

Analysis on Strengthening Human Resource Management Is an Effective Way to Improve the Efficiency of Enterprise Management

Haixia Chen

Shanghai Huiyi Control System Co., Ltd., Shanghai, 201799, China

Abstract

With the development of the market economy and the increasingly fierce social competition, how to continuously improve the core competitiveness and promote its sustainable development is a problem that managers must pay attention to. In the final analysis of enterprise competition, talent competition is also the direct relationship between talents and the ultimate economic benefits of enterprises. The enterprise human resource is the development and concentration of talents, and it is one of the important contents of enterprise operation and management, which directly affects the development and promotion of enterprises. Therefore, we must pay attention to the internal human resources management work, give full play to the role of talents in the development of enterprises, and promote the sustained and stable development and progress of enterprises.

Keywords

human resource management; enterprise operation and management; economic benefits

浅析加强人力资源管理是提高企业经营管理效益的有效途径

陈海霞

上海汇益控制系统股份有限公司, 中国·上海 201799

摘要

随着市场经济的发展和社会竞争的日益激烈,企业如何不断提升核心竞争力,促进其可持续发展是管理者们必须重视的问题。企业竞争归根究底还是人才的竞争,人才直接关系到企业最终的经济效益。企业人力资源是人才的开发与集中地,是企业经营管理工作的重要内容之一,直接影响企业的发展和提升。因此,必须要重视企业内部人力资源管理工作,充分发挥人才在企业发展中的推动作用,促进企业持续稳定的发展和进步。

关键词

人力资源管理; 企业经营管理; 经济效益

1 引言

在企业的发展过程中,人力资源作为企业的最主要推动力和创新源泉在企业的发展中有着至关重要的作用。随着科学技术的发展和现代企业管理理念的逐渐深化,传统的人力资源分配与管理模式已经无法满足时代发展的需要,制约着企业管理的进一步提升。因此,企业只有充分认识到人力资源管理的重要意义,采取有效措施提高人力资源管理效率,才能有效提升企业的社会影响力和管理效率,促进企业的可持续发展。

2 企业经营管理中人力资源管理的必要性

人力资源管理是以人为管理对象展开的一系列的管理活

动与管理行为,是现代化企业管理工作的重要组成部分,可以提高企业人才的利用率,促进企业物力与人力的最优配置,实现人力资源的合理调配,从而使得企业获得最优的经济效益和生产效益。有效的人力资源管理可以对人的心理、行为以及思想进行系统的协调和调整,保证企业每一名员工的专业技能都能够有机会充分发挥出来,提高员工的主观能动性和企业的生产效率,给企业创造更高的价值和收益,确保企业战略目标的达成。^[1]

对于任何一个企业来说,人力资源都是企业发展的助推器,有效的人力资源管理工作有利于满足企业人事制度改革的需要。随着市场经济改革的不断深化,现代企业应该顺应时代发展的潮流,对自身发展过程中的问题和不足进行改进,

提高人力资源管理工作效率。随着社会主义市场经济体制逐步完善,中国经济发展迅速,日益开放企业的类型众多,包括教育机构、民营企业、国营企业、央企、改制后的研究院等,与人们的日常生活息息相关。良好的人力资源管理工作可以提高工作人员的技能水平和综合素质,为人们提供更加专业化、标准化的服务,提高人们的满意度,有利于中国综合国力的提升。^[2]

3 人力资源管理的作用

3.1 显著提升企业的竞争优势

企业要想在激烈的市场竞争中存活并稳定发展,必须具备其他参与竞争企业所没有的优势和特征。人力资源的每一个管理环节和每一项活动都会影响企业的竞争优势,例如人力资源保护工作、员工内部管理工作以及人力资源规划工作等。企业人力资源各个部分之间是相互联系和相互制约的,有较强的因果关系,很多活动必须要在企业其他活动的配合之下才可以完成。因此,企业的人力资源管理体系不容易被模仿。人力资源管理的升级与创新是企业获得持续竞争优势的基础,也是企业能够连续性发展的前提。企业需要根据自身发展的特点和需求制定行之有效的企业人力资源管理策略,充分发挥人力资源管理工作的优势。其次,在企业人力资源管理与实践过程中往往很少有竞争情况,这也使得企业的人力资源管理工作更加具有独特性,使得企业有着无法复制的竞争优势。其次,在进行企业人力资源管理过程中,还需要将结合企业员工的基本情况,包括员工的技能水平、思想情况以及价值观念等,根据不同员工的特点合理开展人才管理与培训工作,立足于现实情况开展人力资源的管理与分配,从而使企业具有突出的竞争优势,促进企业经济效益的提升。^[3]

