

# 如何在企业中落实人力资源管理职能

## How to Implement Human Resource Management Functions in Enterprises

周绪海

Xuhai Zhou

义煤集团人力资源部  
中国·河南 义马 472300  
Human Resources Department of Yimei Group,  
Yima, Henan, 472300, China

**【摘要】**现阶段,中国的社会环境发生了一系列改变,企业的生存和发展面临着很大的危机。各个企业之间的竞争不再是单纯的成本竞争,更多地转向于人才竞争,因而人力资源管理在企业的发展中具有重要意义。但是,很多企业无法合理地应用并落实人力资源管理理念,难以实现对人才的保留。基于此,论文阐述了人力资源管理的概念,并针对企业人力资源管理中的问题,总结了落实人力资源管理的优化对策。

**【Abstract】**At this stage, China's social environment has undergone a series of changes, and the survival and development of enterprises are facing a great crisis. The competition among enterprises is no longer pure cost competition, but more shifts to talent competition. Therefore, human resource management is of great significance in the development of enterprises. However, many companies cannot reasonably apply and implement the concept of human resource management, and it is difficult to achieve retention of talent. Based on this, the paper expounds the concept of human resource management, and summarizes the optimization countermeasures for implementing human resource management in view of the problems in enterprise human resource management.

**【关键词】**企业;人力资源管理;职能落实

**【Keywords】**enterprise; human resource management; function implementation

**【DOI】**<http://dx.doi.org/10.26549/cjygl.v2i6.842>

## 1 引言

随着社会经济的快速发展,企业的建设规模在不断扩大,人力资源管理工作在社会的发展中发挥着重要作用。企业人力资源管理与企业的发展息息相关,在市场竞争日益激烈的大背景下,人力资源管理还严重影响着社会经济的发展。因此,在企业的发展中,相关部门不仅要重视人力资源管理,还应该充分发挥人力资源管理的重要意义,推动社会的快速发展。

## 2 人力资源管理概述

与其他资源相比,人力资源的主观能动性比较强,其主要依赖于主体的个人状况。因此,合理的人力资源管理能够有效地提升大家的主观能动性,进而发挥出更大的作用。人力资源

管理是企业管理中的重要组成部分,其主要是激励和维护组织内的人力资源,以获得全部管理的过程。企业人力资源管理主要是充分利用科学的方式,适当地配合人和事,并发挥出人力的作用,以实现企业的快速发展,其本质是企业对人的管理。人力资源管理涉及到的内容比较多,主要包括员工招聘、绩效考核、薪酬管理以及人才开发等,能够有效地提升企业员工的工作效率,是现阶段资源开发的重要内容。

人力资源管理是企业管理中的重要内容,在企业的发展中发挥着重要作用。与其他企业内容相比,人的要素具有重要意义。因此,人力资源管理水平直接关系到企业的整体素质,相关部门必须做好人力资源管理工作,才能够合理地落实各项制度,提升企业的经济效益和社会效益。

### 3 人力资源管理的重要性

#### 3.1 在行政职能领域的重要性

在行政职能领域,人力资源管理的日常工作主要是行政性工作,比如,组织招聘新员工、新员工企业文化、理念和基本技能的培训、老员工定期岗位培训、考勤管理、公章管理以及人事档案管理等。这些工作虽然比较杂乱、微小,但是企业管理中的重要内容,在很大程度上推动着企业的发展,避免企业管理的杂乱和无序。

#### 3.2 在战略职能角度的重要意义

人力资源管理在企业的管理和发展中发挥着十分重要的作用,企业员工是企业发展中的重要内容,在很大程度上体现着企业的发展价值,合理、有效地开发和利用员工的能力,能够大幅度地提升企业的核心竞争力。因此,在企业的发展中,相关部门应该制定科学、合理的人力资源管理制度,并完善人力资源的发展规划,这样能够为企业进行改组和设计业务流程提供便利,帮助相关人员解决企业管理的难题,有效地提升自身的综合素质和专业技能。

