

新形势下企业人力资源管理的发展趋势与优化策略

元 敏

(平邑县人力资源和社会保障局, 山东 平邑 273300)

摘要:所谓新形势就是指我国经济发展由高速增长阶段转向高质量发展阶段后所需要面对的经济环境。在最近的十几二十年里,世界已经发生了本质上的变化,国际形势整体层面已经发生了根本变化。随之而来的国内的新形势构成了当前经济社会发展的新背景,导致经济活动发生的空间产生了转移,更多的中间环节被省略,企业产品及服务更为直接地展现在消费者面前,消费体验成为了主体竞争优势。而这一系列的变化和改革都需要企业拥有良好的管理模式,尤其是在人才培养这一方面,只有管理者明白福利增长的必要性和适当性,才能够在给需求者提供新体验的同时为自身企业带来新的发展机遇,而所有这一切的根本可以归结于人力资源优势,企业理念、服务理念、发展理念都需要人为地进行改善和增进,仅靠高效的生产力和发展技术已经不能满足这一社会新形势需求了。

关键词:新形势;人力资源管理;新模式探索

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.21.055

1 引言

在经济不断发展的同时,企业人力资源工作也在慢慢地发生变化,在新的经济发展形势下,企业要想取得更好的发展,创造出更多的经济效益,就需要高度重视人力资源管理工作,让其适应新常态这种新型的经济发展模式。企业将人力资源管理工作放在关键位置,不仅可以吸收更多适合企业发展需要的人才,还可以有效避免企业人员流失的现象。由此可见,加快企业人力资源改革,充分适应新常态发展需求,认清人力资源工作现状,并采取有针对性的解决措施,有利于提高企业经济效益,为企业向着更高的方向发展打下坚实基础。

2 人力资源管理

人力资源管理,是在不偏离企业发展方向的前提下,借助社会资源完成人员的选聘、培养、组织管理等相关工作,使其更好地服务于企业各个环节的发展需求。企业要充分发挥员工热情,实现自身最终发展目标,同时员工自身也从物质上或者精神上得到相应的认可。人力资源管理要有符合企业发展实际的工作实施计划,有目的地组织员工展开工作,不断提升现有员工的专业水平和文化素养,打造技术实力过硬的高水平团队,让每个员工都在自己的工作岗位上为企业发展创造更大的价值。

3 企业人力资源管理现状

3.1 缺乏合理定位

当前,企业的管理人员还没有对人力资源管理这一概念认知完全,只是以粗浅的方式理解,存在认知不足的问题,这就导致企业在实际运营管理的过程中无法有效推行。此外,由于工作人员认知不清,还会消磨企业人员的热情和积极性,影响整体竞争能力的提高,降低企业的口碑,让企业难以发展和运营。然而,由于企业的专业性较强,企业在管理开展的过程中应当大力发展人力资源管理。但是,现阶段由于缺乏科学合理的考核机制,导致内部人力资源管理十分混乱。工作人员无法掌握相关概念,难以遵守各项要求,无法发挥人力资源的实效性。对此,要想不断提高企业的整体水平,就需要制定合理的人力资源管理制度。

