

# 新常态下人力资源管理战略分析

王晓明

(中国电信股份有限公司浙江分公司 企业发展部,浙江 杭州 310000)

**摘要:**企业的发展关乎着我国经济的发展状况。只有企业的可持续发展才能保证我国经济的不断发展,近年来我国企业之间的竞争愈来愈激烈,而人才资源是一个企业在发展的过程中与其他企业竞争的资本和条件。人力资源对于一个企业未来的经营和发展都有着重要的影响。虽然我国拥有充足的人力资源,但根据目前的状况来看,在目前的人力资源管理工作方面仍旧存在着许多问题,受到来自各种因素的制约。人力资源的合理管理能够为企业带来更高的经济效益。因此企业需要在新常态下根据现实情况做好人力资源的管理工作,为企业的发展提供基础支持,使得企业能够在竞争激烈的市场中占据一席之地。

**关键词:**人力资源;新常态;管理策略

**[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.05.133**

## 1 引言

在我国经济快速发展的新时期,各个企业之间的竞争愈演愈烈,对于人才的需求有了更进一步的要求。人才的合理配置和管理成为了各大企业提高自身竞争力,提高企业效益的重要途径。根据目前市场的竞争状况我们不难发现,如果企业要想在众多企业中脱颖而出就必须拥有一支高技术、高素质的现代化人才队伍。人才资源对于新常态下企业的竞争有着重要的作用,关系到一个企业未来的经营状况和发展理念。因此企业在发展的过程中必须做好人力资源管理的工作,在工作中需要立足于新时期的发展状况,对以往的人力资源管理工作进行不断地改进,使企业人力资源管理能够和企业未来的发展目标和规划相适应。从多角度、多层次的建立人力资源规划体系。本文将通过对新常态下人力资源管理的现状以及存在的问题进行分析,并提出相应的管理策略。为新时期企业人力资源管理工作提供一定的理论和现实依据。

## 2 人力资源管理概述

人力资源管理是指立足于时代发展的需要以及一个企业的未来发展目标和计划。对企业中的人才资源进行合理的分配和管理。使企业中的人才资源能够在适合自己的岗位上充分发挥自己的作用,来为企业带来更高的经济效益,同时实现个人价值。开展人力资源管理工作需要从职工的聘用出发,并在员工入职后对员工的工作培训、考

察、奖励等进行一系列的调查和管理,在这个过程中实现对员工的了解和激励,便于完成职工的职位变动和薪资变动等<sup>[1]</sup>。使员工能在工作中保持积极向上的工作态度,帮助企业实现其发展目标和计划。做好人力资源管理工作不仅是对企业中的员工进行合理的分配,更重要的是发现人才,吸引新的人才,可以通过较高的薪水待遇和福利去吸引人才,让更多的人才加入到企业中来。建立长期的人才发现和沛公体系,让企业能够在激烈的竞争中争得一席之地。

## 3 新常态下人力资源管理的意义

如今随着科技和信息技术的发展,我国在新时期下的经济取得了更进一步的发展。企业之间或管理者之间进行信息传递的方式有了进一步的调整,网络的发展为信息的交流和传递带来了极大的便利<sup>[2]</sup>。为企业和经营者的经营思路也带来了一定的影响。随着改革开放成果的不断深入,我国与一些先进国家的交往日益密切,网络的发展更进一步为信息和观念的传递提供了极大的便利,使得一些国外先进的管理理念不断冲击着我国的传统管理理念,使得传统管理理念被先进的企业管理理念所取代。由于我国人力资源管理工作地开展较晚,对于国外的理念没有进行完全深入的研究,与中国企业实际的发展不相符,使得企业的人力资源管理未能真正的实现现代化。因此在新常态下,做好人力资源的管理,帮助人力资源管理工作实现现代化对于企业的发展和国家的发展都具有重要的意义。

#### 4 新常态下人力资源管理存在的问题

面对竞争激烈的市场,做好人力资源的工作对于企业的经营有着积极的作用,是企业发展的基本。根据调查表明,随着全球经济一体化的不断深入,目前我国市场上的许多企业都已经开始在人力资源管理中试图实现现代化管理,在管理工作中引用一些先进的国外理念,对员工的聘用、选拔、分配进行合理的管理。争取实现企业利益的最大化,为企业的发展提供新鲜的血液。近些年的管理工作已经基本挣脱了传统的人事管理方法,改变了传统管理工作的单一性和简单性,不断推动企业朝着现代化的方向前进<sup>[1]</sup>。但在新常态下利用先进的理念进行人力资源管理管理工作的过程中依旧存在着一些问题。

##### 4.1 现代化人才管理理念缺失

在现代社会中,人力资源的管理需要管理者将职工看做人才资源,而不能按照传统的管理方式将职工单纯看做劳动者或劳动力。而在目前许多企业中,许多企业管理者仍旧将人才资源单纯看做劳动力。未能在工作中为人才提供良好的福利和服务,在人才的配置和调配方面也缺乏现代化的管理理念。相比较人力资源管理,绝大多数企业更重视其生产技术的发展。对于一些大型企业来讲,前期如果需要过多的资金投入就会忽视人力资源管理的开销。但对于中小企业来讲,更多的会认为人力资源的开销会浪费资源,所以干脆不在人力资源方面做投资。这些企业缺乏对现代化人力资源管理的了解,直接导致企业人力资源管理方面资金和人才的匮乏,使企业在引进更具有先进思想、有文化和技术并且符合当今时代主流的创新性人才时受到了一定的制约<sup>[2]</sup>。并且缺乏对人力资源管理的认识会导致企业内部管理混乱的问题,阻碍企业的发展。

