

Лю Цзиньжун

студент

1 курс магистратуры, Институт социально-гуманитарного

образования

Московский педагогический государственный университет

Россия, г. Москва

***ИСПОЛЬЗУЙТЕ ПОТЕНЦИАЛ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ДЛЯ СОДЕЙСТВИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ ПРЕДПРИЯТИЙ***

Аннотация:

В данной статье анализируется управление человеческими ресурсами, управление человеческими ресурсами для повышения стратегической высоты предприятия, но также должны выполнять свою работу в области управления человеческими ресурсами, непрерывной управленческой способности, способствовать экономическому развитию предприятий, единственный способ повысить конкурентоспособность предприятий, способствовать экономическому развитию предприятий.

Ключевые слова: потенциал управления человеческими ресурсами; экономическое развитие.

Liu Jinjun

student

1 courses of a magistrac, Institute of social arts education

Moscow pedagogical state university

Russia, Moscow

Use the potential of human resource management to promote the economic development of enterprises

Summary:

This article analyzes human resource management, human resource management to increase the strategic height of the enterprise, but also must perform their work in the field of human resource management, continuous

managerial ability, promote the economic development of enterprises, the only way to increase the competitiveness of enterprises, promote the economic development of enterprises.

Keywords: human resource management potential; economic development.

В условиях быстрого развития науки, технологий, знаний и культуры конкуренция между предприятиями постепенно перешла от изначальной конкуренции за материальные ресурсы к конкуренции за человеческие ресурсы. В таких условиях, если какое-либо предприятие хочет закрепиться и развиваться на рынке, оно должно поднять управление человеческими ресурсами до стратегической высоты своего предприятия, а также должно хорошо выполнять свою работу в области управления человеческими ресурсами и постоянно задействовать человеческие ресурсы. Потенциал управления для содействия экономическому развитию предприятий, только таким образом может повысить конкурентоспособность предприятий и способствовать экономическому развитию предприятий.

1. Изучите взаимосвязь между потенциалом управления человеческими ресурсами и экономическим развитием предприятия.

Для экономического развития предприятия его материальный капитал, безусловно, может играть очень важную роль, но в эпоху экономики знаний вклад человеческих ресурсов в экономическое развитие предприятия намного выше, чем вклад материального капитала. Чтобы человеческие ресурсы играли определенную роль, необходимо хорошо поработать в области управления человеческими ресурсами и постоянно использовать потенциал управления человеческими ресурсами. Что касается человеческих ресурсов, их качество в основном проявляется в уровне знаний, организационных способностях и уровне управления человеком. В эпоху экономики знаний, если предприятие хочет лучше развивать экономику, помимо наличия определенного количества рабочей силы, оно также должно полагаться на способности рабочей силы и управленческого персонала. Только позволяя рабочему и управленческому персоналу максимально

использовать свой капитал и использовать Технологические возможности могут трансформировать человеческие ресурсы и заменять материальный капитал, а также способствовать экономическому развитию предприятий. Можно увидеть, что способность предприятия эффективно внедрять управление человеческими ресурсами и постоянно использовать потенциал управления человеческими ресурсами стало важной задачей для содействия экономическому развитию предприятий.

2. Проблемы, существующие в управлении человеческими ресурсами предприятия.

Так называемое: познай себя и врага, побеждай в каждом сражении. В новой экономической ситуации, если предприятие хочет развить потенциал управления человеческими ресурсами и способствовать экономическому росту предприятия, оно должно правильно понимать и изучать проблемы, существующие в управлении человеческими ресурсами, и активно стремиться помешать предприятию использовать человеческие ресурсы. Факторы потенциала управления ресурсами.

1) Отсутствие правильного понимания управления человеческими ресурсами.

Для управления человеческими ресурсами предприятия это включает в себя отбор талантов, назначение талантов, развитие и удержание талантов, а также разработку соответствующих политик¹. Эти задачи могут эффективно стимулировать жизнеспособность предприятия и способствовать экономическому росту предприятия. Это важный фактор для раскрытия потенциала управления человеческими ресурсами и обеспечения выживания и развития предприятия. Чтобы успешно справляться с этими задачами, компании должны изменить свое понимание и взгляды на управление человеческими ресурсами и правильно понять взаимосвязь между управлением человеческими ресурсами и развитием предприятия: человеческие ресурсы - это основная конкурентоспособность предприятий, а человеческие ресурсы Управление и постоянное использование потенциала

¹ Сунь Бо. Анализ современного управления человеческими ресурсами и развития предприятия [Дж.]. Филиал в Шанси Технологии, 2008 (06).

управления человеческими ресурсами являются важными гарантиями повышения основной конкурентоспособности предприятий. Однако в результате исследований и исследований мы обнаружили, что многие компании до сих пор неправильно осознают важность человеческих ресурсов и управления человеческими ресурсами и по-прежнему считают, что человеческие ресурсы являются «вложениями» материальных ресурсов, а внимание руководства по-прежнему сосредоточено на материальных ресурсах. Управление человеческими ресурсами по-прежнему находится в конце управления предприятием. Эта ситуация не только препятствует роли управления человеческими ресурсами, но также превращает использование потенциала управления человеческими ресурсами в пустой разговор и фантазию.