3.2 提高企业的经济效益

客户作为企业发展与建设过程中的关键影响因素,对企业发展的影响十分巨大。企业只有为顾客提供优质的产品与服务才能够提高客户的满意度,提升企业的绩效水平。企业员工作为各种产品和服务的有机载体,直接关系到服务质量和产品质量,因此,科学有效的人力资源管理制度还可以提高员工的工作绩效,优化产品的服务与质量,实现企业整体经营水平的提升。其次,人力资源管理的作用还反映在企业的资金管理和资金链稳定性上,以往的人力资源管理工作过

度重视人力资源开展的途径和具体形式,忽略了成本投入与成本收益之间的关系,导致企业的财政核算工作出现了一定的问题,影响企业财政管理工作的可靠性。因此,在企业资金管理,为了充分表现出人力资源管理的效果,需要将人力资源管理工作与企业财政情况良好的结合起来,合理规范员工工作量与任务量的计算,优化现有的人力资源管理系统,以员工生产的回报为基础,准确评估和评价员工的工作效率和工作绩效,保证企业人力资源管理工作的效率。^[4]

3.3 促进企业人力资本的拓展

企业人力资本是企业人力资源价值的体现,企业人力资本包括企业员工及其在工作过程中所拥有的能力,因此,要不断加强企业人力资源管理工作,提高内部人员的工作能力,吸引优秀人才,拓展人力资本。在人力资源管理过程中,不仅要重视起人力资源的储备,还要根据企业的发展情况和要求进行人力资源综合水平的培养,弥补人员技术上的不足,增加人力资源的投资,保证企业可以持续稳定的发展。人力资源管理的根本目的是提升企业的人力资源质量,充分开发企业剩余发展潜能,优化产业结构,提高生产效率和增长速度,缩小企业发展所需技能与员工实际具备技能之间的差距。企业人力资源管理工作的一项重要内容是为员工提供专业的、针对性的管理技能培训和技术技能培训机会,使员工的综合素质和专业水平能够得到有效提升以满足企业发展的需要,辅助员工完成其职业生涯的规划,促进员工个人能力的提升,加强员工对企业的信赖,推进企业持续健康稳定发展。

4 加强人力资源管理的有效途径

4.1 创新人力资源管理理念

企业人力资源管理工作的核心要素是人,是员工、是管理人员、是领导层、是技术人员,因此,在企业人力资源管理工作中,要突出人在人力资源管理中的核心地位,充分发挥员工的生产积极性和创造性,使企业与员工之间能够协同发展,保证人力资源管理效率。企业的人力部门和相关人员要充分理解、尊重、依赖并信任员工,提高员工的归属感,为员工提供系统的提升培训,促进员工的综合发展,实现企业发展与员工发展的一致性和共通性。在创新企业人才管理理念的过程中,企业要不断完善知识管理系统,整合企业的知识资源,由于企业发展过程中参与的人员众多,管理环节

和管理内容也各不相同,每个人与每个部门的智慧相对比较分散,无法集中起来充分发挥人员智慧的作用,因此,人力资源管理部门需要创新原有的知识管理体系以完善知识内容和知识架构,鼓励员工积极获取知识,并对员工的知识进行充分利用,保证企业在发展过程中能够不断汇集全体员工的智慧,促进企业协调可持续的发展。人力资源管理部门可以根据当前员工分配情况与工作能力,有针对性地开展培训工作,通过开展企业员工内部培训活动,聘用专业领域专家学者开展讲座以及外派优秀人员培训等方法,提高员工的专业能力和综合素质水平,使员工更能够满足本职工作的要求,不断提高自身工作效率。其次,企业人力资源管理部门还需要重视新人才的引入与培养,加强专业领域相关人才的引入力度,不断扩充人才引入渠道。企业可以与高校和研究员展开有效合作,为其发展培养针对性的人才,以满足其发展过程中的人才需求,促进其综合效益的提升。^[5]

