

人力资源管理在企业管理中的定位与创新

张翼飞

国网河南省电力公司禹州市供电公司 河南省 许昌市 禹州市 461670

【摘要】在市场经济条件下,企业的人力资源占有非常重要的位置,它与企业的竞争能力密切相关,对公司的发展起着举足轻重的作用。目前,传统的人力资源管理模式已不能满足企业的现实需求。要想确保各项工作的顺利进行,必须主动进行人力资源管理的改革,有效地转换角色,强化与其它部门的协作,才能取得较好的发展优势。

【关键词】人力资源管理;企业管理;角色定位创新;竞争力

The positioning and innovation of human resource management in enterprise management

Zhang Yifei

State Grid Henan Electric Power Company Yuzhou Power Supply Company Xuchang City,
Henan Province Yuzhou City 461670

【Abstract】 Under the condition of market economy, the human resources of the enterprise occupies a very important position, which is closely related to the competitiveness of the enterprise, and plays a decisive role in the development of the company. At present, the traditional human resource management mode can no longer meet the real needs of enterprises. In order to ensure the smooth progress of all the work, we must take the initiative to carry out the reform of human resource management, effectively change the role, strengthen the cooperation with other departments, in order to achieve better development advantages.

【Key words】 human resource management; enterprise management; role positioning innovation; competitiveness

市场的竞争实质上就是人才的竞争,目前,人才的竞争已成为企业的核心。人力资源部要充分认识到自己的工作性质发生了变化,要给人才提供一个施展的舞台,让他们在公司中发挥自己的作用,为公司的高质量发展创造有利条件。因此,人力资源部要重视工作方式的变革和创新,科学地确定自己的角色。

1 企业管理中人力资源管理角色定位

1.1 人事管理专家

目前,我国企业的人力资源管理还处在起步阶段,管理理论和管理方法大多是从国外汲取的,还没有形成适合自己的管理技术和管理理论,专业人才相对较少。人力资源管理要促进公司的发展,必须重视其内部人员管理的专业作用,只有这样,企业在进行人力资源管理时,才能朝着系统化、规范化的方向发展。

1.2 建议者与帮助者

目前,许多企业都没有足够的关注 HRM,在进行战略规划时忽略了 HRM 的相关内容,造成这种状况的主要原因是公司高层没有认识到 HRM 对提高公司的竞争能力。因此,管理部门应该把人力资源管理作为提高企业竞争能力的突破口,对人力资源进行全面的关注,制定相应的人力资源规划。在这一过程中,人力资源管理既要充分发挥自己的意见,又要充分发挥自己的助手作用。加强与各部门的沟通,确保执行 HR 工作的效果。

1.3 变革推动者

企业文化是企业长期发展过程中形成的一种价值准则,它在激励员工方面起着举足轻重的作用。在进行文化转型时,人力资源经理可以作为一个推动力量,在资源开发的过程中,建立一个学习组织,推动公司的学习气氛,让员工明白自己的责任,从而提高公司的竞争力和生存能力。在此基础上,要注意协调员工的发展和组织需求,营造一个有利于其发展的良好环境。

1.4 战略支持者

人力资源部是公司在制订和实施策略时的支持者。有能力参与公司的发展战略,并提供相关的意见和计划。还可以作为执行策略的参与者,在执行策略的过程中进行变革,从而提升企业的实际运作效率,并为企业的战略执行提供人力保障。

2 企业管理中人力资源管理重要性

在企业经营中,人力资源的管理是非常重要的,因此,在实施人力资源管理的过程中,员工必须正确认识到管理的功能和价值,理解两者的关系。一般而言,经营管理是指企业有效地管理经济资源,以促进公司的发展。对企业来说,物质、资金、人力、技术、客户等都是主要的资源和经济投入,而企业的经营管理主要是从这些方面入手。人力资源管理和企业经营是一个整体和局部的管理。人力资源是整个企业的中心,与其它企业有着密切的关系。企业的发展、工作

的进行、目标的制订都离不开员工的参与，而经济利益的获取与市场的关系密切，因此，在进行人力资源管理时，要确保各项措施的合理、科学，并能及时发现问题，从而为公司的发展奠定坚实的基础。

3 企业管理中人力资源管理现状

3.1 认识不足

在激烈的市场竞争中，大部分企业的运营管理都是以利润为导向，而内部的人力资源管理并不能为公司带来直接的经济效益，从而使得人力资源管理越来越被边缘化，领导和雇员对 HR 的关注越来越少，甚至有些人把 HRM 当成了一个可有可无的部门，从而削弱了 HRM 的作用。此外，由于传统的人事管理方式具有滞后性，以及人力资源管理中的人性化管理问题，使其无法有效地进行。

