

# 人力资源管理中以人为本理念的应用分析

常伟波

(莱西市姜山中心卫生院, 山东 莱西 266603)

**摘要:** 企业竞争也是人才的竞争, 因此强化人力资源管理工作的的重要性, 是多方关注的问题, 而结合当前的人力资源管理理念来讲, 建立在人员分配和资源分配的基础上, 还需要打造以人为本的核心价值体系, 这样才可以真正实现人员团队思想意识和行为模式的引导。本文对人力资源管理中以人为本理念的应用进行了分析。

**关键词:** 人力资源管理; 人本理念; 内部控制

## 0 引言

落实好人力资源管理工作的优化建设, 不仅可以为企业打造一支高水平高素质的人员队伍, 也可以进一步强化企业的内部控制有效性, 做好人员的思想意识, 引导和行为引导, 自然能够满足企业的阶段性发展目标, 同时也可以为企业的未来发展规划奠定良好的基础。

### 1 人本理念的内涵

人本理念主要是建立在以人为本的基础上, 结合中国经济社会的发展进程, 进一步强调人的主体地位, 发挥人的主观能动性, 并且以满足人员的基本需求和行为需求为目的, 获取人员的尊重和信赖。结合当前的社会各领域发展情况来看, 以人为本的理念已经充分融合到社会发展体系中, 成为了我国社会主义核心价值观体系中的重要组成部分, 也成为了推动人与人之间和谐相处的关键要素。

### 2 人力资源管理中以人为本理念的重要性

人力资源管理中以人为本理念可以进一步强化企业本身的价值。无论是事业单位还是普通企业, 在进行内部人员管理的过程中, 都需要开发出人员本身的潜在价值, 而是要实现思想观念上的交流, 只有科学合理的交流, 才可以真正提升人员的信赖感和工作积极性, 增强人员的主观能动性, 促使企业本身的公共服务职能显著提升。其次, 建立在以人为本的基础上, 实现人力资源优化, 能够打造完善的人员管理环境和氛围, 可以进一步强化企业内部的文化体系建设有效性, 增进人与人之间的关系, 自然能够打造具备凝聚力和向心力的人员队伍。再次, 以人为本是建立在尊重人、理解人的基础上, 形成的核心理念, 在与人力资源管理相融合之后, 可以提高个体的实际归属感, 同时也能够加强对人才的保护力度, 可以营造公平公正的良性竞争环境, 维护人员有的权益, 不仅能够强化人员的未来生涯发展质量, 也可以强化企业本身的发展有效性<sup>[1]</sup>。

### 3 人力资源管理中以人为本理念的应用分析

由于人力资源管理的内容较多, 涉及到了较多的模块, 每一个模块在实际应用的过程中都自成体系, 同时又相辅相成, 因此以人为本理念与人力资源管理相融合, 必须要结合不同的功能和工作模式进行针对性分析, 与此同时也要打造相互串联的管理前提。

#### 3.1 强化人力资源管理的决策体系建设

以人为本理念与人力资源管理的融合, 最先体现在决策评价体系角度, 首先必须要打造民主公平的决策机制, 确保每一个岗位的人员都能够参与到企业的决策活动中, 并且建立在建议碰撞以及头脑风暴的角度, 企业的管理者以及决策者必须要获取基层员工的实际想法和价值观念, 这样能够为企业制定科学决策提供最有效的途径, 也能够确保企业所做的决策, 不仅能够满足企业本身的发展需求, 也能够满足基层人员的工作和发展需求, 可以有效减少走弯路等情况的出现。

#### 3.2 构建客观公正的评价体系

在评价体系制定的过程中, 以人为本理念将发挥更大的作用。评价机制落实的主要目的在于结合人员的具体工作情况以及综合素养进行全方位的评价, 能够为人员当前应该所享受的待遇

提供依据, 同时也可以为基层员工的未来发展打造良好的规划和方案。那么便需要评价体系的制定, 要具备客观性和真实性。

当前部分企业在制定评价体系的过程中, 往往是建立在员工的基础业绩角度进行分析的, 对于员工其他领域的技能和认知掌控的不够明显, 导致评价结果具有一定的片面性, 因此建立在以人为本理念的角度, 评价体系的制定必须要具备多元化特点, 例如建立在员工日常表现状态、基础业绩、创新能力、综合实践能力、人际交往能力、个人认知能力、企业归属感等多个角度制定综合评分系统, 这种方式不仅能够让人了解自身的不足, 也能够了解自身的优势, 在提升企业工作积极性和创新积极性的同时, 可以为其制定明确的改善方案, 这种评价体系才能够真正帮助人员和企业共同发展<sup>[2]</sup>。

#### 3.3 打造完善的用人机制

用人机制的构建是建立在招聘和分配的角度实现的, 同时也涉及到了薪酬制度以及管理方法。结合以人为本的理念需求, 企业必须要将人才培养放在人力资源管理的首位, 以提升人员的个人能力为目的, 强化企业的整体人员结构的综合质量。针对个人来讲, 必须要打造完善的用人机制, 确保能够为个人的未来发展提供更加广阔的平台和空间, 帮助个人实现自身价值和自身目标, 自然能够提升企业本身的发展质量。

首先要打造完善的薪酬制度体系, 不能单纯的建立在级别的角度, 落实薪酬差异的规划, 而是要针对员工本身的工作态度、技能水平、岗位差别落实薪酬制度的优化。其次, 要打造良性的人才竞争体系。可以结合不同部门以及不同岗位人员职能的差异性, 构建多样化以及分层次的人才竞争体系, 为人才提供晋升机会, 提供外在学习机会, 提供内部价值优化机会, 这样才可以进一步激发人员的主观能动性和工作积极性。再次还需要落实人才管理方式的创新, 在日常的人员交流沟通过程中采取温和、平易近人的方式进行管理, 建立在基础人员管理制度的层面, 打造人性化的管理方案以及交流沟通途径。掌握人员的具体心理发展情况和行为规律, 建立在市场引导和潜移默化的角度, 利用文化体系作为主要的引导方案, 及时的帮助员工解决心理层面以及生活层面的问题, 不仅能够获取员工的信赖感, 也可以增强其凝聚力和企业归属感<sup>[3]</sup>。

## 4 结论

结合我国当前的新形势发展情况来看, 企业之间的竞争逐步激烈, 为了进一步实现企业生产实力和服务价值的全面提升, 落实好人才管理已经成为了企业发展的重点。而以人为本是人力资源管理的核心体系, 建立在评价机制、决策机制以及用人机制的角度, 落实企业管理优化分析, 不仅能够强化人力资源管理的有效性, 也可以进一步打造具备凝聚力和向心力的人员组织架构, 推动人力资源管理以及企业的发展。

### 参考文献

- [1] 刘瀑. 国企人力资源管理中以人为本理念的有效运用分析[J]. 经营者, 2020(7):232.
- [2] 郭琳. F公司人力资源管理存在问题原因及对策[D]. 吉林大学, 2012.
- [3] 陈永红. X企业人力资源管理评估[D]. 兰州大学, 2012.