3.2 专业技术人才的匮乏与综合性管理人才的缺失

目前,多数企业已经逐渐应用并推广了信息化人力资源管理系统,

但是由于相关技术人才的缺失,在实际应用期间可能会遭遇不同程度的问题影响与阻碍限制。其中,管理层可能缺乏具有综合性专业素养的人才。作为企业发展建设期间的重要管理“支柱”,监督管理与维护企业稳定发展是管理层人员的重要工作任务,但是由于企业内部结构相对比较复杂,一些新员工可能无法担任领导与管理者的重任。但是由于众多管理者本身的年龄与实际信息技术操作能力的不足,在实际应用大数据等技术管理方式期间,并没有清晰的技术做认知,进而导致较多信息化技术功能被搁置。另外,专业技术人才的缺失。一些企业为了方便维护人力资源管理系统,会直接聘请专业的技术人才,但是目前人才市场中相关的技术人才较少,内部员工由于工作性质的差异性,对于信息化操作系统的维护能力存在较多不足,企业如果不重视后期系统管理维护的情况下,不仅会造成系统处理能力落后,甚至会让企业发展陷入僵局。科学技术的发展速度往往会超越人类学习的速度,企业想要适应现代化发展需求,不断进行自我提升是保障核心竞争力的有效管理措施,但是由于企业人才培养成本的投入较高,一些企业为了保障经济效益,可能在实际培养期间,并没有将人才培养计划落到实处,进而在多种环境因素与技术发展变化中,人才技术能力开始呈现水平不断下降的趋势。

3.3 人力资源管理观念滞后

国企改革经过近三十年的发展,虽然多数企业对人力资源管理有了一定程度的认识,但是受传统人事管理模式的影响,企业人力资源管理的观念仍然相对落后,缺乏系统完善的人力资源管理体系,人力资源管理工作简单粗放,管理人员缺乏全局观念、在主动服务、创造性服务方面做的还不够好,开展工作不能做到有效配合,难以适应当前经济社会发展的要求。

4 新形势下企业人力资源管理的发展趋势与优化策略

4.1 完善人力资源管理体系建设

我们不难发现人力资源管理虽然作为企业管理的核心,其在运行过程中仍然使用着较为落后的管理模式和体系,所以要想做好企业人力资源管理的创新,首先要将现代成熟的信息科学技术以及其他适用技术应用到企业管理当中。人力资源是实现技术和资本融合的载体,必须要结合时代特征顺应社会发展,据此提高企业对经济

环境的敏感性,帮助企业在面对新形势时做出灵活及时的资源调配。在大数据如此盛行的时代背景下,我们也可以将企业员工进行数字化和人性化的双重管理,将员工信息和工作信息纳入到数字化管理平台当中,将员工个人技能培训和其工作内容进行整合,做到规范有效的人力资源管理,减少不必要的人力成本。同时要在企业管理模式中加大员工个性化部分授权,放权于真正实践操作的员工,减少层级调配,增强员工的自主性和创新性。同时将员工在岗期间的工作数据不断进行收集分析,面对每一个员工都做到既有感性的认知又有理性的分析,这才是一个好的人力资源管理体系。

4.2 优化人力资源数量与质量

在新常态这种新的经济发展理念指导下,企业在发展的过程中,不能像以往一样只是关注人才的数量,而不关注人才的质量,在新常态的理念下,企业发展人才质量放在至关重要的位置。为了更好地提升企业人才质量,在发展中,企业在推进人力资源工作时,要将员工数量与员工质量的结构合理优化,充分发挥员工的主力军作用,通过员工整体素质的不断提升,为企业良好经营与可持续发展打下良好基础。为了更好地实现这一发展目的,企业人力资源部门需要深刻地意识到自身的部门价值,通过对人才特征的全面有效分析与评估,人力资源数量与质量的逐渐优化,实现员工个人能力与实际岗位要求相符合。企业一方面要优化人力资源的数量与人力资源的质量,另一方面还要确保人力资源的任用与实际岗位相符合,以达到人尽其才的目标,让所有员工都可以在适合自己的岗位上发展,可以调动他们工作的积极性,充分发挥人才作用,最终实现企业整体竞争力的不断提升。例如:对于国有企业而言,其在进行人力资源管理工作过程中,要注意人力资源在数量上与质量上的优化,在优化时,一方面要将员工的主力军作用全面展现出来,另一方面还要重视人力资源中的高素质人才对于提高国有企业经济效益的积极作用。因此,国有企业的人力资源管理部门,要对企业内部各个部门的人才实行有效分析与评估,要对人才使用数量进行全面把握,从而促使员工个人价值与实际岗位相匹配,真正实现物尽其才,人尽其能,进而更好地让人才成为国有企业不断发展的中心力量。

