

从战略高度构建企业人力资源管理机制

佟梦瑶, 郑文楠

(中国人民大学商学院, 北京 100000)

摘要:新形势下,人力资源管理主要是根据企业发展战略,加强人资的全面科学配置,凭借现代化管理手段与方法,对工作人员进行招聘、考核以及培训等,将企业工作人员的潜力充分挖掘出来,带动出他们的工作主动性,为企业创造更多的效益与价值,保证企业发展目标的实现。在此基础上,本文概述了人力资源管理,分析了新形势下企业人力资源管理创新意义,发现其存在的问题,提出具体的解决措施,以此为将来有关研究的展开提供参考。逐步提升新形势下企业人资管理的水平,保证人资管理创新的高效性,这对提升现代化企业的整体管理水平十分重要。

关键词:新形势;企业;人力资源管理;创新

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.36.040

1 引言

当前,人类社会正在向着新时期环境迈进,企业生存条件和发展环境也展现出新趋势。企业为了向着更远的方向迈进发展,要更好的应对较为激烈的市场竞争,最为关键的便是加强人资管理。因此,现代化企业对人资管理方面的要求比较高,要发现当前存在的问题,采取科学对策处理,做好相应的预防工作,在整体上提升企业人资管理的水平。在现代化企业实际发展时,人资管理属于决定性因素,经过完善合理的人资管理机制,可以为企业吸引更多的优秀人才,将此类人才的作用发挥出来。与此同时,企业管理层人员也要提高对人资管理的关注度,构建合理的管理机制,更好的应对现阶段市场经济发展带来的一系列挑战和压力,提升企业的竞争能力。

2 人力资源管理概述

2.1 人力资源

人力资源属于重要以及独特的资源,也被称作是劳动力。人力资源主要指的是可以促进社会进步、经济发展以及具备劳动力的人口综合。在企业管理过程中,人力资源管理十分重要,该部门的责任主要是依照企业的实际需求,加强对人资的开发,做好科学合理的配置,充分对人资进行广泛运用,加强全面管理。经过对工作人员进行招聘、培训以及考核等,将工作人员的自觉性与热情发挥出来,为企业健康发展创造更多的效益。

2.2 人力资源管理

在现代化企业实际发展的时候,人力资源管理占据着基础位置。针对过去的人资管理而言,其被动性特点明显,只是认识到自身职责范围中的人事行政管理,忽视了企业和人事之间存在的实际关系与作用。在此情况下,企业要实现人力资源管理理念的革新,将优秀人才放在提高企业竞争能力的关键位置上,严格遵守以人为本的原

则,让企业在竞争活动当中,逐步提升自身的工作质量与效率,这是现代化企业的新型思想与方法。

现代化社会中,人才就业方面的选择比较多。最近几年来,市场经济迅速发展,大部分人员会选择自主就业,促使职场工作人员的流动性现象比较明显。企业为了留住更多优秀人才,应实现态度观念方面的转变,尊重优秀人才,对他们的个性与自主进行支持。在企业人资管理时,应将人力的优势展现出来,其属于企业的重要课程。企业要意识到怎样招聘自身需要的人才,怎样提升人才素质,这对提升企业的综合效益很重要,也属于企业人资管理的核心。目前,企业规模在逐步扩大,而职能部门也在逐步细化,企业要明确自身的管理方式,实现管理手段的优化,转变传统的固定管理方式,重视对工作人员技能的培育,建设完善的优秀人才培养体系,将人资价值体现出来。

3 从战略高度分析企业人力资源的重要性

人力资源关系的企业的发展根本,企业拥有足够多优秀的人才之后,才能在激烈的竞争市场中占据一席之地。针对中小型企业来说,研究人力资源的战略布局,对于企业发展来说有着重要的意义,本文主要从这个角度进行讨论分析。

3.1 人力资源战略提供企业发展信息

做好人力资源战略规划,可以进一步提高企业的竞争力,给企业未来发展提供相关的信息支持。制定一个合理的战略规划布局,站在长远的眼光看待问题,结合企业内部的资源情况,做好优化配置工作,寻找到与外界环境发展平衡点,这是人力资源战略的重要意义之一。从某种角度来说,企业的人力资源战略为企业的未来决策,发展提供了信息支持。包括了内部信息,人员的综合素质,人力资源需要的资金支持情况,人力资源工作的效率以及

人力资源培训的整个效果等等。企业在做未来布局的时候,需要结合这些内部的基础信息,才能进一步综合性看待问题。

其次,人力资源战略也能为企业的整个未来决策提供企业外部环境的重要信息,比如外部环境中的劳动力供给情况,结合其他企业的薪资制度,做好这方面的改革创新工作。特别是在企业发生兼并或者合并的时候,针对中小型企业来说,人力资源战略就应该放在企业重组之后,如何做好人力管理的统一协调,如何处理好不同文化之间的差异性等问题。相信做好这些内部与外部的信息处理问题,就能为企业的未来发展提供重要的支撑作用。

