人力资源管理理论在企业人力资源管理中的应用

黄建玉

西南林业大学

DOI:10.12238/jief.v3i2.3806

[摘要] 随着我国经济的飞速发展,企业的数量逐年增长,企业的规模也在逐渐扩大。在企业的发展壮大过程中,在人力资源管理方面的问题成为企业管理的重点。在管理方面,如何充分发挥人力资源相关工作者的作用,如何更好的建立完善的人力资源管理制度,是企业发展中值得深思的问题。本文主要围绕人力资源管理理论在企业人力资源管理中的应用展开论述,首先简要介绍了人力资源管理理论,随后提出了企业人力资源管理中存在的不足,最后提出人力资源管理理论在企业人力资源管理中的应用措施,并总结全文。

[关键词] 人力资源理论; 问题; 应用

中图分类号: G4 文献标识码: A

The Application of Human Resource Management Theory in Enterprise Human Resource Management

Jianyu Huang

Southwest Forestry University

[Abstract] With the rapid development of my country's economy, the number of enterprises has increased year by year, and the scale of enterprises has gradually expanded. In the process of enterprise development and growth, human resource management issues have become the focus of enterprise management. In terms of management, how to give full play to the role of human resources-related workers and how to better establish a sound human resource management system are issues that are worth pondering in the development of enterprises. This article mainly focuses on the application of human resource management theory in enterprise human resource management. First, it briefly introduces human resource management theory, then puts forward the shortcomings in enterprise human resource management, and finally puts forward the theory of human resource management in enterprise human resource management. And summarize the full text.

[Key words] human resource theory; problem; application

引言

企业的发展和壮大是推进社会经济进步发展得重要因素,在推动我国经济发展中做出了巨大的贡献。随着当今社会现代化建设的不断深入,企业的发展也进入竞争激烈的时代。那么,在企业未来的发展中,提高自身的竞争力,加强企业管理,是企业将来要重点关注的问题。在企业管理中,人力资源管理是一大重头戏,要想得到长远的发展,企业必须重视人力资源管理,建立科学的人力资源管理制度,完善人力资源管理工作,找准自身在管理方面的不足,做好人力资源

管理工作,全面提升自身的竞争力。

1 人力资源管理简介

1.1 人力资源管理理论概述

人力资源管理,顾名思义是一种与人相关的管理,它经常被应用于企业的管理中,用于组织内人力的管理、维护、获取、激励、奖惩等活动。人力资源管理是在科学的方法指导下,将企业的人和事使进行匹配,以发挥最有效的人员利用,以此来促进企业的发展。在最近几年,社会和经济不断进步,人力资源管理在企业的管理中显露出越来越重要的作用^[1]。

1.2 我国的人力资源管理发展历程

在我国,人力资源管理主要经历了三个阶段,首先处于第一阶段的是最基础的人事管理,单纯只是组织内人和各类事务的管理和安排,各项制度都有待完善;第二发展阶段上升到了人力的管理,开始探讨用人留人以及对人的合理利用安排,这个阶段的人力资源管理工作质量有了一个较大的提升;到了第三阶段,人力资源工作被上升到了战略规划的高度,企业开始高度重视人力资源管理工作,也在逐渐改革和创新相关制度。

1.3 人力资源竞争力是企业核心竞争力

在社会的激烈竞争中,企业只有加强核心竞争力,才能在竞争大潮中站稳脚跟。在企业的发展中,人力资源管理方面的竞争是核心竞争因素,它为企业的人才规划和治理支持做出重大贡献。因此,在企业的竞争中,做好人力资源管理工作是提升核心竞争力的重要途径。

2 企业人力资源管理中存在的问题

2.1 人力资源管理理念陈旧

在我国目前的情况看来,很多企业的人力资源管理工作中,管理观念陈旧,还沿袭着很久之前的传统管理思路,将员工当作被管理者,过分的强调企业的管理地位和自我地位。这对于企业整体的凝聚力和向心力建设十分不利,不是一种科学的管理理念,容易造成员工的抵触心理,容易忽视员工的个性化发展,抑制员工的发展。传统的管理观念还容易导致员工仅仅将自己定位于普通工作者,难以真正为企业的发展负责,不会主动为企业的发展提建议,不利于企业整体的发展。

2.2 缺乏竞争激励的机制

竞争和激励机制是激发员工主动性的重要体系,现在我国很多企业都缺失相关的制度,导致人才的发展缺乏激励,没有动力。人力资源管理方面竞争激励机制的建立十分重要,是促进员工主动发挥才能、发挥创造性的重要途径,缺失了这个机制,会造成员工积极性低下的情况,不利于员工更好的施展自己,难以

为企业做出更大的贡献,最后影响的还会是企业的整体发展^[2]。

2.3 缺乏绩效考核标准

在企业的人力资源管理工作中,绩效考核是其中的重要板块,关乎每一个员工的切身利益。一些单位的人力资源管理工作缺乏一个明确的、科学的绩效考核标准,这样十分造成员工和管理者之间的分歧。混淆不清的模糊的考核方式,让每个人都会产生不同的理解,这样十分造成管理工作的混乱。没有明确的考核制度,还会造成在考核中出现不公平的现象,影响考核的客观性。

3 人力资源管理理论在企业人力资源管理中的应用措施

3.1 树立以人为本的人力资源管理理念

在企业的人力资源管理工作中,首先应当作得就是转变传统的管理理念,创新管理形式,与时俱进。企业要尊重员工的个性,贯彻执行“以人为本”的管理理念,充分的尊重员工、爱护员工,才能更好的对员工进行管理。只有尊重员工的人格,才能实现相互的平等,不至于让员工感到压抑和压迫感,互相才能更好的进行合作配合,为企业的发展做贡献。

3.2 提升员工素质,建立培训制度

新形势下的企业人力资源管理工作需要更多的专业化人才来实现,因此,提升人力资源管理工作者的专业水准,建立完善的培训制度,是企业强化人力资源管理的重要途径。首先企业要对已有的人资岗位的员工做好培训,提高员工的专业能力和素质修养,方便他们更好的开展工作。其次,在用人方面要严

格把关,尽可能的挑选高素质的专业人才,确保人力资源工作开展的专业化。

3.3 建立和完善竞争和激励制度,激发员工积极性

要想更好的激发员工工作的主动性和积极性,必须要建立完善的竞争和激励机制,对于各个岗位进行公平公开的竞争,用于人才的选拔和晋升、调岗等。只有在制度完善的前提下,才能在竞争和激励中更加准确的把握和决定。因此,企业一定要注重竞争、激励制度的建立,用科学的方式对优秀员工进行鼓励,同时对于跟不上企业发展要求的员工,要进行合理的处理^[3]。

4 结束语

企业的发展离不开管理工作,企业管理中重要的部分就是人力资源管理。在人力资源管理工作中,要摒弃传统的、落后的管理思路,在过去的失败案例中吸取经验,多向国内外具有先进管理制度的企业学习,找准自身的不足,用崭新的形式去弥补不足,同时加快企业人力资源管理思路和形式的改革,为企业日后的发展做好人力资源方面的储备,更好地实现企业的现代化管理!

[参考文献]

[1]尹航.大数据时代企业人力资源管理绩效管理创新探究[J].现代营销(下旬刊),2020(10):202-203.

[2]陈帆,黄丽华.对构建企业人力资源管理绩效管理体系的思考[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2018(07):1-2.

[3]李波.国有企业人力资源管理结构存在的问题及优化[J].人力资源开发,2021(15):82-83.