4.2 合理配置人力资源

人力资源管理的首要目标是将企业的员工与工作合理配合起来,充分发挥员工的主观能动性,提高企业整体的生产效率和经济效益,保证人力资源的最大使用价值。根据市场经济体制下的价值工程理论: $V=F/C$, V 为价值, F 为功能, C 为成本,功能除以成本得到价值,可以看出,功能和成本的变化会影响价值的大小。因此,要想保证企业价值的最大化,必须要不断降低成本并提高功能,遵循企业目标管理原则,充分发挥人力资源管理工作的作用。从某种程度上来看,人的使用价值的最大化等同于人的有效技能的最大发挥,人的有效技能又与人的劳动技能、发挥效率、适用率以及有效率等因素有关,所以,企业要不断提高人才的发挥率、适用率和有效效率来提升企业的综合管理水平。^[6]

4.3 建立健全人力资源管理制度

人力资源管理体系的构建是人力资源管理效率能否得到保证的关键因素,只有建立起行之有效的人力资源管理制度,才能够使得人力管理活动有章可依,保证人力资源管理环节的质量。人力资源管理部门根据自身企业的情况,研究制定分类清晰、定位明确的考核评价体系、激励计划方案和人才培养体系,推动企业的可持续发展。以激励计划方案为例,对于中高层及核心员工可以通过持股的方式,实现其与企业产业发展的责任共担、收益共享。对于企业业务经营团队,

鼓励超额完成税后利润,不断提高资产回报率,制定共增计划,实现利润共享,推动企业做强做大。在人才培养方面,为人才建立“Y型通道职业发展路径”。所谓Y型通道,就是让人才的培养从独木桥式的一条路径向“技术发展路径”和“管理发展路径”的多轨制转变。通过建立健全企业内部考核体系及人才培养激励体系,可以有效提高员工的企业贡献率和工作效率,充分开发员工的工作潜力,为企业发展创造良好的内部环境和制度体系。其次,企业人力资源管理制度建立与健全还可以对企业生产经营的整个过程进行有效监督,规范员工的行为,保证员工的服务质量,提高员工的自我约束力,从而使得企业能够健康可持续发展。^[7]

4.4 创新管理手段

随着信息技术的不断发展,企业的人力资源管理模式可以由原有的人力管理为主的管理模式,逐渐转为利用计算机技术实现人力资源管理的现代化和电子化的模式。这样不仅可以有效提高人力资源管理效率,还能促进企业朝着现代化电子商务的方向发展。在企业人力资源信息化技术应用的过程中,加强人力资源引入、分配以及招聘过程的电子化,建立系统专业的企业网站和企业信息管理系统,依靠网络平台发布企业招聘信息,介绍企业的优势,从而进一步扩大招聘范围并加强专业管理人才与技术人才的引入。同时,企业还需要加强对员工的电子化培训工作,使员工可以利用信息技术进行自我提升和学习,使员工从被动的学习转变为主动学习,保证企业的管理效率和生产效率。^[8]

5 人力资源管理提高企业经营管理效益的实例分析

5.1 微软研究院的人才管理模式

微软研究员作为世界上最负盛名的计算机软件公司,其在人力资源管理工作中有很多值得借鉴的理念和方案。微软企业给予程序人员和研究人员足够的自由空间和发展空间,项目的具体方法、细节以及实施方案都由研究人员自己来规划和决定,领导可以针对研发环节发表自己的建议,但最终方案和工作要由研究人员自己来定,这种管理模式可以有效减少外行人员对研发工作的干扰,使研发工作能够充分按照技术人员自己的想法来进行,保证研发质量。其次,微软研究院重视员工的归属感和满意度,为员工提供良好的待遇,

