

企业人力资源管理流程的优化探讨

张虹洁

(山西兰花集团新闻中心)

摘 要:文本主要针对企业人力资源管理流程的优化展开了深入研究,先阐述了企业人力资源管理的现状,如管理理念处于落后的状态、人力管理的成本投入大、培训方式有待改善等等,然后又提出了几点切实可行的优化措施,如树立先进的管理理念,提高员工的凝聚力、加大控制力度,控制好人力资本管理、调整企业的人才培训方式,培养出优秀的人员、完善相关的考核机制,为企业创造效益,通过以上措施,能够使得企业人力资源管理流程得到优化。

关键词:企业;人力资源管理;管理流程;优化

引言

对于企业来说,为了更好地发展,离不开核心竞争力。为了使得企业的核心竞争力获得提高,最主要的因素就是人才。基于此,在人力资源管理工作上,需要不断优化。随着市场竞争的不断激烈,对于企业而言,没有意识到人力资源管理的重要性,缺少足够的重视,针对这种情况,不利于企业更好地运营,而且还会出现一定的问题,难以在市场中获得一定的地位。所以,在企业发展的过程中,要给予高度重视人力资源,对此开展相应的管理和控制工作,促使企业更好地发展。

一、企业人力资源管理的现状

(一)管理理念处于落后的状态

随着我国的不断发展,也逐渐改善了经济,对于我国的经济来说,仍处于瓶颈期,在新的发展道路上仍进行探索。在企业之间竞争的不断激烈下,

从企业的角度上来看,为了在市场中,其竞争力不断提高,也积极进行了探索。但是对于有的企业管理人员而言,没有意识到人力资源的重要性,仍处于落后的状态,没有做到与时俱进,在管理理念上,处于落后的状态,没有树立新的管理理念,针对这种情况,从某种程度上来看,不利于提高企业人力资源管理的水平,难以获得一定的经济效益。

(二)人力管理的成本投入大

在市场经济竞争的不断激烈下,对于企业来说,也逐渐意识到人力资源管理的重要性,并给予了高度重视,基于此,在人力资源管理方面,其人力和财力上,也加大力度进行投入,但是人力资源管理的效果不太理想。针对此情况,我们进行了分析,与企业有着直接的关系,此原因是,企业没有充分认识人力资源管理,没有考虑到各个方面,在其特征方面认识的不够深入,说白了对人力资源方面的相关知识,没

有进行相应的学习。对于人力资源管理来说,具有一定的教育性。但是企业没有将教育性体现在人力资源中。有的企业虽然开展相应的培训活动,积极培养了人才,但并没有明确培训的目的和内容,后期跟进也不及时。这就使得其培训内容比较混乱,员工难以获得更多的知识。基于此,对企业经济效益的提高将产生直接的影响。

(三)培训方式有待改善

对于企业而言,为了促使人力资源管理工作顺利进行,开展相应的培训活动,主要就是使员工各方面的素质和能力获得提高,并不断增值。而且也能够充分体现出现代人力资源管理与传统的其区别,企业为了增值内部人力资源,必须加大培训力度,开展相应的培训环节,促使员工各方面的能力不断提高,提升自身的价值。比如:对于企业的新员工来说,企业会开展相应的培训活动,其短时间内,来培训新员工,其中主要的培训目的就是新员工能够简单地了解一下企业,并给予充分认识,之后再认识自己的岗位。由此以来,不断提高员工的素养。从大部分企业的角度来看,对于新员工培训这一方面,在一定的程度上,也注重起来。但是企业没有意识到老员工培训的重要性,虽然时不时培训了老员工,但是培训的力度不大,其培训内容上,缺少一定的先进性,使得老员工难以学习到先进的知识,而且从某种程度上来看,不利于将员工的参与热情激发出来,这对老员工综合素质的提高会产生直接影响,难以顺利开展人力资源管理工作,为人力资源带来一定的经济效益。

二、企业人力资源管理流程的优化措施

(一)树立先进的管理理念,提高员工的凝聚力

对于企业来说,为了更好地发展,顺利开展人力资源管理,将其管理中的重要作用体现出来,那么企业必须要做到与时俱进,适应时代的发展,其用人理念方面,开展相应的更新工作。首先,从人力资源管理的角度来看,要意识到员工的重要性,并树立以

人为本的理念,并在员工自身发展过程中,融入企业的文化,调动员工发展的动力,使得企业人力资源管理更好地发展,促使企业不断进步^[1]。为此需要对企业文化开展相应的建立工作,在实际建立的过程中,要体现出以人为本,并将此理念引入其中。在开展人力资源管理工作时,实施各个环节时,也要将企业文化融入进去,因为对于企业文化来说,能够起到一定的引导作用,充分体现出人力资源管理的高效性。在企业管理中,为了能够树立以人为本的理念,并融入其中,那么在企业中,需要引入现代化。通过不断改善企业人力资源管理措施下,并加大力度建设了企业文化。在人才方面,还需要建立相应的激励机制,在此机制下,来激发员工的工作热情,调动员工的积极性,能够积极主动参与自身工作中来。在企业运行的各个环节的过程中,可邀请相关领导,来进行观看,并将关于企业文化的相关内容和工作上的经验讲给员工们听,使得员工能够获得一定的荣誉,促使员工的凝聚力获得提高。

