

# 浅谈新时期人力资源管理的发展与措施

刘 珊

(中铁二十局集团第四工程有限公司, 山东 青岛 266000)

**摘 要:**新时期,随着社会经济的发展,人力资源管理在企业经营中扮演着越来越重要的角色,不仅需要计算和发放工资,还需基于企业自身的经营情况和市场建设等多个方面,提供更专业的人力资源服务,以期为企业创造更高的效益。同时,企业要利用信息化的手段对员工进行科学管理,提升工作人员的工作效率,完善工作管理体系,搭建企业发展的创新链。本文正是基于在新的历史时期背景下,就人力资源管理的发展与措施等相关问题展开了分析探讨,以供参考。

**关键词:**人力资源管理;发展措施

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.09.131

## 1 引言

新时期我国企业的发展逐渐趋向于经济全球化、信息化,决定企业综合实力的关键是企业的创新能力。人力资源的管理模式要进行整合式的创新,才能促进企业可持续、健康、长远的发展,使企业的经济效益得到逐步提升。

## 2 新时期人力资源管理的发展现状分析

### 2.1 企业人力资源配置机制不适用

因为在企业当中人才的选拔机制不够完善,未能完全适应新的市场背景。在市场经济的要求之下,企业的配置必须依据市场运行的规则,企业中的核心管理者更应该严格地按照市场化方法来对企业进行管理,在目前我国绝大多数的企业中,其核心管理者都是由上级直接指认的,而这些没有直接任命没有经过一系列审核流程的管理者在员工绩效考核的问题上,缺乏一定的标准,在激励机制的制定上,仍然不够完善。

### 2.2 人力资源管理方式较为固化

除人力资源管理理念上存在的不足,新经济时代下,很多企业的人力资源管理方式方法也较为固化,这也严重拖慢了人力资源管理效率,并降低了人力资源管理实际有效性。可以对人力资源管理状况与成效取得产生影响的因素较为多样,但管理方式方法的影响性作为明显。例如,很多企业内的人力资源管理依然是“人”对“人”进行的管理,信息化技术也并未在企业人力资源管理中得到充分应用,这也导致人力资源管理上的投入较多,但成效取得状况差强人意。此外,部分企业已经对固化的人力资源管理方式方法产生了依赖性,且并未认识到新经济时代下既有管理方式存在的不足,这也导致企业很难在短时间内促进自身人力资源管理水平的有效提升。

## 3 人力资源管理的发展措施

### 3.1 管理制度的创新发展

#### 3.1.1 强化管理意识,升级管理观念及方法

从某种程度上说,领导决定了一个组织的发展面貌,领导的思想觉悟将直接影响整个学校的精神境界。因此,要实现人力资源管理水平升级,领导班子必须要强化管理意识,升级管理理念和方法,具体可以从三个方面入手。第一,中层以上的管理干部要秉持终身学习的态度,积极进修人力资源管理学,充分学习新时期人才管理的新思想、新办法、新主张。第二,要积极开发新的人才管理办法,转变固有的经验思路,将旧经验武装成推进新思想落实的工具。还要从职工的角度和学校的角度出发,正确看待员工的诉求,并积极推进院校战略规划的实施。

#### 3.1.2 外包管理制度

该条主要是针对一些中小型企业,其由于公司规模限制,不能有效开展人力资源管理,就将自己企业内部的人力资源管理外包给外包公司。

### 3.2 建立科学的用人机制

企业的人力资源的管理模式需要不断的加强完善,在选人、育人、用人、留人方面要尽量设免受传统管理理念的影响。对企业的人力

资源管理体系要逐步地进行完善,逐渐提升企业人力资源管理模式的规范化程度。企业的人力资源管理机制要明确的进行建立,不但要维护企业的利益,提升企业的竞争实力,还要注重企业员工个人利益公平地实现,把优秀人才当成企业最重要的资产。企业用人管理模式要逐步地趋向于多元化,兼具科学性及其合理性。对于人才资源要进行合理的规划,适用于企业的发展战略。要建立合理的人才招聘机制,使不同的人才能够发挥自身的优势,实现利润最大化。例如:有相当多的企业管理者无法做到让员工独当一面处理问题。还有的企业管理机制不完善,不能为员工提供合理晋升的机会,导致在留人方面出现很大的问题。企业的人力资源无法实现优化配置,就会直接影响企业经济活动的正常运行,经济效益无法实现稳步的提升。

### 3.3 完善晋升机制

企业应充分结合自身情况,科学合理地人力资源管理进行创新,制定与企业发展相匹配的员工晋升机制,为员工提供公平、公正的工作平台和晋升机会,同时还应该加大对员工的考核,制定科学合理的考核评估方案,将晋升机制与考核评估方案进行有机融合,从而在一定程度上激发员工的工作热情,对具有高素质、较强专业能力、较强业务水平的员工给予工作上的肯定,并结合相关机制给予晋升机会。

### 3.4 构建激励机制

构建激励机制具有极其重要的现实作用,需要将物质奖励与精神奖励相结合,进一步明确工作实现目标,提企业员工工作的热情及积极性,提高其工作的主动性与自觉性,体现企业员工的自身综合才能,从而使企业员工能够顺利开展,有效提高人力资源管理模式的完善性。在具体的构建过程中,企业单位需要及时更新评选计划,企业的管理层应充分重视工作者的综合能力及水平,深入地分析其实际工作能力,并且将其综合的实践能力作为晋升评优的重要依据,使员工的工作与发展目标得以更加明晰化,注重对其职业精神的培育,密切关注其心理状态,适时开展心理疏导,避免企业员工在评优评先等过程中出现恶性竞争行为,使岗位需求与员工能力得到协调、统一。

## 4 结束语

在新时期新背景下,企业单位若要在行业中占领有力的竞争地位,就必须妥善利用人才的优势。本文分析发现,要想通过对人力资源管理水平的提升来实现提升用人效果,就要善于创造条件去吸纳更多的优秀人才,更要强化管理意识来扩展人力资源管理的发挥余地。同时,要创建良性的激励制度,从物质和心理两个层面去激励企业所有员工的工作积极性,使公司单位成为员工释放能力的舞台,使他们真正成为促进企业单位规划有效落实的重要元素。

### 参考文献

- [1]颜爱民,郭好,谢菊兰.新时代下中国情境人力资源管理的创新与发展-第7届中国人力资源管理理论暨国际研讨会述评[J].管理学报,2019,16(06):821-827.
- [2]李隽,李新建,王玉姣.人力资源管理角色发展动因的多视角分析与研究展望[J].外国经济与管理,2014,36(05):40-49+80.