作效果比较差

大部分的人都是属于利己主义者,是趋利避害的。在利益面前,大家都想分一杯羹,而实际在承担责任和义务的过程中,大家都想逃避。因此,在企业的人员共同合作的过程中,会出现工作沟通不协调,彼此合作效果比较差,不能够设身处地的为对方着想,也不能够站在客观的角度进行正确的问题分析,而是互相推脱责任逃避义务。

二、企业人力资源高效管理的现实价值

(一)降低企业成本

高效的人力资源管理能够实现企业价值的裂变和实际效益的倍增,因此现在大部分企业非常重视人力资源的规划和设计。通过高效的人力资源管理不仅能够减少岗位人员,规避不良影响,降低企业招聘的成本降低,减少企业在管理过程中的人力资源浪费。

(二)稳定团队成员

高效的资源管理能够调动大多数人的积极性,而且能够使大多数人在工作的过程中产生愉悦的情绪,进而激发大家工作的潜能,提高团队的凝聚力,增强工作的创造力。

(三)提高整体效益

当企业人员的积极性被充分调动以后,不仅能够使沟通更加高效、工作更加勤奋有效,而且能够使员工彼此的合作更加愉快,使团队的整体工作能力提升,使企业的整体效益明显增长。

三、企业人力资源管理的重要路径分析

(一)采用线上与线下结合方式,提高招聘效率

作为企业,首先要创造有利于人才合理使用的基础环境,引入能者上、庸者下的竞争上岗、择优上岗机制,实现劳动力价值的最佳体现。在互联网+时代,线上的网络招聘,不仅能够降低招聘的成本,同时也能够减少人事部门人员的时间、精力的投入,降低招聘的实际成本,增加招聘的效益。而线下的面对面的招聘,不接能够是人事部门的成员完全了解应聘人员的性格特点,同时也能够立体化的了解人员的仪态仪容,为人处事的能力。因此,采用线上线下的招聘方式能够大大降低招聘的成本,也能够达到招聘的要求。

(二)采用人情与物质激励方式,促进团队稳定

物质是人类生存的基础,人情是人脉圈子里面的灵魂。激励是现代企业人力资源管理的核心。企业要不断推进工资分配制度改革,完善和制定与劳动技能和工作实效紧密挂钩的考核

分配体系。留不住人才的一个很重要因素还在于对人才缺乏有效的激励。只有通过物质奖励加人情的方法,才能够使整个企业既有经济低的刺激,又有团队感情的经营,才能够使整个团队人员更加稳定,情绪更加乐观,整个企业上下工作状态更加积极。

(三)采用培训与职业规划方式,激发前进动力

员工技术业务素质培训,是企业人力资源管理不可缺少的一项内容。一方面,通过培训,可以改变员工的工作态度,增长知识,提高技能,激发他们的创造力和潜能,提高企业运作效率,使企业直接受益;另一方面,也增强员工自身的素质和能力,让员工体会到企业对他们的重视,就会认识到培训是企业为他们提供的最好福利,是企业给他们的最好礼物。同时,从企业未来发展的角度看,教育和培训跟上了,人才就具有了连续性,而且凝聚力也会大大加强。现代的人力资源观认为人员培训的投入不是一项花费,而是一项投资,而且这种投资是有产出的,并能不断产生出更多的回报。

其次,要想激励人才,不但需要充分发挥人才的作用,还要让人才有明确的奋斗目标。这就要求管理者帮助员工进行职业生涯规划,了解员工任务完成情况、能力状况、需求、愿望,设身处地帮助员工分析现状,设定未来发展的目标,制定实施计划,使员工在为企业的发展做贡献的过程中实现个人的目标,让事业来留住人才。

(四)采用制度与科技创新方式,提高整体效益

人力资源管理是通过多种途径和手段,合理调整人力资源的结构和分布,从而形成高效率的工作系统,确保人力资源的合理利用。为此,要实现人力资源的优化配置,一方面要通过确立科学的制度体系,作为人员优化配置的依据,另一方面是要实施创新。科技创新是引领企业走向行业领先地位,创造更高效益的关键所在。而制度是保证企业上下能够平稳运行高效运转,人员和体系不断完善的重要保障。因此在企业中应该采用制度加科技创新的方式,来使企业在制度层面不断地完善,在技术水平方面不断地突破自我,实现效益的倍增和价值的裂变。

四、结语

总之,在企业人力资源管理方面应该投入更多的精力和研究,找到合理的管理方法能够让行政人的工作做起来事半功倍,在工作中也要多探寻合适的管理的机制与管理平台,不断地提高团队整体的协作意识和创新意识,积极引领企业走在行业的前端,促使企业能够为社会带来更多的社会效益和现实价值。

参考文献

- [1]张继平.跨越组织管理的文化鸿沟——评席敬《劳动关系和人力资源管理——跨国公司在华企业的跨文化障碍对比研究》[J].三峡大学学报(人文社会科学版),2022,44(01):117.
- [2]徐忆梅.互联网时代企业人力资源信息化管理体系的构建策略[J].企业改革与管理,2021(23):96-97.
- [3]沈羽.善谋者胜 远谋者兴 探访博尔捷企业集团人力资源管理“升维”之道[J].上海企业,2021(12):44-47.
- [4]单文博.浅谈民营企业成长和经营控制权转移——从人力资源角度探讨职业经理人与民营企业高效管理的关系[J].中国民营,2017(11):89-90.