3.2 人力资源战略提供的企业发展竞争保障

随着经济市场结构不断完善,经济市场的竞争压力越来越大,针对中小型企业的发展来说,就面临了前所未有的机遇与挑战。在这样的经济背景之下,人力资源管理战略作为企业竞争的重要实践保障,加大了企业竞争力。在劳动力队伍结构组成不断变化的经济时代中,人力资源管理战略工作内容比较复杂,涉及到企业的各项竞争活动。从现实的整个竞争状态来看,人力资源确实是企业实现竞争战略目标的重要保障,市场中也有特别多类似的案例。中小型企业为了在这样的激烈竞争环境中长远发展生存下去,需要高度重视人力资源管理战略的布局。由于公司规模较小,公司内部员工较少等多方面的原因,研究这方面的相关工作需要从重视人力资源战略研究开始。

3.3 人力资源战略是企业竞争力提升的手段

人力资源涉及到公司人才的培养与管理,激发员工的工作积极性,挖掘员工的潜在能力,进一步提高企业的经济收益。因此,人力资源战略作为提高企业核心竞争力的重要手段之一,在激烈的竞争市场中,可以帮助企业进一步稳定下来,这是新时期经济发展大背景之下,中小型企业应该重点思考的首要问题。由于中小型企业规模相对来说较小,在市场竞争中容易被淘汰,因此提高市场竞争核心才是企业发展的根本。

优秀的人力资源管理以及人力资源战略布局,是提高企业实力和走向成功的根本点。相比于企业的自然管理,物理资源等等,人力资源对整个企业的竞争力影响比较明显。做好了优秀的人力资源战略布局以及管理工作之后,可以弥补其他资源的不足,也可以创造出新的资源,这是人力资源管理的一大独特优势。结合中小企业的发展特点,凸显出人力资源战略布局的重要意义,明确人力资源战略,提高企业竞争力的重要性。

4 企业人力资源管理存在的问题分析

4.1 对人力资源管理理念的认知不全面

现阶段,在企业人资管理过程中面临多个方面的不

足。针对当前的企业人资管理情况分析,决策层人员要树立准确的人资管理理念,提升对此方面的认知,但是在实际选择管理对策的时候如果过于盲目,就会导致此类措施缺乏针对性,难以保证人资管理的可靠性、时效性。部分企业过于片面的把人资当做是人员招聘、发放工资的标准,造成人资管理各个方面的因素关系遭遇破坏,难以将工作人员的内在潜力挖掘出来,缺乏柔性管理,对企业健康可持续发展不利。

4.2 缺乏完善合理的激励机制

新形势下,在企业人资管理时,缺乏完善健全的激励机制,导致当前的激励手段与方法较为单一。人资要凭借完善高效的激励机制,将其作用和效用展现出来。然而,部分企业忽略了此方面,造成经济激励难以和人才需求满足。例如,某些企业因为确实科学薪酬机制,导致工作人员绩效出现严重脱节现象,或者是在人资监督过程中,没有完善机制建设,难以保证预期成效的实现,此方面不足的存在,难以强化人资管理。

4.3 人才培养机制较为匮乏

现阶段的企业在对优秀人才培养时,主要集中在一线工作人员,虽然针对此类人才进行技能技巧培训非常重要,但是管理层人员的定期培训也很关键。针对现代化企业而言,管理层人员对其经营发展十分重要。由于当前的人才培训匮乏,对企业健康发展、顺利经营不良。在此情形下,难以提升企业人才的专业技能,忽视对他们综合素质的培育,这对企业发展不利。

4.4 企业文化发展较为滞后

在现代化企业发展时,企业文化建设与发展比较滞后,导致企业文化和人力资源管理出现严重的脱节现象。现阶段,部分企业在人力资源管理时,没有将企业文化渗透其中,难以将企业文化当中的价值与优势挖掘出来。对于任何企业而言,都存在自身独有的企业文化,这样的文化属于企业健康发展的灵魂,让工作人员和企业之间达成共识,不断鼓励工作人员为企业发展添砖添瓦,让他们不断奋斗。如若企业没有对文化建设进行关注与重视,会造成人力资源管理和企业文化之间呈现出背离的趋势,造成双方之间的结合不紧密,难以将其优势体现出来,更加难以提升工作人员的归属感,很难将他们的工作主动性落实到位。

4.5 缺乏科学合理的人资管理竞争机制

现阶段,在企业发展时,用人机制有待完善,在优秀人才实际晋升的时候,排资论辈的观念依然存在,没有对完善的竞争机制进行构建。对于企业基层工作人员而言,他们的晋升容易被年龄等方面的因素影响,一些年轻工作者觉得难以看到发展希望,进而选择离开企业,造成企