3.2 管理理念落后

管理观念的先进性与科学性是保证人力资源工作有效进行的前提与依据。由于企业对人力资源管理工作的关注不够，导致大部分企业在经营管理上只注重开展业务、拓展市场、扩大生产规模等，而在人力资源管理方面投入不足，而且还沿用传统的人事管理理念和方式，导致人力资源职能无法充分发挥出来，企业内部人员流动性较大，最终影响到企业的健康发展。

3.3 人力资源管理综合素质普遍偏低

人力资源部是一个综合性很强的部门，它需要具备一定的综合管理水平，才能最大限度地发挥人力资源的功能和作用，以达到最大限度地优化人力资源，促进公司的持续发展。然而，从现有的人力资源管理队伍的组成上，存在着结构单一、素质参差不齐的问题，使其难以与企业的其它部门保持紧密的联系，使人力资源管理的各项业务难以开展，人力资源管理水平低下。

3.4 人力资源定位不准确

但由于诸多原因，许多企业在进行人力资源管理时，未能对其进行科学的定位，从而导致其人力资源的有效配置与组合未能得到有效的发挥。虽然部分企业已经意识到人力资源管理的重要性，并将人力资源管理纳入到企业经营战略中，不过普遍存在精细化程度不足的现象，具体表现为人力资源定位不够全面、对现有资源管理和配置方式没有进行精细化处理等，最终影响到人力资源管理效能的有效发挥。

4 人力资源管理在企业管理中的角色定位创新策略

4.1 转变管理理念

企业在实施人力资源管理时，应借鉴国外先进的管理方式，并将其与企业的发展、市场定位相结合，确保其制定符合发展需要。在这一过程中，要重视建立健全和完善的管理体制，让职工充分认识到自己的职责，并主动改变原有的管理方式。为实现公司的长期发展，有关的人力资源管理部门应

该重视功能的整合，包括发展战略、运营和管理。在员工的内部管理中，要确保所制订的活动计划与实际执行的活动相一致，并确保公司拥有充足的人力资源。在这一过程中，需要企业领导人进行持续的管理创新，并将其重点放在人力资源管理上，以提高公司整体实力，全面地培养人才。在经营活动中，可以将优秀的内部人员培训成公司所需的领导者，确保各部门的协调，优化人力资源的管理，推动企业的人力资源管理创新，提高企业在市场上的竞争能力，同时，也能让公司的经营理念与市场和公司的发展相适应。

4.2 提升管理者综合素质

在实施人力资源管理时，必须对其进行重新定位，不能仅限于资源的分配。在这一过程中，需要企业在发展策略上进行多样化的拓展，以确保人力资源经理在工作中的作用。对管理者来说，要注意角色的多样化，要不断地扩展创新理念、监督职责和职业素养，以确保人力资源管理的功能和价值。在进行管理时，既要对他人的管理，又要对自身进行自我管理，以保证管理的公正和公平，使各种管理工作真正落到实处。如果人员调动不能体现公开、公正，那么，就会影响到执行管理工作的权威。在对经营工作进行重新定位时，必须与市场发展趋势相适应，以获取战略人才，从而在激烈的市场环境下维持其竞争优势。

在信息化的大环境下，企业的人力资源管理工作不能局限于传统的组织形式，必须进行管理的改革和创新，使企业的管理工作朝着专业化方向发展，提高企业的准入条件。对人力资源管理队伍中的员工要进行严格的考核，以确保其在工作中表现出较强的职业素质。在工作实施中，既要贯彻上级下达的人事安排工作内容，又要确保计划的实施可以最大限度地激发员工的综合素质，确保公司的运作效率和工作质量。在这一过程中，HR 员工需要与其它部门的员工进行沟通，以达到公司的阶段性目标，从而确保公司的经营可靠性。要确保企业的人力资源管理能够更好地为企业的员工提供更好的服务，就必须充分发挥管理的专业性，发掘人才的潜力。在管理工作的发展和创新的进程中，要把企业的战略计划和战略目标相结合，才能最大限度地调动企业的资源，确保最大限度地分配资源。

4.3 创新经营者和监督者定位

在企业内部，人力资源管理与其稳定健康发展有着密切的关系，因此，人力资源管理人员在进行角色定位时，要重视企业的决策，以达到更高的层次。在战略层次上，要强化对角色的认识和认识，加强员工之间的交流和协作，为公司的经营提供建议和参考。同时，在企业内部进行的人力资源管理也是多种多样和复杂的。所以，在实施过程中，可以逐步从服务型到监控型，并且要不断地改进企业内部的管理体系，确保企业的人力资源管理能够井然有序地进行。从企业角度看，创新是企业发展的主要推动力，所以管理者必须不断地在角色上进行革新，积极学习新的经营战略与经验，并吸取成功的成功经验，从而保证公司的创新发展。在执行管理工作时，要注意协调好领导和职工的关系，以确保员工对工作的忠诚，确保执行的优化性和动态性，充分调动公司的