##### 4.2 人力资源管理工作人员综合素质有待提高

根据相关调查表明,在现阶段企业人力资源管理中,部分人力资源管理部的工作能力以及综合素质都有待提高。面对新常态下的先进人力资源管理工作由于受到自身能力的限制,导致在面对先进理念和技术时疲于应对。导致了企业的人力资源管理相关工作的现代化迟迟无法完全实现。而且加之部分企业一味地追求企业的盈利,忽略了人力资源的精力投入和资金投入,使现代化的人力资源管理工作未能拥有实际的管理条例和措施。并且一些工作人员在进行人力资源管理工作时为立足于企业的发展状况和目标进行短期和长远计划。在工作中没有积极学习的态度,对于先进理念的了解也只是停留在表面,没有做更进一步的了解和实践,导致在工作中缺乏实际的经验,未能真正做到将员工的能力充分发挥<sup>[3]</sup>。

##### 4.3 用人机制不够合理

在目前一些企业的发展过程中,由于在进行职位竞争时掺杂了一些人为因素,导致企业内部的竞争往往都是流于形式,靠裙带关系“上位”的现象屡见不鲜。这些不良的竞争风气导致真正适合某个岗位的人才无法实现自己能力的最大化,长此以往,企业内部会人心涣散,员工之间无法进行交流学习,导致一些有能力却没有关系的人才失去工作的积极性,甚至导致跳槽的事件频频发生。

##### 4.4 未能充分利用现代化的管理方式

虽然现如今网络信息技术发展占据世界主流,但许多企业仍旧采取陈旧的人力资源管理方式,未能充分利用当今互联网技术下各种新兴技术的优势,导致人力资源的浪费和企业成本的亏损。比如在没有利用互联网信息技术的情况下,信息传播力度小、途径少,致使招聘成本高。在实际的企业运作中,还存在信息化管理制度不完善的情况。现代化人力资源管理对企业未来的发展以及基层员工工作的状态具有极大的影响。一个好的企业只有结合现代信息技术,充分发挥现代化人力资源管理的优势,才能够有效提高工作效率。现如今仍有许多企业没有注意到这一点,使得管理体系不够完善,

人力资源管理运行方面存在许多问题。

#### 5 新常态下人力资源管理措施

##### 5.1 树立正确的现代化人才管理理念

企业在进行员工的聘用以及日常的管理方面,要做到以员工为本的管理理念,将员工作为一种宝贵的人才资源去看待。企业在进行人力资源管理时需要为员工建立完善的服务体系,从各个层面完善相关的规定和制度,同时建立各个平台的沟通渠道,如电话渠道、网络渠道等并保持渠道的通畅和稳定,派专业的人员为企业员工提供良好的沟通服务。通过各种渠道去了解员工在工作和生活上的需求和意见,并为他们提供解决的方法和渠道。在实际的工作过程中及时对员工的生活情况和工作情况进行了解,并在能力范围内为员工提供一定的帮助。在进行员工招聘时,企业可以为高技术型人才提供社会福利、住房问题、子女教育等服务,做到在生活中关心、在工作上帮助,以此来吸引人才、留住人才。使得员工能够更好地实现自己的个人价值,同时为企业创造更高的经济效益。

##### 5.2 加强人力资源管理工作人员综合素质

使企业领导以及人力资源管理工作者认识到良好的企业人力资源管理对于企业发展的重要性,也是一个企业实现不断发展的前提。因此企业领导必须为人力资源管理工作人员树立现代化管理理念,提高员工的思想觉悟,以身作则来调动员工们的积极性。企业员工必须紧跟时代步伐,与时俱进,不断提高自身的知识和技能。同时企业要为员工提供学习的机会,使人力资源管理工作人员能够不断地学习和吸收先进的管理理念,从而实现人力资源管理工作的现代化。

##### 5.3 建立科学的用人机制

企业在进行人才的招聘时,除了注重人才的学历以外,还需要牢牢把握人才的实践能力,对人才的各方面进行考核,便于进行职位的安排。并且对于企业内部的竞争要制定合理的规定,保证内部竞争的公平合理性,不断净化企业的内部竞争风气。对于在工作中表现突出的员工企业要及时给予一定的精神鼓励和物质鼓励,并对他们的工作精神和态度利用各种宣传渠道去进行宣传,来为其他员工树立榜样,激励其他人更加努力工作。

#### 6 结束语

如何选择合适的人才、如何合理的进行人才分配以及如何留住人才是一个企业实现可持续发展的重要条件。因此企业在实现经济效益的同时,一定要做好人力资源管理工作,并不断的进行发展和创新,根据时代的变化进行调整。使企业内部人才能够最大化的发挥自己的价值,并为企业带来更高的经济价值。

#### 参考文献

- [1]罗文灵.经济发展新常态下人力资源管理问题与观念的转变策略分析[J].人力资源,2020,No.459(06):171-171.
- [2]薛轩.探究新常态下企业人力资源管理中思想政治工作的重要作用[J].知识经济,2019(24).
- [3]陈丽玲,汪炜兰.分析新常态下人力资源管理战略思考[J].精品,2019,000(004):014-014.
- [4]张亚琴.探析护理管理中应用能级对应人力资源管理模式的价值[J].世界最新医学信息文摘(连续型电子期刊)2021年21卷3期,341-342页,2021.
- [5]王玥婷.经济发展新常态下人力资源管理问题与观念转变策略[J].市场观察,2020,No.796(08):31-31.

作者简介:王晓明(1982-),女,浙江省杭州市人,中国电信浙江公司,员工,研究方向:企业战略管理、内部管理提升等。