

新时期知识经济下的企业人力资源配置

马文学

(海阳市行政审批服务局,山东 海阳 265100)

摘要:“知识经济”的兴起伴随而来的是社会资源的重组配置,当代企业如何做好在知识经济的背景下重新优化企业的人力资源配置,这无疑对于企业有着至关重要的意义。人力资源的配置作为公司发展的软实力,也将决定企业的发展方向和差异。本文就如何在知识经济背景下企业对传统的人力资源配置的改变,建立科学高效的人力资源配置做出分析。

关键词:知识经济;人力资源;配置

知识经济的兴起,伴随着的是企业的现代化和科技化水平的提高,传统的人力资源配置已经不适合现在的知识经济,所以我国传统的企业必须做出改变,对人力资源做出根本性变革来适应当前知识经济发展需求。

1 对新时期知识经济的阐述

当下知识经济区别于之前的自然经济和工业经济的发展方式,是以知识为导向的一种经济类型,知识经济的形成是当下信息技术和科学技术的高速发展催生的,是一种以知识劳动为基础的集约高效的用知识进行创造性的经济。这就要求企业在进行人力资源的配置上更多的考虑知识资源所占的比重,从而使得人力资源对企业的贡献率比较高。

2 人力资源配置的现状以及转换方向

人力资源配置是人力资源的开始也是人力资源的终止。企业传统的人力资源配置模式大部分是“劳动人事管理”为核心的管理方式,主要是以劳动个体为核心,采取垂直式的资源管理方式为主,现代人力资源管理应该以生产力要素和创造力要素为核心,进行功能性的转变,强调个人带来的效益和为企业创造的价值,从薪酬体系上彻底改变,以绩效考核为主。要企业的每一个员工从一个“社会人”变成“经济人”的劳动力要素。将领导的管理权变成规划权。更加放眼个人的价值而非个人劳动。

人力资源导向是决定企业的壮大的风向标,企业应该认识到人力资源配置所产生的企业差异化竞争,一从员工的价值观进行改变,二从组织结构,三着眼于管理模式,四从绩效评估和薪酬体系的改变。提高人力资源利用率,实现1+1>2的整体快速发展。

3 人力资源配置的理论依托

运用经济学的相关理论去考虑相关知识点当前企业的人力资源配置应该遵循的配置原则主要是以供给推动和需求拉动两种基础的模型考虑去实现人才配置的优化。主要考虑供需关系的平衡性,以帕累托最优效益为原则降低成本,实现人力资源的配置。建立有创造力和活力的新的人力资源配置模型。着眼于微观角度管理实现微观管理与经济效益相结合的模式重新考虑经济方式的发展。在考虑人才的培养上主要利用机会优势、比较优势等以边际理论为依托去寻求最大化的发展。

4 知识经济时代人力资源配置变革案例

知识经济下越来越多的大企业注重大企业的人力资源配置转型,伴随着大数据、云服务的发展和普及,为企业人力资源配置转型的理论在实践中运用提供了广泛的契机。各行各业纷纷实现了转化。例如阿里巴巴、腾讯、华为等,甚至涉及到了房地产行业的绿城等。以具体的岗位为例来说,HR岗位提出了三支柱理论。以人力资源共享服务中心为抓手。合理规划设计人力资源模式转型,解决效能瓶颈,降低事务性工作比例。例如腾讯在成功进行了HR行业的转型后,又开始着眼于整个公司的三板斧改革,基于本公司人力资源公司的配置,又成功探索了符合本公司特色的“共享模式2.0”的改革方案。在描绘出完整的模式,又推出了四步走的发展方式去保证方案的落地实施,配套人员落地,组织架构,业务切分以及依托信息技术支撑点,消除能效瓶颈,实现新时期经济下的企业人力资源配置。

5 经济时代人力资源配置的变革措施

在当前知识经济的发展大趋势下,除了运用经济学理论之外还需要考虑以下几个方面的改革。

(1)加快企业人事制度的改革管理方式转变发展方式。做到适者生存,能者上、弱者下,这样真正有真才实学的人就会得到一定的发展。使得个人在企业中实现价值的发挥,而企业也将最大化的利用好个人的知识素养来为公司创造最大化的价值。从而实现个人能力价值与人力资源岗位配置的完美匹配。

(2)外部环境营造氛围。要想有良好的人力资源配置效果,必须要借助于外部环境的力量,在整个企业树立起以人为本的核心价值观,使得员工在心中认为他们是企业的主人,是中心力量,将人力资源配置放在企业发展的首要和核心位置,这样就会使得每个员工切实的将自身的价值与公司的利益联系到一起,提高企业资源的配置。

(3)多途径发展人力资源配置。企业采用多元化手段,本人认为应着重注重教育培训的力度,从而实现有目的、有组织、有计划的培养人才。现在我国的企业不太注重企业人力资源的培养投资,使得员工素质低下,全面性和综合性是远远不达标的,知识经济下,企业的人员素质像产品一样必须得靠得住,企业可以考虑自身的经济模式和需求,来有针对性地有的放矢的进行职业培训教育和技术教育,将人力资源的合理配置落到实处。

(4)有特色的激励手段。如果说外部环境,内部教育培训是发展人才的手段,那合理的激励手段将是留住人才的关键,企业最害怕的便是人才的流失,这里的激励手段是围绕企业员工自身的需求,注重个人的情感需要,利用情感需求为依托,发挥个人的知识经济效益,科学的激励政策将会留着员工,从而使得人力资源配置效率达到最高。

(5)建立和完善企业内部的竞争机制。随着整个社会的知识经济的发展,越来越多的知识经济型人才将会涌现,竞争力度也会随之涌现,改变传统的“剩者为王”的理念,将公司组织管理者实现动态化调整,调整整个的组织结构的流动性。在竞争的同时也要考虑每一个员工的合作性,人都不是独立的个体,一定要注重整个企业的融会贯通,实现企业人力资源配置的动态匹配,相互合作,相互监督,从而达到“整体最优”的效果,推动企业的持续、高效益发展。

6 结束语

新时期知识经济时代,人力资源管理配置是企业发展的核心问题点,信息化全球化的要求使得转型迫在眉睫,所以我国传统的企业必须做出改变,对人力资源做出根本性变革来适应当前知识经济发展需求。

参考文献

- [1]贾音.知识经济下的企业人力资源配置[J].投资与创业,2019,(11):56-57.
- [2]郑婷婷.基于知识经济下的企业人力资源配置问题探讨[J].经济研究导刊,2016,(29):56-57.
- [3]施雯.浅议知识经济下的企业人力资源配置[J].中国经贸,2017,(4):27.
- [4]王秀勤.知识经济下的企业人力资源配置[J].中国商贸,2018,(8):101-102.