

提升人力资源管理的方法探索

马廷诚*

葛洲坝易普力四川爆破工程有限公司, 四川 610000

摘要: 随着时代的变革, 企业的发展已经从过去的“粗狂式”发展为“理性式”。企业与员工的关系也由过去的简单雇佣关系渐渐发展为一种平等的合作关系。人力资源管理者应该旨在将人力和资源集结, 以将其能量最大化。对于一个优秀的企业, 过硬的产品质量、先进的生产设备等硬件固然重要, 但是都离不开科学的规划和指导。如何更好地调动员工的积极性, 让员工工作从被动变主动, 如何科学地制定公司日常管理制度, 提升工作效率。

关键词: 人力资源管理; 科学的管理制度; 绩效考核

一、引言

在当前我国经济迅速发展的新时期, 人们对单位的相关人员的职能也提出了更高的要求, 人力资源管理作为各单位的核心部分, 其管理方式的好坏直接关系到其单位的发展。然而从实际情况来看, 当前我国人力资源管理方式还存在诸多问题, 因此, 针对其中存在的问题进行分析, 并采取有效优化措施具有重要意义。

二、内部控制对企业人力资源管理的影响

(一) 内部控制对企业人力资源规划的影响

在企业人力资源管理当中, 人力资源规划是一个十分重要的环节, 其包含了企业的岗位设置、员工素质及文化水平等相关内容。因此, 在进行人力资源规划时, 必须要与企业的战略发展目标一致, 这样才能明确分工、各尽其责。在人力资源规划当中, 企业内部控制的作用主要体现在人力资源规划的制定是否与企业发展目标相一致。当企业内部控制不完善时, 在人力资源规划制定时很容易出现对企业发展战略目标宣传有误, 尤其是制定规划部门, 若不能清晰掌握企业的发展战略目标, 那么很可能出现制定的人力资源规划与企业实际发展战略目标不一致, 进而出现脱节的现象。一般来讲, 企业从成立至成熟都需要经历不同的阶段, 每一个发展时期所制定的发展战略目标有所不同, 因此, 随着企业发展战略目标的变化, 人力资源规划也需随之改变, 这样才能满足企业发展需求, 才能达到理想的效果^[1]。

(二) 内部控制对企业人力资源管理效果的影响

在企业人力资源管理当中, 人力资源规划只属于前期规划设计阶段, 而在具体实施和执行过程当中, 同样需要内部控制加以约束。在这个阶段, 企业内部控制的作用主要体现在人力资源管理效果能否达到理想状态。一旦出现内部控制体系不完善, 就很容易产生大量风险。比如实际招聘的员工与岗位实际不符; 人员培训与开发费用过高; 员工薪酬和福利难以满足实际需求等。甚至由于内部控制的缺失, 一些企业或出现员工关系不和谐的现象。作为企业组成的基本元素, 人是企业发展的根本动力, 良好的员工关系, 和谐的工作氛围, 才能让企业充满活力, 才能激发员工的工作积极性^[2]。

三、企业人力资源管理常见问题

(一) 员工收益得不到重视

在现存的很多企业中, 员工的收益不能与企业利益的增长相协调, 没有一个公平的工资增长机制保障员工的收益, 使得企业的人才流失现象明显。

(二) 员工的心理压力过大

随着市场竞争的日益激烈, 为保证企业的收益, 企业给员工分配的工作超出员工的能力, 使得员工工作的心理压力过大, 在超额的工作量和企业严格的工作制度双重压力作用下, 员工长时间处于一种亚健康的工作状态, 不利于员工的身心健康^[1]。

*通讯作者: 马廷诚, 1993年11月, 男, 汉族, 山东禹城人, 现就职于葛洲坝易普力四川爆破工程有限公司, 助理政工师, 本科。研究方向: 人力资源管理, 共青团管理。

（三）缺乏企业文化向心力

很多企业在制定企业文化时往往只注重企业员工精神层面的文化培养，忽视了企业文化中的人文关怀，企业构建企业文化时并没有真正落实，产生的向心力和凝聚力非常的有限，没有达到增加企业凝聚力的效果^[3]。

四、优化人力资源管理策略

（一）观念紧跟时代发展步伐

随着时代的迅速发展，人力资源管理也应该要紧跟时代的发展步伐，所以，将以往的旧的理念与管理方式进行改革十分有必要。在实际中，当前对国内经济发展情况以及业人力资源管理现状进行全面了解，将一些传统的管理理念摒弃，将现代化的管理方式应用于实际工作中，还需要对管理方式进行创新，比如，可以对原有的就业制转为人才选拔提名制，以此为提高人力资源管理效果奠定基础^[4]。

