

DOI:10.12361/2661-3263-05-12-125062

浅谈企业人力资源管理的发展趋势

王倩

河北省煤田地质局第二地质队, 中国·河北 邢台 054001

【摘要】人力资源管理是企业经营的一个重要环节,它对企业的整体发展起着举足轻重的作用。随着计算机技术的迅速发展,企业人力资源的信息化管理成为必然。从企业经营的角度来看,企业的发展与竞争主要依赖于人力资源管理工作成效。

【关键词】人力资源; 企业管理

Discussion on the Development Trend of Enterprise Human Resource Management

Qian Wang

The Second Geological Team of Hebei Coalfield Geology Bureau, Xingtai 054001, Hebei China

[Abstract] Human resource management is an important link of enterprise management, it plays a decisive role in the overall development of enterprises. With the rapid development of computer technology, the information management of enterprise human resources becomes inevitable. From the perspective of enterprise operation, the development and competition of enterprises mainly depend on the effectiveness of human resource management.

[Keywords] Human resources; Enterprise management

人力资本是企业战略资源,是企业核心能力形成和实现战略目标的保证。对战略型人才进行专门的管理,对于实现战略目标具有重大的现实意义。目前,我国经济处于转型期,企业的人力资源管理仍有诸多问题,许多企业的人力资源管理体系主要侧重于技术层面和运作层面,而不能真正参与到企业的战略决策中去。在实施战略的过程中,由于缺乏对人力资源管理的创新意识,不能通过制定人力资源管理的政策和体系,并根据实际情况进行相应的调整,从而获得竞争优势。为此,必须对人力资源的管理进行理论与实际的创新。

1 企业人力资源管理的现状

1.1 人力资源管理缺少战略部署

战略导向、战略驱动和战略约束是企业人力资源管理的重要特征。所谓战略部署,就是把长期、准确的规划,渗透到整个人力资源的各个环节。只有如此,才能实现持续性和动态化的人才管理目的。但是,目前国内大部分的企业,尤其是国有企业,对政策的依赖程度比较高。而由于我国的政策自身的大变动,使得很多公司忽视了人力资源管理战略的制订。据调查,大部分企业领导者对人力资源管理策略的制订和实施不够深入,并不能始终

如一地执行人力资源管理战略,并且还有部分企业仍然沿用摸着石头过河的做法,这就大大降低了人力资源管理的有效性,增加了人力资源管理的风险,从而严重影响人力资源管理的核心能力^[1]。

1.2 人力资源管理缺少制度保障

“以人为本”是一个很有说服力的思想理念,但是“以人为本”的载体是什么,如何贯彻落实这一理念思想,是很多企业都没有深入研究的问题。事实上,这是一个很简单的事实,如果没有健全的制度作为后盾,即使是再开明的领导人,也很难使人性化的管理得以长久地实施。正是由于我国很多企业的领导干部思想不够重视,行动不到位,一旦遇到班子调整、人员升迁等情况,就会不知不觉地改变“以人为本”的作风,使得“以人为本”的人力资源管理思想成为空谈。

1.3 人力资源管理缺少主体意识

人力资源管理的目标是通过各种形式的人性化管理,充分调动员工的积极性和创造性,使员工对公司有一种强烈的归属感和认同感,从而促使员工为公司做出自己的贡献,进而实现自己的价值,达到公司和雇员之间的双赢局面。当前,我国企业职工工

主体性意识已经减弱到了令人担忧的地步, 企业与员工之间的矛盾日益激化, 存在着单纯的利益关系, 公司对雇员的吸引力日益减弱, 员工对公司的感情也日益淡漠, 遇到问题不能及时反映, 从而导致问题得不到有效解决^[2]。长此以往, 员工自然很难与企业主动团结起来, 而人力资源管理主体的缺位危机也逐渐显现。

1.4 人力资源管理缺少自我约束机制

为达到企业人力资源管理目标, 必须建立起一套行之有效的资本经营体系, 建立完善的人力资本管理制约制度, 这不仅可以发挥出有效的激励作用, 而且也职工自身的行为约束提供了保证。然而, 在新旧体制的双重作用下, 我国大部分的公司都在进行着持续的变革与摸索。上述问题充分体现了我国企业在人力资源管理中的不够成熟, 存在着高度的人政治意识和经验支配意识, 这些问题极大地降低了企业的人力资源管理水平, 并对其核心能力的形成产生了一定的影响。

