

# 企业人事管理向人力资源管理转型的实现途径

晁慧玲

徐州华强资产管理有限公司, 中国·江苏 徐州 221000

**【摘要】**在企业发展的过程中,随着市场竞争的日益加剧,很多企业为了适应这种激烈的竞争环境,都开始重视对人才的培养和利用。一方面,人才是推动企业发展的主要动力;另一方面,一个优秀的团队可以更好地帮助企业解决很多问题,使得企业获得更多的收益。因此,如何将人力资源管理有效的运用到企业发展之中,已经成为了很多企业管理者需要思考的问题。但是就目前来看,我国的企业人事管理制度还不够完善,所以有必要对其进行改革。基于以上认识,本文从人事管理与人力资源管理的关系出发,分析企业人事管理向人力资源管理转型的必要性,在此基础上探讨企业人事管理向人力资源管理转型的路径。

**【关键词】**人事管理;人力资源管理;转型途径

## 引言

企业是我国经济发展的重要组成部分,也是我国市场经济的主体。而随着我国改革开放的日益深化和社会主义市场经济体制的不断完善,企业之间的竞争更加激烈,如何提高自身竞争力,已经成为了企业管理者关注的主要问题。对于现代的企业而言,人力资源管理逐渐成为企业发展过程中必不可少的内容之一,其不仅可以为企业提供良好的管理手段,同时还能够推动整个社会的进步与发展。然而,由于很多企业对于人力资源管理的认识不够全面,以传统人事管理观念推动人力资源管理,导致人力资源优势得不到有效发挥,因此需要对人事管理向人力资源管理转型深入研究。

## 1 人事管理与人力资源管理的关系

人事管理是指通过对企业中的员工进行分类,并采取相应的管理措施和手段,提高其工作效率、促进其工作质量的过程。而人力资源管理则主要是通过制定科学的发展战略,吸引优秀人才加入企业,并根据不同岗位的特点和要求,为其提供一个良好的发展环境,以最大限度地发挥他们的能力和作用,从而促进企业的持续发展<sup>[1]</sup>。

从概念上看,人事管理和人力资源管理存在很大的相似性,都是围绕人展开的管理活动。但两者在内容和侧重点等方面均存在较大差异,具体而言:

首先,从内容来看,人事管理侧重于人事组织方面,主要包括招聘录用、薪资福利、绩效考核、职位晋升以及劳动合同管理等;而人力资源管理则更侧重于资源整合,不仅要关注人的因素,还应将人与物结合起来,注重企业各个方面的协调发展,如人与物之间的关系、人与事之间

的关系、人与人之间的关系等,并针对这些关系提出相应的解决方案,从而实现人力资源管理的最终目的。

其次,从侧重点来看,人事管理更注重短期效益,即侧重于对员工日常行为的管控,如考勤制度、薪酬制度、奖惩制度等;人事管理对人员流动性也比较敏感,一旦发现有员工离职或调动,便会对企业造成一定的影响,所以需要及时跟进并做好相关工作<sup>[4]</sup>。相比之下,人力资源管理更侧重于长期效益,即更加重视人才培养与开发,尤其是在选拔任用、培训开发、激励约束等方面,需要不断优化与创新,并形成一套完善的流程体系,以便为企业发展提供充足的人力资源保障<sup>[2]</sup>。

此外,两者在目标上也存在一定区别,人事管理更多关注如何让员工完成既定任务,这是企业生存和发展所必需的,但这种管理方式忽视了员工的精神需求和情感诉求,容易导致员工缺乏归属感和忠诚度,不利于企业的长远发展。而人力资源管理则更注重激发员工的积极性和创造性,并使其全身心地投入到工作中去,进而推动整个企业朝着既定方向发展。

## 2 企业实行人力资源管理的必要性

目前,随着经济全球化进程的不断加快,全球企业所面对的市场竞争也变得更加激烈。而我国虽然拥有着较为雄厚的企业发展基础和巨大的潜在消费群体,但是在与国外企业的竞争中仍然存在着较大的差距,这主要是因为我国的很多企业还没有认识到人力资源管理对于企业发展的重要意义。

首先,从管理角度来看,人事管理并不能真正发挥出其应有的作用,其仅仅只能保证人事工作的正常运行,无法

实现对人才的有效管理,同时,由于人事管理人员大多都是由业务部门自行招聘,因此很难确保人事工作人员具备足够的专业知识以及丰富的管理经验。最后,从企业管理体系的角度来看,传统的人事管理模式使得企业管理层难以掌握企业内部的真实情况,从而导致企业难以及时发现问题、解决问题。除此之外,传统的人事管理模式还会造成人力成本浪费、人浮于事等现象,从而严重影响了企业的经济效益。由此可见,如果想要提高企业的竞争力,就必须改变当前的人事管理模式,将人力资源管理应用于企业的日常管理之中<sup>[3]</sup>。

