

体育企业人力资源管理职能及其优化设计

李艳

桐庐县体育发展中心

DOI:10.12238/ej.v4i1.628

[摘要] 现代体育企业人力资源管理需要注意的是,对人的管理理念区别主要反映在人事管理部门的内容和对其地位的认识上。传统的人事管理内容相对比较简单,部门的功能是招录新员工、填补空缺,人事相宜后,就是一系列环节督导执行了,形成了日常的事务性操作的办事机构。人事部门的地位也相应地处于较低地位,属执行层,是辅助部门,做一些建议,并不参与决策。文章从体育企业人力资源管理的基本职能介绍入手,探讨了各项职能的具体内容,在此基础上提出了体育企业人力资源管理优化设计的基本原则和实现模式及对策。

[关键词] 体育企业; 人力资源管理优化; 设计模式

中图分类号: G8 **文献标识码:** A

1 体育企业人力资源管理的基本职能概述

1.1 组织、计划和获取职能

组织职能和计划职能,以及获取职能可以理解成为是人力资源管理在体育企业上发挥的一种功能,具体体现在其对一个企业的组织结构设计和组织结构调整,对其人力资源进行的规划,以及所开展的员工招聘等方面。在组织职能方面主要表现为结合该企业发展需求和当前面临的国内外形式所进行组织结构调整。计划只能主要体现在企业对人力资源的规划上。企业为了保证合理的岗位结构和人才储备,在管理中会根据相关的一些人事政策和规定进行有计划性的活动。获取职能主要应用在体育企业的人员招聘工作上。体育企业会根据自身的人才标准和岗位需求,利用合适的招聘方法进行人员招聘、资格审查等工作。

1.2 激励和开发职能

激励职能在体育行业的人力资源管理中较多地运用在员工的薪酬管理和绩效考核等工作上。相对应地,开发职能则运用在企业围绕员工开展的培训和开发等工作中。(1)绩效考评。通过绩效考核,明确员工的工作绩效状况,然后有针对性地对员工进行激励与开发。(2)薪资管

理。从体育企业人力资源管理的角度来看,工资应主要体现和发挥他的激励职能。(3)奖金管理。奖金主要体现的是激励职能。(4)对员工进行的培训和开发引导等。引导就是通过适当的办法引导员工放松心情,尽快熟悉和适应未来的工作环境和管理模式的过程。而对员工进行的培训和开发就侧重于是否能给人力资源进行保值和增值。(5)对员工的职业生涯进行的设计和管理的工作。这项涉及到员工如何规划自己在体育行业未来很长一段时间或者是自己一生的职业生涯,同时也影响到体育企业的发展动力。所以体育企业要正面对待,积极引导员工做合理的规划。

1.3 维护和维持职能

体育企业中对员工的福利、安全卫生和人事纪律等管理发挥的功能就是人力资源管理中的维护和维持职能。在员工的福利管理方面,给予员工合适的文化福利和生活福利,可以激发他们为企业效力的精神动力。在员工的职业安全卫生方面,可以做好他们的日常生产安全预防工作和工伤管理、职业病预防等相关工作。在辞退和辞职方面,除了做好辞职和辞退相关手续办理工作,确保不合格员工顺利辞退之外,还要提前做好优秀员工辞职的预防工作。在人事纪律

方面,要注意其严肃性和对员工行为的约束性,发挥好人事纪律的管理作用。

2 优化体育企业人力资源管理职能的对策探讨

2.1 体育企业人力资源管理优化创新的基本原则

2.1.1 因地制宜全面创新原则

发展体育事业就是为了能够把投入的金融资本转化成为人力资本。但是人力资源管理的发展趋势必然是会由效率为王转向以人为中心的,在未来的管理中,绩效所占的比重会越来越来大,届时,人力资源管理观念突破传统理念,因地制宜进行有针对性的管理创新,包括对员工进行的职业生涯规划,让他们能够树立正确的三观。

2.1.2 保持员工稳定性原则

现在的体育企业普遍存在内部管理出现混乱局面的问题。体育企业在内部管理中出现混乱,企业内部运营环境不好,因此员工也没有办法结合实际情况进行适当的职业生涯规划,或者得不到实现。在这样的环境中,员工不能够获得和付出对等的报酬,没有合理的晋升渠道,也就没有办法形成职业安全感,常常出现不认真工作只想跳槽的想法,员工不断离去,企业又要重新招聘,从而产生更多的成本支出。这种现象得不到合理