(二)加大控制力度,控制好人力资本管理

在人力资源管理的过程中,为了对其管理的效果提供重要的保障,在员工等方面,需要重点进行管理,也就是管理好员工具备各方面的知识和能力。将员工的潜能挖掘出来,并激励员工全身心投入在工作中,在工作的过程中,体现出自身的价值,提供一份贡献为企业^[2]。在企业发展的过程中,为了使得人力资源能够起着重要的作用,要意识到员工方面管理的重要性,也就是人力资本方面。为了使得员工的各方面技能和素质获得提高,必须要经过相应的培训,并加大资金投入力度用在培训活动中来,进而使得员工各方面的能力获得提高。所以,企业在开展人力资源管理活动时,需要积极培养员工各方面的能力。在开展管理工作时,不断积累员工,进而在不断增值,为企业带来一定的经济效益。

(三)调整企业的人才培训方式,培养出优秀的

人员

在人才的价值方面,为了不断提高,对于企业来说,还需要加大培训力度,来培养企业的员工,真真正正提高员工的综合素质和职业水平,而且从某种程度上来看,有利于促使企业的发展,不断提高员工各方面的能力,促使员工更好地成长。进而在实际培训的过程中,在内容和上,需要开展相应的优化工作,使得能够获得良好的培训效果。当今,对于有的企业来说,在培训的过程中,还存在一定的问题,为了促使企业更好地发展,需要企业考虑的问题就是培训的方式。企业为了更好地培训员工,需要制定相关的培训制度,并加以完善,将员工自身的能力等方面引入到员工的薪酬中^[3]。通过这种方式,从某种程度上来看,能够将其员工的潜力挖掘出来,提高员工个人的价值。开展培训活动的过程中,可先从培训管理人员和技术人员入手,将其各个方面都很优秀的骨干人员培训出来,由此以来,对于来员工来说,能够将其新员工带动起来,起到一定的榜样作用。为此,对于企业管理层来说,还要开展相应的培训环节,促使企业高层人才更好地发展,使其其他的综合素质获得提高。

(四)注重薪资福利体系建设,促使员工身心健康的发展

对于企业来说,薪资福利体系的建设直接关系到人才留住问题。所以,企业要对当前薪资福利体系开展相应的改革工作。首先,在遵守公平公正公开原则下,将其薪资管理机制建立起来,在给管理人员和技术人员发放薪酬的过程中,要严格按照相关的标准,并结合劳动成果。适当可对人力激励机制进行实施,在日常工作中,如果有的员工各个方面表现的都比较好,要给予一定的奖励;其次,在晋升方面,需要不断拓宽其渠道,明确晋升的标准,让员工更好地晋升^[4]。最后,对企业的文化开展相应的优化工作,如果企业的环境具有一定的单调性,从某种

程度上来看,会对员工的发展会有着直接的影响,进而,在一定的文化氛围下,使得员工的忠诚度获得提高。

(五)完善相关的考核机制,为企业创造效益

在企业发展的过程中,对于人力资源管理来说,为了将其作用充分体现出来,对于企业来说,在人员绩效方面,需要建立相应的考核机制,采取有效的考核方式,制定相应的考核标准,在制定的过程中,要充分考虑到员工的各方面的能力和素养^[5]。由此以来,促使企业更好地发展,不断改革。在绩效考核上,为了能够体现出高效化,我们要意识到企业文化的重要性,并进行相应的建立,多鼓励鼓励员工,促使员工能够将其自身最大价值发挥出来。与此同时,在绩效考核过程中,要具有一定的客观性,营造出良好的企业氛围,从某种程度上来看,能够促使为企业带来效益。

结束语

总而言之,在市场的不断发展下,对于企业来说,要意识到人力资源管理的重要性,并给予高度重视,将此工作当作重点工作来抓。在对人力资源管理工作开展时,还存在着不足之处。基于此,需要此部门中的人员与企业人员积极沟通,相配合,使得此项工作顺利的进行。还可以结合实际情况,采取有效的管理方法,并制定相应的目标。

参考文献:

- [1] 谌忠华. 大数据时代企业人力资源管理研究[J]. 国际公关, 2020(11):295-296.
- [2] 何难绝. 浅谈大数据时代企业人力资源管理探究[J]. 农家参谋, 2020(23):141-142.
- [3] 廖依山. “互联网+”时代中小企业人力资源管理流程优化研究[J]. 中国市场, 2018(15):114-115.
- [4] 李峙. 浅谈企业人力资源管理系统中的业务流程[J]. 通信与信息技术, 2018(06):65-67.
- [5] 朱琳. 企业流程管理与人力资源管理[J]. 企业改革与管理, 2019(03):75.