### 4 人力资源管理专业人员的能力要求

#### 4.1 知识结构、能力素质

在企业的发展中,人力资源管理专员应该深入了解企业的人力资源管理流程,充分掌握企业的发展状况,积累相应的管理经验,落实并完善各个管理环节。与此同时,企业还应该具备市场、营销以及财务等各个方面的管理经验和能力,这样才能够推动企业的快速发展。因此,在企业的管理中,相关部门应该完善人员资源,引入综合素质高、沟通能力强以及管理经验丰富的人员,以担任企业的人力资源管理工作,实现企业的可持续发展。

#### 4.2 职业精神

企业的人力资源管理专员必须具备一定的职业精神,这样才能够推动企业的快速发展。因此,在企业的发展中,人力资源管理专员应该具备诚实守信、敢于创新和实践的精神,不断提升自身的职业精神、综合素质和管理能力,这样才能够赢得领导人员的信任和尊重。与此同时,企业相关人员应该不断创新并提高企业的业绩,充分发挥人力资源管理的价值和精神,这样才能够为企业带来更多的经济效益和社会效益。

### 5 企业人力资源管理方面存在的问题

#### 5.1 对企业人才需求掌握不足

现阶段,很多企业在不断招聘,但企业相关部门对员工的

需求量、专业技能和综合素质等完全不够了解,只是不断招收大量的人员。通常情况下,企业在招收员工一段时间后,往往会因人员的专业技能与岗位要求不符,难以激发员工的工作热情,这样不仅会浪费大量的招聘资金,还会导致人才流动性过大,进而影响企业的发展。比如,在企业的发展中,行政部门往往不需要高学历的员工,只需具备较强的沟通能力,保持细致、认真的工作态度,就能够胜任行政工作,但部分企业在招聘行政管理人才时,会要求是研究生学历的人才,这就导致大材小用,极易造成人才流失。

#### 5.2 企业尚未形成完善的人力资源运作模式

现阶段,很多企业缺乏对人力资源管理的科学认识,往往认为人力资源管理只需要招聘员工、做好考勤管理、发放工资、开展员工培训等工作,就能够完善自身的职能<sup>[4]</sup>。但事实上,人力资源管理的重点内容是挖掘人才的潜力,并将自身的能力转化成工作动力,实现企业的人员的和谐发展。除此之外,很多企业的人力资源管理人员完全听从上级领导的意见,且领导直接决定员工的录用与离职情况,无法为企业提供合理的意见和建立,进而影响企业员工的管理效率。

#### 5.3 资源浪费问题

通常情况下,中国企业管理中普遍存在资源浪费现象,其主要原因是人力资源利用率比较低,企业在社会的发展中,长时间受到计划经济的影响,导致自身缺少市场经济理念和竞争意识,且在企业改组过程中,很多员工必须提前离开工作岗位,导致内部人员缺乏等资源浪费的局面<sup>[5]</sup>。除此之外,企业在传统文化的影响下,往往将业绩突出的技术人员作为管理人员,其不仅缺乏相应的管理经验,还无法做好自身的本职工作,造成了专员技能的严重浪费。

#### 5.4 意识问题

在企业的管理中,相关部门无法全面认识到人力资源管理工作的重要性,往往将高级管理人员和普通技术人员同等看待,这在一定程度上影响着管理人员的工作积极性。同时,很多企业过于重视管理人员,而完全忽略普通技术人员,导致技术人员形成不求上进、安于现状等不良情绪,无法重视人力资源开发和管理,难以充分发挥人员的潜能,影响企业的进一步发展。

### 6 在企业中落实人力资源管理职能的优化对策

#### 6.1 树立人力资源管理战略观

在企业的人力资源管理过程中,相关部门应树立大局出发的战略理念,但现阶段,企业的人力资源管理知识策略性的

管理。因此,在企业的发展中,人力资源管理部门应该重视战略决策,合理地调整企业的经营方式,制定企业的战略规划,不能只将人力资源的出入作为企业管理的重要内容。除此之外,企业要想实现自身的全面发展,必须不断引入相应的人才,并从战略性角度,科学、合理地培养这些优秀人才,比如,在引入大学生的过程中,应该与专业院校的合作,实现校企合作,共同培养优秀的大学生。同时,在企业内部的人力资源开发过程中,企业应该建立完善的培训制度,合理地开发人力资源,将人才应用到相应的工作岗位中,并充分发挥自身的作用,并建立合理的用人制度。

