

企业人力资源的创新思路与管理发展路径

胡云

(北京四方诚信畜牧科技有限公司, 北京 100161)

摘要 随着我国社会经济的不断发展, 社会主义的经济形势与市场经济体制两者相结合。这将给企业带来一定的市场, 同时也会聚集一定的竞争。可以说这既是机遇, 也是挑战。人力资源管理作为企业发展的一个核心要素, 它可以直接影响到企业的竞争与工作效率。企业要想生存和发展, 就必须脚踏实地, 提高对人力资源管理的重视程度。同时要敢于创新, 不断完善现有的管理体制, 不断地挖掘员工的价值与潜力, 从而为企业的发展获取更多的有利资源, 员工要善于提出问题, 敢于提出问题, 要积极的学习他人的先进管理经验。领导也要有针对性的采纳的建议, 不断地完善管理体制, 提升企业的管理水平, 促进企业经济持续稳定发展。

关键词 人力资源 创新思路 管理体系 新型科技人才

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

文章编号: 1007-0745(2021)09-0046-03

从企业的角度出发, 管理者必须重视人力资源的重要作用。要认识到人力资源在经营发展中的重要作用, 现阶段企业就必须合理的分配人员, 在各方面权衡利弊, 从而清除企业运营中的一些阻碍因素。我们都知道人员管理的水平可以决定着企业的生产效益。因此, 必须根据企业的实际情况, 实现人力资源的合理分配。企业要制定一个科学有效的管理措施, 充分调动员工的积极性。让员工发挥他们的主动性, 在工作的过程中, 投入更多的热情与信心。即使面对复杂的市场环境, 企业也能够依托于一个科学的管理体系, 能够正确地应对千变万化的市场环境, 积极为员工打造一个和谐的工作氛围。另一方面, 企业要积极的组织内部人员进行交流, 从而提升企业内部人员的凝聚力, 提高企业员工的自身的综合实力, 促进企业经济, 稳步增长。

1 人力资源管理

所谓的人力资源管理, 就是在企业发展方向不偏离的情况下, 企业积极的接触社会的有限资源, 从而完成一个人员的选聘, 培养以及组织等一系列的工作。让其能够更好地服务于企业的各大环境, 企业员工也要充分发挥本身的热情, 从而促进企业的不断发展。最终无论从物质方面还是精神方面, 都能够得到企业内部员工的真正认可。人力资源管理员必须要符合企业发展的一个实际情况, 根据企业发展实际的计划, 有目的开展员工的工作, 通过现有员工的工作的专业水平及其专业的文化素养, 打造出一个实力过硬的高水平团队, 能够让每个员工在自己的工作岗位上发挥更大的价值, 为企业创造更多的经济效益。如今的时代是一个知识迅速发展的时代, 同样也是一个以人才作为主要竞争力的时代, 只有更好的把握人才, 把人才作为一个企业发展的推动力, 才能可持续发展。在人力资源的管理中, 如何培养人才、使用人才是企业发展的一个关键问题。对于人力资源的管理, 我们应当树立一个科学的

发展理念, 必须要树立以人为本, 全面发展, 协调发展, 可持续发展的理念。当前社会许多的企业管理者认识到人力资源的有效管理与利用, 能够促进企业的发展, 不断获得企业在市场中的竞争优势。在知识经济的条件下, 企业掌握和运用科学技术人才这一生产要素才是决定企业成败的关键。以人为核心的人力资源的管理作为一种特殊而又重要的资源, 又被称为劳动力。人力资源能有效的促进社会的发展, 经济的进步。人力资源的管理作为一个企业的人事管理体系, 能够充分调动企业的资源的合理配置及其科学的管理, 为企业做贡献, 为企业带来更好的经济效益。