解决,只会不断恶性循环,从而让本来就经营不善的体育企业雪上加霜,在同行中的竞争力也随之下降。所以在人事管理中要稳定好员工的情绪,保持人事的稳定。

2.2 体育企业人力资源管理创新优化的模式

2.2.1 推进机制创新

体育企业要进行人力资源管理的创新,第一个就要进行机制创新。所谓机制创新,最终目的就是为了让员工在合理的机制中得到获得感和满足感,从而更加努力的工作和付出。可以分为精神上 and 物质上两个方面的激励。激励机制不能随便制定,要根据该企业 and 员工的实际需求来制定,才能够对症下药,达到激励的最终目的。其次要用好正面激励 and 反面激励,要让员工在正面激励中获得动力,例如上级领导对工作表现的赞扬 and 对生活的关心。同时也要在员工出现消极怠工或者挫折的时候给予适当的反面激励,刺激员工振作起来,以积极的心态迎接工作和生活挑战。

2.2.2 推进方式创新

推进体育企业人力资源管理中的方式创新还特别注意两个方面。一个是多借鉴多思考。在人力资源管理上做得比较好国内外体育企业都可以是大小体育企业进行方式创新时学习借鉴的对象。在体育企业内部则要加强人才成本观念在人力资源管理工作中的实践运用。要明确招聘人才也是一种投资管理,不能因为省钱或者贪图面前的微利而忽

略了劣质人才可能会给企业未来发展带来的危害。一个是尽快把人才培养模式建立起来。建立什么样的人才培养模式最好依据体育企业自身发展情况而定。但不论建立何种人才培养模式,都需要和本企业的发展战略相适应。把人才引进来之后要及时进行分类和人才培训管理,在合适的岗位安排合适的人员,根据不同岗位培养不同的人才。其次不能忽视对员工的职业生涯规划管理工作。最后还要注意培养员工的团队意识,让员工尽快融入本企业的大家庭。

2.2.3 进行理念创新

一个企业的理念影响到一个企业的发展。体育企业要想得到更加长足的发展就要进行理念创新,要从管理人的管理理念积极向开发人的管理理念转变。当今现代的人力资源开发已经得到更多的发展,包含了坚持以人为本的理念 and 注重对潜能开发,讲求投入与产出以及进入决策过程,已经确定了从管理人到服务人的管理理念。现在的体育企业已经脱离了过去只提供单一层次服务的模式,现在给市场提供的服务更加多元化和全方位化。在当今体育市场中,管理就是服务这一理念已经深入人心。为了迎合市场发展需求,当今的体育行业在人力资源管理上的服务功能已经得到日新月异的拓展式发展。人才的合法权益得到进一步保护,员工在企业中也能得到更好的发展。从过去的管理人事工作到现在的影人员发展的理念慢慢成型。在当前的体育市场中,复合型的人才炙

手可热。复合型的人才就意味着这个人能够身兼数职,能够掌握更多的文化知识和专业技能,拥有更高的人际关系处理能力。想要招到这种人才,那么管理人员必须首先是复合型人才,这样才能吸引更多的人才进入体育企业,才能带动员工一起提高工作效率。确立“从行为管理到心理管理”的理念,刚性管理的时代即将结束,柔性管理的时代已经来临。

未来的管理是:刚柔相济、以柔为主、柔中带刚、以柔克刚。现代管理者必须懂得:人事两柄,一奖一惩,以奖为主,以惩为辅。多一点激励,多一点沟通,多一点理解,多一点关爱。要善于运用心理学和行为科学的方法,研究员工的心理现象,了解员工的心理需求,把握员工的心理规律;确立“从事本管理到以人为本”的理念,体育企业人力资源管理创新应该以人为本、以人为本、最大限度地满足人的发展需求。只有关注体育企业人力资源管理理念的几大转变才能正确地把握创新的源泉。

[参考文献]

- [1]方竹兰.人力资本与中国创新之路[M].经济科学出版社,2001.
- [2]江永红.中国可持续发展背景下人力资本研究[D].北京:中共中央党校,2004.
- [3]程必定.以人力资本为主导的可持续发展——评《中国可持续发展背景下人力资本研究》[J].江淮论坛,2009(2):189-190.