4.3 创新企业人力资源管理理念

企业要生存和发展,就要敢于挑战和 innovation,摒弃传统的管理观念。充分发掘人才管理和企业发展的密切关联,在人力管理上加大投入,做好科学有效的规划,全面部署,更好地服务于企业发展,提高管理者的认知,与市场保持密切的关联,敢于尝试和创新,做好中长期发展的科学规划。人才的规划要统一全局,科学筹划,如在招募甄选员工方面,各部门需要向人力资源管理部门提供职位分析方面的有关信息及本部门用人计划,在面试环节协助人力资源管理部门对求职者进行面试,有时还需要作出最终的录用决定。新员工进企业后,为新进青年员工建立“高师带徒机制+双通道职业发展路径”,成为员工尽快融入并加速成长的有力保障。企业为每一位应届毕业生安排经验丰富的带教师傅,以签约的形式,有组织、有安排、有目标地搭建人才成长快速通道,运用各种激励方法来激励员工进行自我开发,及时向员工提供绩效反馈与指导,帮助员工设计个人发展规划,为新进员工提供全方位的发展支持。企业要提倡职业发展双

通道,鼓励员工深入探究,做精专业,打破较为单一的员工职业发展通道限制,打通专业技术人才职业发展通道。企业在人才管理体系制定中,既要合理规划,又要发挥重要人才的优势,同时一定要保证用人机制的持续稳定性,组织中的所有人力资源管理活动都将围绕本企业的人力资源战略展开,人才管理要运筹帷幄,让不同能力的员工在本职岗位上发挥更大的价值。

4.4 构建信息平台

在企业开展人力资源管理的过程中,可以将先进的信息技术应用其中,结合企业发展的特点,构建相对完善的人力资源管理信息平台,最终实现对于人才信息的收集和整合,通过建立相对应的数据管理库,提高人才信息利用的效率以及共享速度,为企业各项工作的开展提供有效的数据支撑。除此之外,企业在发展的过程中也应当结合企业内部人力资源管理的实际情况,根据企业战略发展目标做好信息化平台的运维管理工作,通过开展集中性的服务,并且合理规划服务的流程,建立统一的标准开展专业化的分工,最终使得人力资源管理团队更加标准、服务更加专业,这也能够更好地避免传统人力资源管理过程中,由于工作不标准造成的执行力较差或者是管理不公平的情况出现,使得工作人员能够更加注自身手头的工作并且开拓核心业务,提高不同部门的运营效率,使得企业内部工作的开展更加专业化,同时也能够提高人才之间的竞争力。在推进人力资源管理的过程中,也应当加强与不同单元合作伙伴关系的协调,提高人力资源政策执行的公平性,提高员工满意度,这样才能更好地服务于企业的可持续发展,提高企业对于大数据的应用效率。除此之外,也应当借助成功的经验,充分发挥大数据技术所具备的优势,提高人力资源管理的整体水平。

5 结束语

新形势下对企业人力资源管理模式的探究概括来说,就是要在企业管理过程中提高人力资源管理的地位,强化以人为本的管理理念,在促进企业现有员工不断成长进步的基础上牺牲更优质的外部人力资源,调动员工工作的积极性,充分发挥其潜能和社会价值。综上,只有不断地更新改革,建立以人文为核心的人才评价应用体系,建立公正、平等、健康的企业氛围才能够真正掌握住企业的人力资源管理创新的内涵,提高企业的核心竞争力。

参考文献

- [1]韩娜,周鹏辰.新形势下企业人力资源管理模式创新探究[J].商场现代化,2019(20):66-67.
- [2]袁赞平.新形势下企业人力资源管理策略研究[J].商场现代化,2016(28):100-101.
- [3]张坡.新形势下企业经济管理模式的创新策略[J].中国高新技术企业,2016(11):152-153.