虽然说现阶段有部分企业已经开始重视人力资源管理工作,但仍有许多企业只是一味地追求眼前的利益,认为只要工资待遇足够高、福利条件够好,就能够吸引到更多优秀人才,但殊不知这种做法是非常错误的。由于人们的思维方式和行为习惯会随着年龄和阅历的变化而不断发生改变,所以仅仅依靠高薪或优厚的福利待遇并不能保证员工一直留在公司。因此,只有采取科学合理的人力资源管理措施才能为员工提供一个良好的发展平台,并且通过培养员工的忠诚度来稳定员工的队伍,进而提升企业的综合实力。

### 3 企业人事管理向人力资源管理转型的路径分析

#### 3.1 理念创新:由人事导向向人才导向转变

“工欲善其事,必先利其器”。要切实转变传统的人事观念,树立现代人力资源管理理念,用先进的理念、科学的管理方法和手段指导企业人力资源工作,以适应企业发展的需要。

一是要树立人力资本的管理理念。按照经济学原理,人才是由劳动者所创造的价值构成的,也就是说,一个人的劳动能力,即是他拥有的知识、技能和经验等要素的总和,而不仅仅是指他本人这个人本身。这就要求我们必须将工作重点从关注“人”向关注“人+资源”转变,把人作为资产来管理,而不能只局限于对人的管理;把人看成是企业经营活动中最活跃的因素,而不能把人看成是最被动、最容易控制的对象<sup>[4]</sup>。只有这样,才能有效调动员工积极性、主动性、创造性,使企业始终保持旺盛的活力和竞争力。二是要树立绩效优先的管理理念。绩效优先,是指在既定的资源条件下,以最少的投入获得最高的产出。对于国有企业来说,尽管面临着许多困难和挑战,但只要能够扬长避短,充分发挥体制机制优势,就完全可以做到以弱胜强,实现又好又快发展。因此,要牢固树立绩效优

先的管理理念,通过完善业绩考核体系,建立健全激励约束机制,促进广大员工不断增强忧患意识、竞争意识、效率意识和创新意识,真正做到人人肩上有担子、个个身上有压力,努力营造干事创业、创先争优的良好氛围。三是要树立以人为本的管理理念。坚持以人为本,就是从企业的实际出发,尊重人、理解人、关心人、爱护人,满足人的基本需求,维护人的合法权益,使每个人都能得到全面的发展。在工作中,既要坚持公平公正公开原则,严格按制度办事、按程序操作,确保各项人事工作平稳有序进行,又要注意加强人文关怀,设身处地为员工着想,帮助解决实际问题,做他们的知心朋友。

#### 3.2 激励约束:由重物质激励向重精神激励转变

物质激励是调动员工积极性的重要手段,但单纯依靠物质激励会使激励对象产生“等、靠”思想。如何在物质奖励之外建立科学合理的激励约束机制,增强员工归属感和忠诚度,使其全身心投入企业发展,是人力资源管理必须解决好的重大问题<sup>[5]</sup>。

一要注重精神鼓励。要以优秀人才表彰奖励为依托,不断加强宣传教育引导工作,充分挖掘身边典型人物的先进事迹和突出贡献,营造崇尚先进、学习先进、争当先进的良好氛围。通过树立正面典型、传播正能量,使广大员工学有榜样、赶有目标、干有方向,激发员工干事创业热情。二要加强人文关怀。要切实关心关爱职工生活,通过开展文体活动、改善生产条件、解决实际困难等方式,有效保障职工权益。三要构建多元化激励体系。除了传统的薪酬提升和职位晋升,还应探索并实施更多元化的激励措施,如员工持股计划、创新奖励、学习发展机会等,以满足不同员工的需求和期望。特别是对于那些追求个人成长和职业发展的员工,提供定制化的职业发展规划和学习资源,可以极大地提升他们的满意度和忠诚度。

#### 3.3 考核评价:由重效率评价向重绩效评价转变

当前,企业都在大力推进绩效考核改革,但在实践中往往是先改后考、边改边考,出现了许多亟待解决的问题。比如:考核内容和标准不够科学合理;考核方式单一、方法简单、形式呆板;绩效考核结果应用不足等等。要改变这一现状,必须构建更加科学完善的考核评价体系,确保业绩目标与员工利益相一致。一是建立以财务指标为主的定量评价体系,将效益指标作为最重要的考核依据,综合考虑各方面因素,制定年度经营业绩责任书,使绩效考核更多地体现为对市场变化的适应程度、对客户需