1.5 新时期企业人力资源管理的发展趋势

1.5.1 人力资源战略与企业战略趋于统一

目前, 越来越多的企业意识到, 自身要想取得或维持竞争优势, 就必须把战略计划与人力资源战略作为公司未来发展的重中之重, 二者必须密切配合。由于企业战略计划中的每一个要素都含有人力资源的因素, 这些因素都需要得到人才的支持。人力资源策略是企业发展战略中的重要内容, 它主要是为了提升人才的素质, 特别是在企业发展过程中要具备的各项能力。通过人力资源的培训和发展的, 可以使企业的现有技术和企业发展所需要的技术水平之间的鸿沟缩小到最小。人力资源战略的实施, 主要是为了给员工创造更多的发展空间, 让他们有更好的发展空间, 让他们在持续的潜力发展中, 与公司共同发展。同时, 企业的人力资源管理策略能够促进企业的人力资源管理效率, 使人力资源管理工作更具科学性。

1.5.2 更加注重柔性管理模式的应用

随着社会生产力的不断提高, 知识经济时代的来临, 传统的人力资源管理模式已不能满足新的发展需要, 在新的历史条件下, 出现了一种更为灵活的管理方式, 即柔性管理。这一管理模式核心理念是提升员工管理的质量, 缩短管理者和被管理者之间的距离, 实现企业与雇员之间的关系从雇佣到合作的转变, 从过去的多层次管理到扁平化管理, 管理思维方式也变得更加灵活。这样的管理, 可以让员工有更多的自由度, 让员工的积极性、创造性、主动性、自主性都得到了很大的提升, 灵活的管理对员工的需求也会有很大的影响^[3]。避免因为

管理人员太多, 导致报告过多, 从而延误时间。这样的管理模式有利于更好地实现“人尽其才”的目的, 让企业能够在市场竞争中更好地作出正确的决定。灵活的管理可以促进人与人之间的相互联系, 还可以增进员工和同事的感情, 增强团队的凝聚力, 解决后顾之忧, 使他们可以专心工作。在信息经济时代, 以人为本的柔性管理将成为企业人力资源管理的必然趋势。

1.5.3 更加注重员工职业生涯管理

随着时代的不断发展, 员工的职业生涯管理已成为企业人力资源管理的一个重要组成部分, 正日益得到企业的重视和应用。职业生涯管理是指企业通过指导、协助员工确定职业发展目标、设计职业发展路线来实现组织和个体的发展目标。马斯洛的需求层级说认为, 人的需求水平是有差别的, 总体来说, 在满足了较低的需求之后; 人类会有更高的需求。在当代, 人们从事某种职业的目的, 除了满足家庭生活的需求外, 还具有自我发展和自我实现的更高的需求。工作不仅是一种生活方式, 更是一种实现生活价值的机会和舞台。对于企业和员工而言, 企业的发展依赖于员工的努力, 而员工的个人发展也离不开企业的支持。所以, 实行职业规划管理的出发点是要充分面对个体的自我发展和自我实现的需求, 将个体的发展和公司的发展目标相结合, 实现企业和员工个体的“双赢”。公司必须在充分尊重员工的个性与需求的前提下, 根据其自身的能力与潜能, 持续地为其指引奋斗的目标与方向, 并在企业内部为其提供合适的岗位, 为雇员提供平等的就业培训, 使他们有充分发挥自己才能的空间, 并能达到自己的职业目标。通过这种方式, 可以有效的调动员工的主动性和积极性, 使他们在工作中获得持续的满足感和成就感, 只有如此, 企业的经营目标与可持续发展才能得以实现。

1.5.4 重视绩效考核对于管理的推动作用

企业的利益获取与发展目标的实现, 依赖于员工的工作表现, 为了促进企业发展, 取得竞争优势, 必须对员工工作行为与绩效考核进行有效的管理。当今世界经济正朝着一体化方向发展, 国内竞争和国际竞争日趋激烈, 各大公司都在为提升自身的核心能力而奋斗, 而现代企业之间的竞争已不再局限于资金和技术, 更重要的是, 企业的人力资本和企业的人力资源管理能力。绩效评估是企业人力资源管理的一项重要工作, 它在实现企业的经营职能方面具有举足轻重的地位。所有的经营行为, 其终极目标都是要使其工作效率得到提升。要想提高工作效率, 确保管理决策的正确性, 就需要对企业的运作和员工的实际工作状况进行全面的分析, 从而做出相应的决策, 如员

工晋升、工资管理、职位分配等。在绩效管理中, 一个很重要的方法就是通过不断地激发员工工作热情, 来提高他们的工作效率。在员工的工作表现不能满足企业的预期和需求的情况下, 绩效管理应当对其进行改进。基于绩效考评在企业中的重要地位, 企业在开展人力资源管理工作时, 应该更多地从日常工作中解放出来, 注重业绩评价, 以提高员工和公司的整体实力。