让研究人员具有充足的资本和健康的环境来专门开展研究工作,提高员工工作效率。同时,微软研究院作为一个老牌成熟的研发中心,具有雄厚的资金和资本,可以让研究员全心全意的开展研究工作,保证研究效果。微软研究院更加重视人力资源的合理分配,让适合的人员到适合的位置上去,为了保证研究员可以心无旁骛地开展研究工作,研究院雇佣了大量研究助理、行政助理、数据收集与处理员工以及员工管理员等,使得每一名员工能够各司其职,保证工作质量和工作效率。^[9]

5.2 惠普的向日葵计划

惠普为了实现年轻管理人才的储备,通过有效的人才管理体系制定出一个系统的培训方案,即向日葵计划。向日葵计划可以帮助中层员工转变管理理念,从全局把握职位要求,改变工作模式,强化职业道德。惠普的向日葵计划不仅重视中层经理人的培养和提升,还重视整体团队员工的成长,员工与经理的协同发展。这样可以更好地为员工提供资源支持,进行资源的统筹协调,促进公司的可持续发展,还有利于员工完成业绩,实现个人发展目标。^[10]

5.3 英特尔的人力资源管理模式

英特尔的人力资源管理工作更加重视经理人和企业管理者的培养,通过“一带一”的方式培养职业经理人。英特尔的管理层认为,任何管理活动的一部分关键工作都是为继任者创造良好的发展条件,因此,要想使得继任者能够平稳接收相关工作,需要加强对继任者的培训,提高继任者的管理水平。英特尔公司管理人员的培训主要包括三个部分,首先,经理人对公司的管理流程和管理制度进行熟悉和学习,让经理人能够深入了解管理层的事情。然后,经理人在对公司具体运行情况和员工配置有系统的了解之后,展开第二阶段的业务技能训练,经理人经过该阶段的训练可以掌握管理方法和管理技能,明确管理方法和管理途径。最后,即经理人的人员管理培训,旨在提升管理人的沟通交流能力和辅助员工发展的能力。

从上述三个案例可以看出,名企开展人力资源管理工作

的一个重要核心是企业战略,通过价值链分析,发现企业的价值创造主要环节在哪方面,围绕主要环节,有计划的开展人才培养及激励方案,提高企业员工的综合素质。通过有效的人力资源管理实现企业经营目标和发展目标,提高企业的经济效益。

6 结语

综上所述,企业的人力资源管理工作直接影响企业的可持续发展进程。为了保证经营管理效益、健康稳定发展,企业必须重视人力资源管理工作,加强对员工的培训,建立健全人力资源管理制度,为员工发展创造良好的环境和氛围,从而保证人力资源管理水平,提升企业的核心竞争力,促进企业在激烈的市场竞争中存活并发展下来。

参考文献

- [1] 刘英. 国有企业中人力资源管理对企业经济效益的影响 [J]. 中小企业管理与科技 (下旬刊), 2013, 03: 3.
- [2] 鲁红霞. 人力资源管理对企业经济效益的影响和作用 [J]. 经营管理者, 2013, 28: 94.
- [3] 徐守超, 沈涛. 对企业经济效益和人力资源管理的关系探讨 [J]. 企业改革与管理, 2015, 12: 108.
- [4] 杨述萍. 人力资源管理对企业经济效益的影响分析 [J]. 四川水泥, 2015, 10: 58.
- [5] 王敬. 加强人力资源管理提升企业经济效益 [J]. 时代金融, 2017(18).
- [6] 康国华. 论如何加强人力资源管理提高企业经济效益 [J]. 时代金融, 2017(21): 98-98.
- [7] 晏燕. 论如何加强人力资源管理提高企业经济效益 [J]. 人力资源管理, 2017(4): 111-111.
- [8] 常婷. 浅谈人力资源管理对企业经济效益的影响 [J]. 经济, 2016(8): 00014-00014.
- [9] 张爱群. 浅议人力资源管理对企业经济效益的影响 [J]. 中国商论, 2016(7): 77-79.
- [10] 丁媛媛. 浅谈人力资源管理与企业经济效益的关系 [J]. 全国流通经济, 2017(14): 45-46.