2 企业人力资源管理中的问题

2.1 人力资源的管理意识淡薄

笔者发现, 在现阶段企业的人力管理制度还不太完善。在实际的应用中, 通常会出现各种各样的问题, 这将给企业的发展带来很大的不便。给企业的发展造成了极大的困扰。通过分析发现这些问题, 其实归根到底就是领导者对于人事管理缺乏一个足够的认识, 尤其是在企业发展的初期, 企业需要大量的管理型人才来促进企业的发展, 这些管理人才可以为企业带来更多的活力。但是这个问题, 在企业内部的管理中并没有达到一个共识, 企业的领导也未能能够重视。在前期发展的阶段, 领导者往往更侧重于技术型人才, 他们觉得人力资源管理在这个时期起不到实际的作用, 不能够为企业创造更多的经济效益。因此, 这将会导致企业的结构出现不平衡, 内部的关系也逐渐的恶化。员工的积极性与创造性得不到发挥, 从而不利于其长期稳定的发展。会阻碍企业的发展壮大。

2.2 管理体系和企业的发展战略未能够结合

即使有一些企业在前期有足够的重视人力资源的管理。但是这些企业却缺乏一个足够的专业的管理策略, 使得发展的实践与市场的发展脱节。例如, 其内部人员的分配不

够合理,企业的管理效率也未能得到提升。众所周知,科学的人力资源管理一般都要结合市场的发展要求,从而选择一个对企业发展有利的高水平的战略,并根据自身的发展水平,积极的制定一套系统化的管理制度。员工在短时间内迅速地融入到企业这个集体之中,能够让新员工快速的适应这个环境,能够找准自己的定位,积极的融入企业建设这个团体之中,最后企业应该制定一个制度,还要注重对员工的一个奖励,做到减少罚分明。对于工作热情比较高的员工进行一个激励,让员工与企业站在同一个战线上,最终促进企业员工的双赢发展。通过企业管理体系与企业发展战略两者相互结合,使得企业的发展更加迅速。企业的效率更高,效益也更好,才能更好的调动员工的积极性。

3 薪酬与绩效管理风险

在企业的日常管理中,员工的薪酬必须与绩效考核两者相适应,这也是企业在人力资源管理方面必须要注重的问题。绩效管理中绩效的评估可以影响到企业员工奖金的发放,以及职位的晋升,这些都是关乎员工的切身利益。如果这些都没有做好的话,那么其员工积极性谈何说起。就如比如说要让员工在自己的工作中保持对企业的信任及其信心,如果缺乏一个科学的管理绩效,就会使企业员工丧失对企业的期望,且人才更无法走动,无法激发员工的潜力,难以形成一个组织的目标。

在经济全球化、信息多样化的背景下,市场对我国各行各业的发展都提出了新的要求。科学技术在企业发展中的作用也越来越明显,具体表现在:我国生产经营的产品在国际市场中由原来的中国制造变成中国创造;我国企业之间的竞争也由原来产品种类、产品经营销售的竞争变为产品质量、产品的技术资本的竞争。我国企业生产经营发生如此大的改变,新型科技人才所起的作用是至关重要的。

在新的经济条件下,企业之间的竞争实质上是新型科技人才的竞争,他也成为了当今社会衡量企业竞争力的一个重要标准,是企业发展进步的重要因素。在新的经济条件下,衡量人才的标准与传统社会存在差异,现代社会更需要的是创新型人才和个性化人才。一个企业要在日新月异的经济条件下立足,固步自封或者固守传统是行不通的,必然会被时代淘汰。在信息化的时代,创新的重要性被体现的淋漓尽致。创新可以提高产品生产技术,提高生产的效率,企业经营者可以获得更多的利润;又可以保证产品的质量,促进产品种类的新颖,获得更大的市场,不断扩大市场的规模。个性化是通过创新呈现的,让新型人才的个性得到了充分的发展,将个人的发展与社会的需求紧密的联系在一起。具体表现在企业发展过程中的每一个计划和目标既能适应市场的需求又能体现自己的个性,吸引消费者,获得更大的发展空间。接下来,笔者将会论述关于企业人力资源的发展路径,就如何促进企业人力资源管理提出一些建议。