求的满足程度、对政策环境的应对能力等核心竞争力的考量。二是建立以定性为主的综合评价体系,将个人表现纳入绩效考核范围,重视员工道德品质、工作作风、团队精神等软性要素,适当增加民主评议和社会满意度测评等评价内容,把对上负责与对下负责有机结合起来。三是建立以提升能力为导向的培训评价体系,围绕岗位所需知识技能,开展有针对性的业务培训,鼓励员工加强自主学习,不断更新知识结构、提高专业水平,切实增强人才的创造力和执行力。

### 3.4 引进培养:由重短期效果向重长期效益转变

在市场经济条件下,人才的流动是常态。对于企业而言,人才引进和培养工作也不能只重结果而忽视过程,只有对引进的人才进行系统的培养、使用和管理,才能充分发挥其最大潜能,实现企业与人才双赢的目的。要建立科学的选人用人机制,以市场化为导向,坚持“公平公正公开”原则,规范招聘程序,切实提高招聘质量;加强基础工作,认真做好岗位分析、人员储备、培训需求调查等工作;注重引进的专业性和针对性,真正做到因岗择人、按需引才,避免人才的浪费和流失。同时,要把引进人才作为企业长远发展的一项重要战略,构建既有活力又有动力的人才成长机制,使之成为促进企业转型升级的强大动力。

在此过程中,要突出高端人才的引领作用。当前,随着国家实施创新驱动发展战略和企业改革不断深化,企业对创新创业人才的需求越来越迫切,要按照建设创新型企业的要求,积极引进具有较强技术研发能力、自主创新能力的领军人才。一方面,要努力打造一支规模宏大、素质优良、结构合理的高技能人才队伍,提升劳动者整体素质。另一方面,要根据企业经营战略和产业布局规划,坚持“高端引领、梯次推进”,依托现有骨干企业、科研院所等搭建创新平台,广泛吸纳海内外优秀人才,加速形成若干个具有国际影响力的创新型产业集群。

### 3.5 文化建设:从以物为本转向以人为本

企业文化建设是实现企业可持续发展的重要推动力,也是人力资源管理中一个不容忽视的重要环节。要坚持以人为本、以德为本、德才兼备,积极探索符合员工特点和职业发展要求的职业精神、职业道德、行为规范和道德评价体系,着力培育健康向上的文化氛围和良好的行为习惯,切实增强员工对企业的归属感、认同感,进一步激发其内

在活力与创造力,为促进企业改革创新提供有力支撑。为了实现这一转变,企业文化建设需深入践行人本理念,将员工的全面发展与企业发展紧密结合。这要求企业在制定发展战略、管理制度及日常运营中,充分尊重员工的主体地位,关注其需求与期望,为员工提供成长与发展的平台,鼓励员工参与决策,共同塑造积极向上、开放包容的工作环境。在构建和谐劳动关系方面,企业应倡导沟通与合作,建立有效的沟通机制,及时回应员工关切,维护员工合法权益,营造公平公正、相互尊重的工作氛围。通过持续的对话与交流,增进理解,减少误解,促进团队协作,形成强大的团队凝聚力和执行力。要在落实各项待遇上体现人文关怀,鼓励员工多读书、读好书,丰富业余文化生活,有效缓解压力、舒缓情绪,使广大员工真正感受到企业大家庭的温暖,切实增强员工的荣誉感、幸福感、获得感。

## 4 结语

企业人事管理向人力资源管理转型是提升企业竞争力的必然选择。通过理念创新、激励约束、考核评价、引进培养以及文化建设等多方面的路径探索,企业可以逐步实现人事管理向人力资源管理的全面转型。这一转型不仅有助于激发员工的积极性和创造力,提升企业的整体绩效,还能为企业长远发展提供坚实的人才保障。因此,企业应积极应对挑战,把握转型机遇,不断优化人力资源管理体系,以实现可持续发展。

## 参考文献:

- [1] 吴代婧. 国企人事管理向人力资源管理转型的实现途径[J]. 现代企业, 2023, (01): 17-19.
- [2] 黄洁怡. TC公司从人事管理向人力资源管理转型案例研究[D]. 华南理工大学, 2021.
- [3] 曹发强. 简析中小企业人事管理向人力资源管理转型的途径[J]. 现代交际, 2018, (09): 247+246.
- [4] 郑芳. 中小企业人事管理向人力资源管理转型途径探讨[J]. 经济师, 2017, (03): 250-251+254.
- [5] 李新展. 浅谈国有企业人事管理向人力资源管理转型的实现途径[J]. 经济师, 2013, (01): 228-229.

## 作者简介:

晁慧玲(1986.03-)女,汉族,江苏沛县人,本科,中级经济师,研究方向:人力资源管理。