

浅谈新时代背景下国企人力资源管理中“以人为本”理念的应用

李丹丹

(上海宝冶工程技术有限公司 上海 200941)

[摘要]人力资源管理在企业管理中占据重要的地位,关系着企业发展的前景及经济运转的能力,通过有效的人力资源管理,可以实现公司员工的个人价值,促进企业的发展。在现阶段,国企人力资源管理工作者推行人力资源工作时,企业更加需要以人为本,关注建立信任、发展员工的人际技能和提升其幸福感。本文对新时代背景下国有企业人力资源管理中“以人为本”理念的应用进行探究。

[关键词]人力资源;国有企业;以人为本

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.05.173

人力资源是企业的第一资源,企业的所有管理工作都是围绕人的管理而展开的,因此,人力资源管理的根本点就是以人为本,以人为本的管理理念,体现了现代人力资源管理的精髓。以人为本是企业管理的核心,只有实现了尊重员工、相信员工、依靠员工,满足员工自我实现的需要,才能充分发挥员工的积极性和创造性,使企业和员工共同得到良好的发展。

一、以人为本的人力资源管理理念

被誉为管理学之父的彼得·德鲁克先生,他在《管理的实践》一书中首次提出“人力资源”这一概念,阐述了人力资源在经济发展中的决定性作用,并指出人力资源管理的开发、管理将日益成为企业竞争的核心。而在国有企业,“以人为本”的人力资源管理理念,正是以发展的眼光看待问题,采取合理措施和手段满足员工诉求,把员工自身发展与企业发展相统一,员工在发展自身、实现自我的同时,也促进了企业的发展壮大。

二、以人为本在人力资源管理中的应用

1、尊重员工

如今的年轻一代,并非能被工资、公司的名气“锁住”,越来越多的年轻人干得不顺心可能会在冲动之下选择离职。而一个企业的文化和氛围是不是能留下这些员工,取决于大家要有一个共同的价值观,而如何让员工真正领悟企业所传递的价值观,也是人力资源管理要思考的问题。因为企业的价值观不只存在于我们的培训里,而是要落到工作的方方面面。比如:我们要鼓励员工,不管是工作了五年,十年还是十五年,基于事实,能勇敢的提出并证明自己的观点,反映工作中遇到的问题,企业领导者一方面要积极倾听,另一方面应针对员工提出的问题,深入一线进行实地调查,走一走、看一看、听一听,使员工得到自己应有的尊重,看到企业对其的重视程度。在这种情况下,员工也会以主人翁的身份为企业发展献言献策,进而推动企业的发展,企业发展反过来也会促进员工的发展,使得两者之间形成一种良性循环。

2、创新激励方式

从需求角度,我们的企业需要大量的核心关键人才供给;而从供给角度,我们整体的社会经济环境在过去几十年来并没有鼓励这类人才的发展,因而整体存在“一才难得”的情况。这意味着企业,特别行业的龙头企业,需要更多地依靠自己投入资源来识别、培养和发展这些“关键人才”,转变过去单一的关注“物质激励”的收手法,而更多地转向组织文化的建设,重点关注领导力、信任、多元化和学习氛围提升。

2.1 加强领导力发展

“从家长式”的指令型领导力过度到“以辅导对象为中心”的引领型领导力。现代人力资源的实践证明,现代员工都有参与管理的愿望。任何员工都不想只是一个执行者,都有参与决策的需要。满足员工的这种需要,不仅可以激励员工,还有利于企业的长期发展。所以现代企业的领导不仅仅要管理员工,更重要的是学会把员工作为辅导对象,授权于员工,让员工在管理中成长、发展,从而起到激励的作用。

2.2 建设信任文化

杰克·韦尔奇曾经说过,人犯错误的时候最不想看到的是批评和惩罚,而是鼓励和自信心的建立,在员工发生问题的时

候优秀的领导者不是制约和惩罚,而是解决问题的方法;不是牢骚和抱怨,而是鼓励和信任。而实践表明,有着良好信任文化的企业,人才的流失明显低于那些不重视信任文化塑造的企业。当企业领导者充分体现出对员工的信任时,员工就会与企业融为一体,会为自己的企业感到骄傲,会对自己的企业产生强烈的归属感,愿意为企业奉献自己的智慧。

2.3 学习氛围的提升

通过各类线上线下学习平台,要加强培训,培养员工终身学习的意识,从而提高员工终身就业能力。传统的企业把人作为一种资源,这种资源也遵循同其他资源一样的供求规律,从市场上获得。企业需要什么样能力的人就去招聘这样的人,企业只是人的简单使用者。从这一点上说,人力资源同其他资源并无多大差别。随着社会的快速发展,人性的逐渐觉醒,以及科技进步带来的脑力劳动在企业中主体地位的日益加强,传统的企业用人理念受到挑战,简单地强制性地压榨和挖掘人的智慧、才能,已不可能从根本上提高企业效率。人力资源管理应该彻底转变观念,对员工不应只是简单地使用,而是要加强培养,促进员工全名发展。

人类工作观因物质的丰足而逐渐由“工具性”工作观转变为“精神面”的工作观,寻求工作的“内在价值”。越来越多的人在择业时看重的不仅是较高的待遇,而是更加注重自身才能的发挥和价值的实现。企业良好的学习氛围可以满足员工追求发展的需要,同时,也可以使员工充分体会到企业“人高于一切”的价值观,从而培养个人与企业休戚与共的情感,提高对企业的忠诚度。

3、创新人力资源管理模式

人力资源的管理创新是要结合企业的战略发展需求,对上,要站在战略性的角度来管理人力资源,不仅仅把人力资源部作为企业的管理部门,管理思想上应朝战略伙伴方向靠拢,依靠员工实现战略目标和依靠核心人力资源去建立竞争优势。对下,人力资源管理必须密切关注员工的需求和发展目标,尤其关注近五年新入职大学生的发展。刚刚阳总讲到,我们企业重视人才,用好人才,留住人才。人力资源部作为人力资源管理者的同时也要从四个方面成为员工支持者:1.用业绩激励人;2.用待遇留住人;3.用文化凝聚人;4.用培训发展人。对内,人力资源管理要寻求更有效地支撑企业主要业务活动的方式,一方面要扮演业务部门的合作伙伴,要协助项目经理培养人才,带好人才队伍,创造高绩效;另一方面要加强基层人力资源管理,针对各厂队劳资员多培训、多沟通,提高基层人力资源工作效率。

结语

人力资源管理中以人为本已经成为企业的共识,以人为本的人力资源建设已经成为企业发展战略性的一部分。因此,无论是在人力资源管理工作中的选人、用人、育人还是留人阶段,我们都应当让以人为本成为人力资源管理工作的主旋律。

参考文献

- [1]王敏.国企人力资源管理中以人为本理念的有效运用探讨[J].现代国企研究.015(14)8.
- [2]李珺.企业人力资源管理中以人为本管理理念的应用探讨[J].科技展报.2015,(17),172.