发展活力,实现更高的绩效。

4.4 创新人才选拔制度,加强人力资源培养

新时期,我国企业要积极改变传统的、落后的人才选拔体系,不能把工龄作为衡量工作能力的-一个重要指标。对具有较高综合素质和较强能力的青年,应当建立“绿色通道”。这就要求企业在制定人才选拔体系时,要合理地渗透开放性,坚持公平、民主的理念,从而为公司的发展提供高质量的人才。

而对公司来说,则要努力让年轻员工有更多的发挥空间,以改变传统的人力资源管理体制,引进全新的、先进的制度,以提高企业的人力资源管理效能,为公司的发展创造更广阔的空间。在现阶段,企业的人力资源管理工作中,人才培训是提高企业的核心竞争力的-一个重要方面。因此,企业要更加重视,在这一领域加大投资,开展各类培训,以弥补企业人力资源短缺的问题。在具体的培训过程中,HR应对内部人员进行深入的调研,并根据公司的发展对其进行适当的培训。例如组织集体讲座,派遣优秀的职员到国外进修。在此期间,应尽量避免在工作时间进行培训,以免影响工作的进行。

4.5 提供灵活化员工培训和激励措施

传统的培训方式会让员工产生不良的学习体验,或者是占用了他们的工作时间,或者是他们制定的训练内容不符合他们的要求,从而使他们的训练效果不理想。在数字化HRM下,更强调以员工为本,以灵激活的训练环境及多样化的

训练内容,让员工根据自己的学习需要,进行自主选择,更适合于自主性的员工;此外,还可以根据员工的能力、绩效考核结果,向员工推荐智能化、个性化、视频化的知识和技能培训项目,并在智能培训平台上实现了交流,让员工分享学习经验,记录学习曲线,为员工的发展制定智能化的培训方案。

在员工的管理中,激励方法的执行是否恰当直接关系到员工的士气,直接关系到企业的业绩指标,同时也会导致人才的流失。如何建立科学、合理、灵活、高效的激励机制,成为目前我国人力资源管理的首要任务。藉由数智化技术,人力资源部经理可以提供更人性化、更方便、更有选择的云端激励计划,而传统员工合约管理则是以云端技术来推动档案管理,并让员工充分尊重、方便、合规性地离开,从而在员工心目中赢得员工的好感。

5 结论

在企业发展过程中,人力资源是一种具有竞争力的重要资源。随着市场经济的发展,企业需要对其进行重新定位,以促使其不断优化其功能,实现其角色的专业化和多元化。另外,要加强人力资源的科学管理与开发,以充分利用人才的潜力,以满足市场的竞争需求。

参考文献

- [1]王海丽.人力资源管理在企业管理中的角色定位创新分析[J].中国市场,2021(28):129-130.DOI:10.13939/j.cnki.zgsc.2021.28.129.
- [2]赵曙明,斯蒂芬·尼古拉斯,刘春林,赵宜萱.全球投资、新技术与创新人力资源管理实践[M].南京大学出版社:,2021:03.326.
- [3]张文娇.人力资源管理在企业管理中的角色定位创新[J].商场现代化,2020(15):92-94.DOI:10.14013/j.cnki.sexhdh.2020.15.034.
- [4]於慧.企业管理中人力资源管理角色定位及创新研究[J].商场现代化,2020(05):78-79.DOI:10.14013/j.cnki.sexhdh.2020.05.037.
- [5]王炜.刍议人力资源管理在企业管理中的角色定位及创新[J].中国乡镇企业会计,2020(03):159-160.
- [6]魏筱冈.人力资源管理在企业管理中的角色定位创新[J].中国市场,2019(36):109+113.DOI:10.13939/j.cnki.zgsc.2019.36.109.
- [7]麦力斯.人力资源管理在企业管理中的角色定位创新[J].国际公关,2019(07):200.DOI:10.16645/j.cnki.en11-5281/c.2019.07.150.
- [8]张汝佳.人力资源管理在企业管理中的角色定位创新[J].经营管理者,2018(10):72-73.
- [9]魏筱冈.人力资源管理在企业管理中的角色定位创新[J].中国市场,2019(36):109+113.
- [10]麦力斯.人力资源管理在企业管理中的角色定位创新[J].国际公关,2019(07):200.
- [11]张汝佳.人力资源管理在企业管理中的角色定位创新[J].经营管理者,2018(10):72-73.
- [12]许海萍.议人力资源管理在企业管理中的角色定位[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2018(06):1-2.
- [13]陈建强.人力资源管理在企业管理中的角色定位创新[J].企业改革与管理,2017(22):57+208.
- [14]鲁晓芳.激励制度在企业人力资源管理中的创新应用[J].现代经济信息,2013(19):93.
- [15]杨柏松.浅议激励制度在企业人力资源管理中的创新[J].学理论,2010(34):126+140.