业出现了人员流失现象,导致企业的人资成本增多。

5 从战略高度构建企业人力资源管理体制改革

5.1 不断转变人力资源管理观念,强化管理效果

由于新时期的来临,在这样的时代环境下,企业在创新人资管理办法的时候,要树立准确的管理理念,实现传统观念的转变,保证实际管理的质量。在新形势下,企业要实现人资管理的创新,不断转变观念,抛弃传统管理方式,打破固有观念方面的限制。与此同时,在对企业新型问题进行实际处理的时候,要将新型工作方式和思想观念渗透其中。此时的管理层人员应提高对人资管理的关注度,间接或者是直接对现代化企业效益起到影响的因素进行全面考虑,在企业发展战略当中,将吸引优秀人才的管理模式落实到位。因此,企业要成立专门的人资管理小组,任命组长,结合企业的实际情况,制定合理科学的人资管理工作战略,保证该战略的落实,将此战略的作用发挥出来。企业要根据自身的实际需求与情况配置具体的工作岗位,实现企业人力资源的全面合理优化,保证人资管理的顺利进行,保证工作人员在符合有关条件之后上岗。

5.2 构建完善的人才激励机制,加强人力资源管理

在现代化企业人资开发管理过程中,为了保证实际创新的高效性,构建合理的激励机制十分关键。经过激励机制的高效运转,将其作用展现出来,实现企业系统构架的可靠性。所以在企业发展时,应明确自身的整体发展战略目标,强调对人资管理的创新,将激励机制渗透进企业的人资管理中,保证其能够和其他管理环节良好结合,实现互相补充与推动。在企业奖惩工作人员时,激励机制起到的作用很重要,奖惩根据主要是对工作人员进行考核,也要加强绩效方面的管理,实现人资管理制度的创新与健全。企业人资管理部门也需要在年末的时候组织绩效考核,和管理层、技术等方面的人员加强联系,充分运用网络资源,收集工作人员考核的有关资料信息。在绩效考核的时候,充分使用全面考核手段与方法,强调对工作人员绩效的整体探析,结合绩效考核、绩效管理等,实现企业激励机制的革新,重视对企业人资的管理。

5.3 构建合理的竞争机制,加强绩效考核

为了更好的处理新形势下企业人资管理创新中存在的不足,要构建健全的竞争机制,强调对工作人员的绩效考核。当前,在企业不断完善人资绩效考核的时候,要重视完善考核方式方法,实现考核机制的健全,结合企业的实际情况,依照工作人员情况,构建合适的评价指标体系,将该体系的作用展现出来,保证绩效考核的公正性与公平性,强调对工作人员的评估,保证绩效考核的可靠性。在企业制定绩效考核制度时,要依照自身需求与特点

进行,在绩效考核时,企业应针对相关人员采取合适的方法,针对具体的评价内容做好选择,保证实际筛选的高效性与针对性,保障评价考核机制能够和工作人员绩效紧密结合,将工作人员的工作成就展现出来。同时,在企业制定绩效考核制度时,也要树立多元化发展理念,考虑工作人员工作态度、能力以及业务水平等,避免单一的依赖工作成绩评价他们。凭借绩效考核制度的构建,强调对工作人员的监管,将他们的潜能发挥出来,这对企业发展很重要,可以让企业拥有人才方面的竞争力。

6 结束语

在市场经济迅速发展的背景下,当今企业要想提高竞争实力,更好的适应激烈的市场竞争,要实现人资管理制度的革新。在企业发展时,人资管理制度起到的作用非常重要,在此情形下,实现该制度的革新很重要。在企业人资管理时,会碰到许多的事情,并不是短时间可以完成的,对于人资管理而言也是这样,在具体的工作当中要发现存在的不足,对具体的方案措施进行制定,更好处理其问题。因此,企业要严格遵守以人为本的原则,将高素质优秀人才引入到现代化企业中,强调现有人才的培养,逐步提升工作人员的使命感与凝聚力,让他们为企业提供优质服。与此同时,在企业发展时,也要构建合理的激励、竞争和培训等机制,将此类机制作用发挥出来,明确具体的人资管理目标,在多个方面带动出工作人员的热情,将工作人员的内在潜力挖掘出来,保证企业战略目标的实现。

参考文献

- [1]陈小梅.对新形势下企业人力资源管理创新的研究[J].商讯,2021(15):177-178.
- [2]陈伟.对新形势下企业人力资源管理创新的研究[J].企业管理与科技(下旬刊),2020(12):42-43.
- [3]张海臣.浅谈新形势下企业人力资源管理的创新思路[J].中国管理信息化,2019,22(20):106-107.
- [4]韩宇.新形势下国有企业加强人力资源管理创新的途径分析[J].全国流通经济,2019(20):68-70.
- [5]央珍.新形势下企业人力资源管理如何改革与创新[J].企业改革与管理,2019(04):109-110.
- [6]纪更申.新形势下如何加强企业人力资源管理创新[J].劳动保障世界,2019(06):1.

作者简介:佟梦瑶(1994-),女,汉,籍贯:北京市,学历:本科,研究方向:人力资源;郑文楠(1989-),女,汉,籍贯:北京市,学历:本科,研究方向:人力资源。