

人力资源管理推动经济发展的探索

郭富云

(林州市人力资源和社会保障局横水镇人社所 河南安阳 456571)

摘要:我国经济正处于高速发展状态,企业、单位对人才的要求日益提升,人力资源管理的重要性日益提升。充分做好人力资源管理工作,充分挖掘员工潜能,提升其主观能动性和工作积极性,对经济发展有推动作用。再者,合理的人力资源管理,可合理配置、应用人力资源,可提升资源的实际利用效率,提升企业、单位的市场竞争力,增加经济效益。本文主要简析人力资源管理推动经济发展。

关键词:人力资源管理;经济发展;人才

在现代化背景下,人力资源管理是一项非常重要的工作,更是企业、单位管理工作中的主要环节,直接影响整体管理效果、未来发展状态与现有经济效益^[1]。人力资源管理主要从经济学、人本主义思想进行管理工作,通过完善一系列制度,有效整合现有资源,结合实际情况配置相应资源,提升资源的配置合理性,改进资源的实际应用效率^[2]。现代化背景下的人力资源管理工作主要体现在人力资源总体规划、绩效考核管理、人才招聘、薪酬管理、岗位培训等等。但在经济高速发展背景下,想要保障人力资源管理的实际效果,必须与时俱进,积极引入新型管理理念,提升管理技能,坚定管理信念,进行管理改革,才能有效提升人力资源管理的实际效果。

1·经济发展背景下人力资源管理中存在的问题

人力资源管理和经济发展是互相影响的,经济高速发展,人力资源管理随之改革;人力资源管理积极改革,会促进经济高速发展。但从实际调查分析可发现,我国现有人力资源管理工作中,有很多问题存在,导致一部分资源被浪费,对经济发展造成了一定妨碍,最终影响经济发展实际水平。人力资源管理中的问题如下:

第一,信息化程度不高;想要获得更好的发展,占据更多市场,提升市场竞争力,则需在人力资源管理方面具备更多优势^[3]。做好人才队伍建设以及人才有效管理工作,才能保证人才在相匹配岗位上发光发热,提升工作效率及工作质量。但是,很多企业、单位固然已经认识到做好人力资源管理工作的重要性,但依然不知道应该从哪方面着手。在互联网背景下,计算机是人力资源管理期间主要使用的设备,利用安装在计算机上的信息化系统以及信息化技术,可改进实际工作方法,提升人力资源管理的实际质量与效率。但很多人力资源管理的信息化程度存在很多不足,管理人员单纯引入信息化技术与计算机设备,按照相应要求应用相应软件及技术,但并未主动学习更优质的信息化技术,导致信息化技术引入多年后依然选择最传统的信息化技术工作,导致人力资源管理效率并未持续提升,而是原地踏步。

第二,改革意识淡薄;任何企业、单位发展期间,均会认识到完善人力资源管理体系、机制的必要性,也会重视人力资源管理体系^[4]。但是,发展长时间的长短、管理层对人力资源管理的重视、业务规模、经济效益等多种因素,均会对人力资源管理改革造成直接影响。在实际发展过程中,拓宽业务范围,提升业务

人员能力,增加经济效益,是企业、单位最重视的内容,也是改革主要内容。但是,人力资源管理并未与时俱进,不断改革。部分企业、单位甚至并未认识到积极落实人力资源管理体系,持续改进人力资源管理工作的必要性。且人力资源管理部门管理人员也没有认识到积极进行人力资源管理改革的必要性,导致人力资源管理工作始终原地踏步。

2·推动经济发展背景下的人力资源管理策略

想要推动经济发展,首先要做好人力资源管理的创新工作,积极改革现有管理工作,提升管理工作与管理质量。本文制定的人力资源管理策略如下:

第一,强化信息化建设工作;如今互联网设备、互联网技术、信息化技术已经在各行各业普及,基本能够满足各行各业人力资源管理工作的需求,也能够满足其人力资源管理改革的需求^[5]。在这种情况下,企业必须积极进行信息化建设工作,促进人力资源管理改革。首先,企业、单位可结合实际发展情况,创建相应的网络服务平台,在日常工作中充分应用网络服务平台,潜移默化的强化员工信息化能力与信息化意识,提升工作实际效率。其次,创建网路服务平台,可创造优良的工作氛围、工作环境,可打破空间与时间的限制,拉近普通员工和领导层的距离,为双方沟通交流创造和谐氛围,员工可借助这一渠道提出自己在工作遇见的问题,提出一些对企业、单位未来发展有益的建议。领导层可及时了解现存的问题,第一时间解决相应问题,或制定可有效解决问题的应对策略,有效、持续解决问题,促进企业、单位有效发展。领导层还可及时发现一些有用的信息,发现一些员工其他方面的天赋,挖掘更多员工潜能,促使员工在自身岗位发光发热,或是结合员工实际能力调整员工岗位工作,提升员工的工作积极性与工作有效性。再者,充分应用网络服务平台,可更好的整合人力资源相关信息,及时完善现供应的信息数据库,丰富信息库中的相关内容。领导层可在此基础上不断提升对各个员工的了解与认知,更好的进行人力资源整合工作,挖掘员工最大的价值,促进企业、单位发展。

第二,转变人力资源管理理念;现今多数企业、单位存在人力资源管理理念落后现象,导致人力资源管理工作传统、陈旧,无法满足人力资源管理发展需求,最终对企业、单位实际发展造成不良影响^[6]。因此,企业、单位在经济高速发展背景下,还需

(下转第 69 页)