2) Непонимание того, что академическая квалификация равна знаниям и навыкам.

В прошлый период академическая квалификация действительно могла отражать знания и навыки человека, но в нынешнем обществе из-за влияния многих факторов академическая квалификация больше не может эффективно отражать знания и способности человека. Повсюду высокие баллы и низкая энергия. Кроме того, в сегодняшнем более быстром и быстром обновлении научных и технологических знаний скорость обесценивания знаний также увеличивается, и многие аспекты знаний могут быть полностью обновлены раз в несколько месяцев, например, компьютерная индустрия. В таких условиях традиционная формула «образование равняется способностям и уровню знаний» больше не действует. Однако многие компании неправильно осознали эту проблему. При приеме на работу талантов они сосредоточили внимание на предварительных квалификациях и пренебрегли проверкой способностей и уровней знаний, что препятствовало развитию и внедрению развития человеческих ресурсов.

3) Неспособность сочетать материальные стимулы с духовным ободрением.

В настоящее время многие компании смогли правильно понять, что «человеческие ресурсы могут полагаться только на стимулы для стимулирования своего потенциала, но не на сжатие», и сформулировали очень подробные меры стимулирования. Однако после изучения и изучения этих стимулов мы обнаружили, что стимулы многих компаний являются в основном материальными стимулами с незначительным или нулевым духовным поощрением. Такая ситуация не может удовлетворить человеческие потребности и не может отражать человеческие ценности. Потребности людей можно разделить на пять уровней, от низкого до высокого: физиологические потребности, потребности в безопасности, потребности в принадлежности и уважении, а также самореализация.

3. Эффективные меры по раскрытию потенциала человеческих ресурсов и содействию экономическому развитию предприятий.

1) правильно понимать взаимосвязь между академической квалификацией и способностями и хорошо выполнять свою работу по обучению персонала

В условиях стремительного развития науки и технологий знания также обновляются с угрожающей скоростью. В таких обстоятельствах, если компании хотят лучше использовать потенциал управления человеческими ресурсами, они должны правильно понимать взаимосвязь между академической квалификацией и способностями. Хорошо поработайте в обучении персонала. В современном обществе академическая квалификация не является синонимом компетентности, но в лучшем случае может рассматриваться только как «ступенька». Предприятия должны регулярно проводить соответствующую учебную работу, исходя из своих реальных условий. Для обучения ему приходится сталкиваться не только с непосредственным персоналом, но и с персоналом на уровне управления. При настройке содержания обучения оно должно основываться на работе, которой заняты сотрудники, а уровень сложности должен быть немного выше, чем у работы, которой они заняты, чтобы лучше обучать сотрудников, улучшать их трудоспособность и развивать их потенциал.

2) Укреплять чувство сопричастности сотрудников и стимулировать энтузиазм и инициативу в работе

Практика доказала, что если человек может активно и с энтузиазмом заниматься работой, то качество и эффективность его работы значительно улучшаются, что будет намного выше, чем их эффективность и качество в обычных условиях. Следовательно, если предприятие хочет задействовать потенциал человеческих ресурсов и ускорить свое экономическое развитие, оно должно сосредоточиться на воспитании у сотрудников чувства сопричастности и мобилизации их энтузиазма и энтузиазма в работе. В связи с этим компании должны рассматривать сотрудников как ресурс, который можно постоянно восстанавливать, формировать мышление, ориентированное на людей, а также доверять сотрудникам и учиться полагаться на них. Только так сотрудники могут почувствовать, что компания придает большое значение себе, а затем сформировать Владение. Только тогда, когда ценности сотрудников оценены и воплощены, они могут помочь им сформировать чувство сопричастности, мобилизовать их энтузиазм и энтузиазм в работе и позволить им хорошо выполнять свою работу с точки зрения заботы и заботы о компании.

3) Установить и усовершенствовать механизм конкуренции.

Под влиянием многих факторов, таких как китайская культура, на китайских предприятиях давно существует феномен трудового стажа. Эта ситуация не позволяет большому числу талантов играть определенную роль, и они заняты работой, не соответствующей их собственным возможностям. В эпоху экономики знаний эта проблема стала важным фактором, не позволяющим предприятиям использовать потенциал управления человеческими ресурсами.

В целом, с развитием общества и экономики, управление человеческими ресурсами стало важной частью текущего управления предприятием и играет очень важную роль в экономическом развитии предприятий. Таким образом, компании должны сосредоточить внимание на проблемах развития потенциала управления человеческими ресурсами и

найти эффективные способы развития потенциала на основе этих проблем. Только так можно постоянно использовать потенциал управления человеческими ресурсами, чтобы гарантировать, что компания Экономика стабильно и стремительно растет.

Литература:

1. Сунь Бо. Анализ современного управления человеческими ресурсами и развития предприятия [Дж.]. Филиал в Шанси Технологии, 2008 (06).