### 6.2 完善人力资源管理相关制度

在企业的发展中,人力资源管理职能主要涉及到以下内容:第一,招聘、培训与劳动关系管理职能;第二,人力资源战略、人力资源规划与工作分析职能;第三,绩效管理、薪酬管理和职业生涯管理职能。这些部分相辅相成,缺少任何一个部分,都将无法实现人力资源管理职能在企业发展中的有效落实。因此,在企业内部,相关部门应该不断建立、完善各项制度,并将各项制度落实到具体工作中,充分发挥人力资源管理的作用。

### 6.3 推进人力资源管理者趋向职业化

在社会经济的快速发展中,中国企业建设规模在不断扩大。人力资源管理专员在企业的发展中发挥着重要作用,具有

很大的发展空间。因此,人力资源管理人员应该不断学习相应的专业知识,不断提升自身的综合素质,不断向职业化发展,进而实现企业的快速发展。除此之外,在企业的发展中,相关部门应该重视人力资源管理工作,明确企业的发展目标,不断强化人力资源管理队伍,以培养出适合企业和社会需求的专业人才,进一步推动企业的快速发展<sup>9</sup>。

## 7 结语

综上所述,随着社会经济的快速发展和社会形式的不断变化,人力资源管理职能的有效落实,直接影响着企业的快速发展。通常情况下,优秀人力资源管理人才的缺失,往往会导致人力资源管理职能无法在企业的发展中得到有效落实。因此,相关部门应该加强对人力资源管理者的培训,提升相关人员的专业技能和综合素质,在企业中落实人力资源管理职能,实现企业的可持续发展。

### 参考文献

- [1]储海峰.如何在企业中落实人力资源管理职能[J].企业改革与管理,2017(08):51.
- [2]张丛珊.如何在中小企业落实人力资源管理职能[J].中外企业家,2015(36):109.
- [3]杨倬.新形势下企业人力资源管理的重要性[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2016(1):48-48.

(上接第171页)

制度落实情况纳入到员工绩效考核范围内,确保其落实到位,从而保证依法依规治企的长效发展;最后,健全法律部门与业务部门联动机制,管理人员需要加强各部门与法律部门的互动,使各部门都能深入贯彻依法依规治企理念。企业实施依法依规治企的核心主要是把握生产经营中依法依规治企的细节、狠抓依法治企过程,绝不姑息任何妨碍依法治企的人员、突出依法依规治企实效,促进企业长久发展。因此,企业要以法律相关部门为中心,以法律宣传人员为联络桥梁,确保企业法律事项的上下联动。与此同时,相关部门还要不断梳理和更新与企业相关的各项法律法规,切实将法律法规落实的企业运营过程中的各个环节。摒弃过去以说教式思维解决法律纠纷的方式,坚持依法管理,通过与其他部门共同研究让每个员工心中树立起强烈的法律意识。在各部门涉及到与法律相关事务时,要第一时间寻找法律部门咨询;在企业合法权益受到侵害时,能够第一时间通过法律途径保护自身权益,做好跟踪调查取证,及时对业务管理过程中存在的漏洞及盲点进行分

析,并探索相应的解决对策,总结经验教训并进行分享,让员工吸取教训避免类似事件发生,使企业逐渐形成“办事依法、遇事找法、解决问题用法、化解矛盾靠法”的良好环境<sup>9</sup>。

## 4 结语

总之,法律法规是企业健康发展的有力保障,依法依规企业是企业获得可持续发展的基础。只有不断加强法制建设打牢法律根基,夯实法律基础,不断用法律来武装企业,才能保证企业的规范运营,使企业发展建立在法律法规基础上,不断前行。

### 参考文献

- [1]赵春英.国有企业实现依法治企的有效途径初探[J].现代经济信息,2018(02):333.
- [2]罗航.创新制度文化依法依规治企[J].中外企业文化,2015(12):40-41.
- [3]刘文芳.强化依法治企提高现代化管理水平[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2015(8):32-33.