3.1 狠抓员工培训这个基础

在一定的历史条件下,对人才的需要是各不相同的。为了适应新经济的发展,必须培养新型科技人才。以前的教育理念不注重培养个性化的人才,我国的新教育理念提出并贯彻到教育中的时间并不是很久,所以我国目前的新兴科技人才还是比较短缺的,不能完全适应当今世界经济科技的发展。同时对于已就业的员工,企业也只注重当前的经济效益,不会对就业的员工进行专业化知识的再培训;而且在当前经济压力如此大的条件下,员工的工作时间紧迫,几乎很少有人迈出学校以后还会进行长时间的、持续的专业知识的培训和学习。

这个时候,人力资源管理部门的重要作用就体现出来了。人力资源管理部门可以联系企业内部发展实际,对企业员工进行专业知识的在学习,专业技能的培训。一方面,可以开设一些相关的线上线下的课程,组织相关工作人员进行就业后的在学习,在培训完成后统一做专业能力测评,以此被动的提高企业员工的专业化水平,保证企业工作质量。另一方面,组织本单位的工作人员一起进行学习,汲取经验,探讨工作中遇到的问题,提高自身的综合素质,实现共同进步,促进企业发展。面对企业工作人员的工作热情不高的问题,人力资源管理部门可以通过演讲的方式来传播一些正确的价值观,端正他们的工作态度,提高他们的工作热情;单位内部也可以采取一些措施,可以在企业员工之间实行工作的奖惩制度,拟定相关的标准,评定他们的工作态度,提高他们的工作热情。

3.2 激发机制活力这个关键

激发机制就是企业在工作要不不断鼓舞员工,提高他们的工作的积极性。激发机制活力并不是没有任何依据,需要联系企业的经营目标,将员工的需求结合起来,在满足员工的社会需求的同时,实现企业经济利润的增长。企业可以设计一些具有激励性作用的工作,制定奖励机制,对员工形成一定的诱导性因素,来满足员工的需求。同时企业还可以从内部做出一些改变,例如:管理层可以改变对公司员工的态度,在平时相处中可以表现得亲和一些;也可以改变公司的工作环境,为员工提供更加舒适的工作环境。如此一来,企业的机制活力被激发出来,员工的工作积极性提高,有利于企业更好的发展。

3.3 用工主体由被动到主动

员工是企业发展的主体,调动员工工作积极性,提升工作效率,是企业人力资源管理的重要内容。从传统上来看,企业员工工作的积极性不高,具体表现为:员工工作目标不清楚,有很多新人在刚进企业时如果没有具体的安排,往往会显得不知所措;员工工作的积极性不高,有些企业对于员工工资方面没有多大差异,劳动与付出不能成正比,员工没有过多的期待,工作的热情逐渐消失,在工作中消极被动。

(下转第52页)

容易造成汽车各类子系统出现故障,如汽车管道拥堵、汽车油缸活塞出现凝固现象等,进而导致汽车无法被有效使用。如我国黑龙江漠河市,其冬季最低气温甚至会达到零下40摄氏度左右,而驾驶员在发动汽车前,需消耗一定的时间去对汽车进行预热与油热,只有这样才能汽车正常启动并进入可驾驶状态。汽车制造企业针对这些问题也同样开始材料层面的分析与研究,用以提升汽车面对各类复杂气候环境条件下的适应能力。新材料与新技术的开发过程中,工程人员也在不断形成全新的方案与思路,新能源应用水平不断提升,相关技术工艺更为成熟,这也让汽车在行驶与使用过程中可更为平稳。

4.3 运输条件要素对汽车使用的影响

运输条件是指汽车在参与货物转运过程中所要面对的各项要素,其主要受到货物种类以及运输目的地不同的影响,而很多现象则是一些很难解决难点。对于汽车运输工作而言,货物本身的特殊性,也让很多货物的装卸过程需要进行特殊处理,并且货物的重量、密度、外形以及物理特征等要素也同样决定其最终的装卸方式。同时,为保证汽车运输效率,货物在装车过程中的可折叠性以及货物是否易碎,也同样决定所要使用的汽车类型。部分汽车经常面临长距离运输过程,因此汽车的设计制造者与使用者还要考虑汽车轮胎的防滑性、耐磨性、抗风化性等性能,这些对于货车而言十分常见,而生产厂商也要将这些性能指标纳入到需求内容之中,并严格按照国家相关标准进行。