如此,不仅可以减少招聘人员以及应聘人员的时间浪费时间,还能筛选到比较理想的人才。

2.4 完善人才培养体系,优化单位工作效率

很多员工进入单位时,对于所任职位工作是比较模糊的,短时间内无法胜任相关工作。这一情况,要求人力资源管理部门能根据这一情况,制定符合实际情况员工培训体系。如根据岗位工作内容,制定相应的岗前培训方案,让每一位新入职的员工均参与对应的培训活动,逐步熟悉岗位工作内容,明确岗位实际职责,迅速上岗,缩短岗位适应时间,充分发挥岗位职能。再者,因为医疗保险单位是与时俱进的,所以其业务内容以及业务需求也会发生转变,岗位工作内容不可避免会发生一定变化。人力资源管理部门基于这一情况,制定相应的岗位培训体系,要求相关岗位员工第一时间参与相关工作,逐步熟悉变更后的业务内容,逐步掌握变更后业务内容的工作方法,不断提升员工的工作能力与工作效率。构建设置一套完整、科学、合理的培训体系,明确培训流程,保证培训的灵活性。在医疗保险单位工作内容改变,或是有新员工入职后,立刻启动这套培训体系,进行培训工作。

2.5 健全考核机制以及激励机制,最大化员工效率

想要转变员工的工作现状,提升其工作效率与工作质量,则需健全考核机制以及激励机制,才能保证工作基本效果。需根据医疗保险单位的各个部门、各个岗位工作内容,制定相应的考核机制以及激励制度,考核项目可以是工作质量、工作出错情况等

等,每月统计分析一次,基于统计分析结果,将员工纳入工作理想、工作一般范畴中。在健全考核机制后,还需健全激励机制,激励机制必须依托考核机制。基于考核结果,为工作理想员工提供物质奖励,并在升职加薪、外出学习进步时优先考虑这些员工。通过这种奖励,激发其他员工的工作积极性与工作主动性,促使其他员工积极变更自己的工作态度与工作效率,更好的表现自己,获取相应的奖金。

3 • 结束语

从本文分析可以看出,现今我国多数医疗保险单位的人力资源管理工作中存在问题,问题以管理理念落后、缺乏人力资源战略、健全考核机制与激励机制为主。基于已经明确的管理问题,积极制定符合实际情况的改进措施,无疑可提升实际管理效果,可优化现有工作状态,促进医疗保险单位发展。

参考文献:

- [1] 付新艳. 探讨基层事业单位人力资源管理存在的问题及应对策略[J]. 中国集体经济,2020(7):125-126.
- [2] 刘秀华. 我国事业单位人力资源激励机制存在的问题及对策探究[J]. 全国流通经济,2019(24):99-100.
- [3] 王冉. 探析事业单位改革人力资源管理的薄弱点以及改进措施[J]. 商品与质量,2021(12):20.

(上接第 67 页)

不断引入先进人力资源管理理念,不断进行人力资源管理改革工作,完善相应人力资源管理制度。在实际管理工作中,充分落实制度,实现制度管理,摒弃传统人为管理,减少以人为决策导致的失误现象,提升人力资源管理的整体效率与整体质量。但为了更好的推动企业、单位经济发展,需持续进行人力资源管理理念、管理制度改革,不断引入先进科学管理理念,摒弃传统陈旧管理理念,促使企业、单位更好的发展进步。不断完善人力资源管理期间,可不断提升管理整体效率,可充分发挥人力资源实际价值,不断提升核心竞争力,始终跟上时代发展的步伐。但不能否认的是,人依然是进行人力资源管理的基本与更笨,所以实际发展期间需积极选择一些人力资源管理理念新颖科学、创新精神强、管理能力突出以及管理经验丰富的员工,从而保障管理整体效果。

第三,积极应对经济发展背景下的人力资源管理发展需求;在经济持续发展的背景下,人力资源管理工作发生了一定变化,其重要地位不断凸显出来,如何做好人力资源管理工作,是大量企业、单位面临的困境。企业、单位的人力资源管理部门需定时进行市场调查,分析企业、单位的实际发展情况,明确企业、单位各个岗位对员工的实际要求,反复确定岗位对人才知识方面、技能方面、职业道德、综合能力、创新精神等方面的需求,制定相应的人才招聘方案与人才培养方案。通过人才招聘可引入高质量人才、复合型人才、创新型人才以及合作型人才等,可不断提升员工的整体素养,打造更优秀的人才队伍;通过人才培养方案,

组织现有企业员工进行相应培训活动与学习活动,可持续提升员工现有技能水平,促使员工胜任现有工作,不断改进岗位工作的实际质量与效率。为了留住人次,不断提升人才竞争力,还需优化现有绩效考核策略与奖惩制度,充分调动员工工作积极性,提升员工工作热情,促使员工制定未来发展计划,让员工留在企业、单位。

3 • 结束语

结合现有人力资源管理情况,充分利用现有人力资源管理,积极进行管理创新,有效整合人力资源,提升人才配置的合理性,促使人才在相应岗位发光发热,提升整体工作效率与工作质量,提高业务能力水平,促进企业、单位发展。

参考文献:

- [1] 韩梅. 浅论人力资源管理推动经济发展的措施[J]. 财讯,2021(8):45.
- [2] 韩瑞华. 企业人力资源管理中的经济发展模式分析[J]. 中国储运,2021(6):168-169.
- [3] 孙杰. 浅论战略人力资源管理与区域经济发展的关联性[J]. 经济师,2021(6):275-276.
- [4] 康丁. 人力资源管理与区域经济发展的关系研究[J]. 环球市场,2020(13):30.
- [5] 孟晓晖. 医院人力资源管理对经济发展的促进作用研究[J]. 临床医药文献电子杂志,2020,7(48):184-185.
- [6] 常才青. 人力资源管理开发同经济发展关系研究[J]. 中国民商,2019(6):289.