1.5.5 人力资源管理的投入将不断增大

从科学技术的视角来看, 由于计算机技术的发展, 科技呈现出几何式的飞跃, 人类已步入资讯大爆炸的时代。对于企业员工来说, 在解决了温饱问题之后, 工作就变成了一种持续的学习, 是一种自我增值的投资。员工不但注重工作质量, 而且注重学习新知识和新技术, 使自己的人力资本增值。因此, 企业可以通过培训活动, 使员工的技术水平得以提升, 个人能力也得到增强, 而企业也因员工个人发展及个人的努力而受益。员工与企业不仅共同承担了培训成本, 而且也共享其利益, 这就是公司与员工之间的共同发展。同时, 由于受过专业训练, 尤其是专业的职业训练, 使得他们在企业的外在价值低于企业的内在价值, 因此他们必然会选择与公司的命运紧密相连。企业可以针对自己的实际情况, 制定多层次、多渠道、多形式的行业培训, 以提升员工的专业技术水平, 改善他们的工作态度。

2 适应企业人力资源管理发展趋势的策略

2.1 不断完善人力资源市场

健全的人力资源市场是评价人力资源价值、合理配置人力资源、创新人力资源管理的有效保证, 并且对于提高企业的核心竞争力也有很大帮助。人力资源市场的建设与完善要依靠国家的支持, 其重点应该是对人才市场进行分类引导和政策规范, 建立公共信息平台, 及时准确地提供有力的监督和调控, 具有前瞻性的规划、引导人才开发等方面的工作。同时, 还要考虑到当前社会所面对的主要矛盾与问题, 例如: 推进城市化发展、转变流动人口、增加财政支出等。为了更好地满足工业化发展对人才的需求, 必须从总体上提升新城市人口的素质。只有如此, 企业的人力资源管理才能在广阔而坚实的活动平台上, 为公司的快速发展寻找到有效的人才支撑。

2.2 不断提升企业战略地位

现代人力资源管理与传统的人力资源管理有很大的不同之处, 就是要从长远的发展角度, 寻求各种人力资源的支撑, 这既要看数量的积累, 也要看结构的优化, 以及综合效率的提

升。我国许多企业因缺少人力资源发展策略, 多数只是“就事论事”, 面对社会发展的迅速改变, 形势发生了逆转, 人们感到不知所措。所以, 企业应该跳出传统的思维方式, 将目光投向更广阔的未来, 从企业的长远发展角度, 对人力资源的各项内容、方法、评估和评估标准进行设计, 并积极地针对公司的实际情况和问题做出相应的调整, 由被动的适应转变为积极主动的创新。

2.3 凝练企业核心动力源

对于一个企业来说, 要想始终维持自己的竞争力, 在激烈的市场竞争中立于不败之地, 就必须有一套以科学发展观为指导的核心价值体系。这不但是一个企业的精神所在, 更是一个永无止境的动力源泉。作为一家企业的人力资源经理, 应当将价值体系的构建当作义不容辞的职责。凝聚核心价值观就是要持续提高企业全体职工所遵守的道德准则, 大力建设企业文化, 真正实现以企业文化建设促进企业健康发展的目的。凝聚核心价值观也要顺应社会发展和市场形势变化, 明确企业的发展目标, 使之与社会、与时代接轨; 凝聚核心价值体系, 就是要为员工创造一个良好的文化环境, 让员工感受、体验、认同这个价值体系, 并从中得到收益, 助力企业可持续发展。

3 结语

总之, 对于企业来说, 人力资源管理理念和管理方式并非一成不变, 是随着时代的发展而变革, 发展趋势与时代紧密相连。企业必须重视人才的培养和发展, 并借鉴国外的经验, 把先进的人力资源管理方法本土化, 创造出适合我国国情的新的管理模式。通过这种方式, 可以有效地提高员工的技术水平, 充分挖掘和发挥员工潜力, 以达到企业的最大价值, 增强企业在复杂、多变的经济环境中的适应能力, 从而保证我国企业能够在国际市场上站稳脚跟。

参考文献:

- [1] 周潇, 胡恩华, 单红梅. 企业人力资源管理实践与工会实践的耦合构念和维度研究[J]. 外国经济与管理, 2021, 43(7): 18.
- [2] 聂琨. 新经济时代下化工企业人力资源管理——评《绩效管理》(第四版)[J]. 塑料工业, 2022, 50(7): 1.
- [3] 唐晓红. 基于企业人力资源绩效管理在大数据背景下的新方法探索[J]. 商业观察, 2021(23): 85-87.
- [4] 许彩霞. 我国中小企业人力资源管理外包的风险及对策研究[J]. 2021(2011-5): 33-35.