(上接第47页)

将用工主体由被动变成主动是企业人力资源管理中的重要举措。首先,在工作任务分配之前,小组可以先进行会议,了解大家的意见,对于目标的制定达成共识,然后在进行任务的分派,这样既可以提高员工对自己接受任务的满意度,又可以促进员工的自主性,提高工作的效率。接下来,企业就要注意对员工基本愿望的满足,企业员工在社会角色中除了工作角色之外,他们在现实生活中还要扮演很多社会角色,如家长、子女等,而且每个人的社会需求存在差异。企业可以利用一定的时间对员工除工作之外的社会需求进行一定的统计,根据他们在工作中的良好表现,在一定程度上帮助他们满足需求。这样就可以减少企业员工的后顾之忧,更好的投入的工作中去。最后一点也是最重的一点,关于员工的奖金和津贴。大多数员工工作一方面可能是出于对自己从事的职业的热爱,另一方面,是为了满足自己的利益需求。所以企业在年终奖评的时候,可以根据员工这一年来对工作的态度、工作任务的完成情况、对企业业绩的贡献程度等对员工进行不同程度的奖励,来刺激他们的工作热情,提高他们工作的积极性。

4 结语

总之,在新的时代背景下,新型科技人才成为了企业

我国为规范汽车运输业发展秩序,针对货车的使用以及可能发生的各类影响要素,制定一整套针对不同需求而形成的标准规范,而汽车的使用者则要严格遵守这些制度与法规,进而不断提升汽车的安全性。

5 结语

综上所述,随着我国经济体系的快速完善,汽车运输已成为影响经济稳定的重要因素,而汽车使用及管理技术层面所对应的工作内容更是在这一背景下得到全面拓展,对于汽车企业而言,不仅要应对当前社会背景下对汽车使用的各项要求,也要做好自身的体系的升级与改革,树立创新意识,融合汽车使用的各类场景特征以及当前社会生产生活对汽车使用所提出的各项标准,不断优化汽车的使用效能,提升其安全性与可靠性,并尽可能应用各类新型材料与环保材料的使用比例,努力攻克各项难关,进而全面推动我国汽车及其相关产业的可持续健康发展。^[1-4]

参考文献:

- [1] 刘浩浩.探析汽车使用及技术管理的重要性[J].汽车实用技术,2020(01):221-223.
- [2] 陆相林.关于汽车使用及技术管理的重要性分析[J].科学技术创新,2018(03):24-25.
- [3] 李春辉.浅谈汽车使用及技术管理的重要性[J].黑龙江科技信息,2016(06):34.
- [4] 苏小娟.探析汽车使用及技术管理的重要性[J].河南科技,2014(08):122.

之间竞争的根本,人力资源管理在这个时候显得至关重要。以上我们提到了人力资源管理的一些相关措施,但在具体实施中,所有企业不能一概而论,要根据企业发展的实际情况和自身发展的需求,来制定适合自己发展的人力资源管理措施。在新的经济条件下,根据国际国内市场的发展需求,深入贯彻创新发展理念,不断从企业的发展理念、发展措施、发展模式、发展方式上进行改变,建立一个适应自己企业发展的人力资源管理体系,让企业在竞争激烈的市场经济中可以发展的更好,获得更多的经济效益。^[1-5]

参考文献:

- [1] 李帅.企业人力资源绩效管理创新发展的新路径研究[J].科技经济导刊,2020,28(28):190-191.
- [2] 仲娜.浅论企业人力资源管理的发展创新路径[J].中国远洋海运,2017(07):76-77.
- [3] 姜丽娟.企业人力资源管理的创新发展路径探究[J].人力资源开发,2019(08):59-61.
- [4] 毛树珍.企业如何创新发展人力资源与管理的必要性及实践思路解析[J].时代金融,2016(11):231,236.
- [5] 江凯.新形势下国有企业人力资源培训优化策略分析[J].商展经济,2021(14):109-111.