（二）激励制度的完善

激励机制的建立与人事管理的发展有着直接联系，通过对当前人力资源管理的不足予以改进具有重要意义，这样能使资源管理的质量得到提高。为了将激励机制予以完善，我们应当对员工的需求进行了解，并调查不同岗位员工，还需要对岗位分类制度与薪酬分配政策充分优化；之后对不同部门的立场进行分析，主要对评估是否存在不公平的现象进行了解。在这个过程中，需要按照一定标准，根据工作岗位采用不同方法，评价工作环境、责任与条件等。还需要对工资结构标准进行明确，使每个岗位的价值对应工资的份额，与此同时，对激励机制进行评估也是不可缺少的环节。

激励机制的目的主要是提升员工工作积极性，因此，需要注重对绩效考核体系建立完善，各单位应积极开展评估工作，对职工工资的标准进行明确，对他们的行为进行优化，还需要对绩效指标进行科学设置，由此使评估的可操作性得到提升。另外，还需要将以往传统的管理方式进行改革，将有效的评价体系应用于实际中，各单位可根据自己的发展状况，对轮岗制度予以定期实行，使员工对本单位的所有岗位有所全面熟悉，由此使员工的积极性得到提升。最后，还需要对激励机制进一步完善，将不同的激励措施应用于实际中，使员工的激励需求得以满足^[1]。

（三）强化组织构架与内部控制之间的协调性

目前，在很多企业机构设置当中，岗位牵制和监督是有所不足的。一方面在于企业的根本目标是经济效益，企业普遍存在“重生产、轻内部控制”的思想，很多岗位的配置人数不够，甚至会出现身兼多职的现象；另一方面，在企业组织构架宣讲当中明显不足，比如，很多员工并不能清晰地认识到自己岗位的职责，在整个组织构架运作当中很难发挥自己的岗位作用，难以具备大局观，只能被困在自己的岗位上，而无法充分发挥组织构架和内部控制管理之间的促进作用。为此，必须进一步强化两者的协调性。

1. 基于岗位特点，强调人力资源招聘和配置的合理性。严格按照岗位监督牵制原则，根据岗位职责匹配人员，保证职权冲突的岗位人员配置合理化，强化内部制衡效果。

2. 增强员工对组织构架的认识程度，提高机构设置的监督服务意识，通过强化内部管理制度，优化内部组织结构，不断提升公司的服务能力。同时，还要充分结合市场经济发展需求，做到与当地居民的消费水平、经济状况相匹配，不得过度追求不切实际的管理效果。要求根据居民需求，加大服务方式、内容的创新力度，采取物业为主，兼顾多种经营的管理理念，开展多样化服务，如代办保险、居家养老、家政服务。通过不同类型的增值服务，在方便居民的同时，为公司赚取更多经济利益，同时树立良好的形象^[2]。

（四）工作方式的创新，提高工作质量

当前人员配置是解决人事管理的主要问题，在各单位内部竞争体系中纳入职工的晋升薪资，能够使单位人力资源管理得到优化；之后将人才的岗位设计、招聘与本单位的内部结合起来，我们可以根据单位的人才需要设置岗位，使人才引进能力得到提升，将人才的作用充分发挥。还需要对求职者与工作水平进行分析，各机构应对审查本单位工作人员的工作进行定期审查，使职工工作效率得到提高，与此同时，各部门应注重加强交流，针对单位的发展提出相关建议，将管理内容进行改革，将管理方式进行创新，以此为促进人力资源的可持续发展奠定基础。人事管理的重点是对员工的关怀，这样才能使员工感受到内心的温暖，使其更加积极努力的工作。

另外，还需要不断优化完善人力资源管理体系，需要对人力资源市场详细审视，由此使人力资源技术的全面发展得以推动，使人力资源管理体系构建完善，更好地对工作中存在的问题有效解决，由此为实现人力资源市场的科学建设奠定基础^[3]。

五、结束语

总之,人力资源部应该像对待顾客一样对待员工,而不是把他们当作工作的工具或下属。公司应当根据具体的公司规模、公司类型、国家制度、情况等因素,制定相应的决策和方法。帮助员工建立归属感、使命感和成就感是非常重要的。切忌不要让员工感到不满。

参考文献:

- [1]许克丽.论人力资源管理在企业内控中的作用[J].人力资源管理,2011(12):126.
- [2]赵忠香.单位人力资源管理中薪酬管理的问题分析[J].商讯,2020(27):195-196.
- [3]李凤淑.网络经济环境下的单位人力资源管理优化策略[J].财经界,2020(29):242-243.
- [4]邢秀娟.单位人力资源管理的优化策略探析[J].科技经济导刊,2019,27(35):222.