

# 我国人力资源管理发展趋势及对策思考

杜 鹏

(山东东方大厦,山东 济南 250001)

**摘 要:** 经济发展使得企业增设全球分支机构,加上人力资源在市场发展中逐渐演变,并增加了众多的人力资源外包机构,使得不同地域、不同文化的人力资源管理难度增加。文章通过分析我国现阶段的人力资源管理发展趋势并进行分析,并为日后企业发展提供了相应的解决思路与对策。

**关键词:** 人力资源管理;企业;趋势

## 1 引言

人力资源是我国所有资源中最基础、最核心也是最关键的,它关系着企业发展是否具有核心竞争力,是否能创新思维、革新发展,现阶段随着全球经济文化科技的发展,各国之间的竞争逐渐转移到人才竞争上,人力资源如何开发与与管理高素质人才显得意义重大。人力资源管理事关企业发展,具有极强的潜力性,其开发深度与广度及开发是否及时有效都直接影响着企业发展,关系着企业发展能否具备核心竞争力并立足市场。

## 2 我国人力资源管理的发展趋势

### 2.1 人力资源管理部门职能弱化

随着我国经济发展的逐渐开放和包容,我国经济模式发生重大转变,在这期间应运而生的科技公司、网络公司、电商公司层出不穷,这些公司的共同点是经济附加值大或者产品科技含量高,但企业因发展时间不长且自身行业限制,目前还处于极小的规模,企业要节约成本实现内部各部门的最优化一般会将人力资源部门与行政管理部门结合,甚至有的企业根本没有意识到人力资源管理部门的重要性,仅仅只设置行政后勤部门,这些都严重弱化了人力资源管理部门的重要性,其职能无法正常发挥。

### 2.2 人力资源管理的微观职能转变

随着时代的发展,人力资源管理的微观职能逐渐转变,其宏观职能强化的同时也衍生出了其他微观职能,伴随市场竞争的不断加剧,市场竞争的特征也逐步显现,伴随市场竞争而来的是巨大的市场风险,企业要对市场风险进行全方位的预测,必须发挥人力资源在市场风险方面的分析能力,并制定合适的企业发展战略。

### 2.3 企业人力资源管理与公共管理不断趋于一致

随着社会发展的不断进步,民众对政府管理的要求逐渐提高,而政府管理呈现的效率低下与此形成鲜明的矛盾,上世纪80年代开始,国外逐渐开始了在公共人力资源管理中引入企业人力资源管理概念,以此来改变政府管理效率低下的问题,由此政府公共人力资源管理与企业人力资源管理开始有越来越多的相似性并逐渐趋于一致。

### 2.4 知识管理成为人力资源管理的核心趋势

经济全球化的发展使得国内外各行各业的发展联系更加紧密,国内企业要面临来自国内国外同行企业的竞争,企业要想在国内甚至国外具有自己的一席之地,必须通过核心技术及知识创新实现企业的核心竞争力,而这些必须要依靠高素质的科技技术人才,故而企业要对人力资源市场进行充分的分析,要根据市场需求并结合自身特征制定企业发展规划,通过吸引和储备高素质人才队伍为企业发展作出贡献。

## 3 我国人力资源管理的对策思考

### 3.1 改变思想,做到“以人为本”

企业发展要实现突破必须改变以往的老思想,摒弃以往的经营理念,更加重视企业发展核心的人才的培养,实现以人为本。我国众多经济学家都对人力资源与企业发展的关系做过深入研究,并指出只有通过不断提高劳动者专业技能和综合素质才能培养企业的核心竞争力,从而使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。企业要

对人才有清晰的认识和了解,当今企业竞争的核心就是人才之间的竞争,企业要吸引人才并留住人才,必须有自己独特的优势,如薪资待遇、管理制度及公司氛围等等,企业要收集员工意见,从员工角度出发进行良好的人力资源优化与配置,并积极吸引优秀人才为企业储备人才力量。

### 3.2 对员工进行职务的设计

对员工职务进行设计,使员工能更好地融入企业,更高效地发挥自身才能优势。以往企业招聘单纯根据岗位要求进行,但员工几乎都会有自己的个性所在,企业应结合员工性格特点及技能分析,并根据其意愿对其职务进行详细的设计,以此来增加员工对企业的归属感及满足感,更好地为企业作出贡献。另外,还应应对员工工作环境做出适当的调整,尽最大可能考虑到每个员工,充分发挥他们的自主能动性,提高企业整体水平的同时增加企业竞争力,使企业更好地立足于激烈的市场环境中。

### 3.3 建立有效的激励体制

激励体制是否有效,直接关系到员工是否会继续与公司共同发展。员工的上岗晋升等应通过公正平等的机会,事业单位同样也要避免连带关系,应选择择优录取。另外,好的薪酬政策一方面能增加员工的稳定性,另一方面还能调动员工的工作积极性,薪酬政策应充分考虑员工的贡献,同时也要结合员工诉求及形势发展进行适时调整。再者,现阶段的员工大部分是年轻群体,他们对自身价值的追求更多,故而要给员工更大的空间,满足员工的发展需求,比如晋升、比如多才能的展示等等,通过合理的目标管理增强员工对企业的归属感。

## 4 结束语

现阶段我国人力资源发展呈现出职能弱化的现象,但随着市场经济的不断发展,人力资源在某些方面呈现弱化的同时也在另外一些方面开始发挥积极作用,比如人力资源在市场风险方面的分析与预测等,我国企业事业人力资源逐渐趋于一致。为充分发挥人力资源管理的专业能力,必须通过解放企业思想、建立有效的激励机制等等来充分调动员工的积极性并吸引高素质优秀人才的加入,以此形成企业的核心竞争力,提高企业的市场占有率和地位。

### 参考文献

- [1]朱寿斌.经济新常态下我国企业人力资源管理标准体系建设的问题和对策[J].中国标准化,2018(2).
- [2]张华沪.中小企业人力资源管理的问题分析及对策探讨[J].科技风,2018(3):233-233.
- [3]孙爱菱.公共部门人力资源管理外包问题及对策研究[J].中国管理信息化,2019(13).
- [4]魏鹤桥.我国企业人力资源管理存在的问题及对策[J].环球市场信息导报,2018(38):172-172.
- [5]任振伟.企业人力资源管理存在的问题及对策分析[J].企业科技与发展,2019(8).