

新时代自然资源系统人力资源管理发展趋势刍议

王健

山东黄金矿业(莱州)有限公司焦家金矿, 山东莱州, 264000

摘要: 随着新时代的不断发展和不断发展, 社会经济也在不断发展, 对自然资源系统人力资源管理提出了更高的要求。在新形势下, 自然资源系统人力资源管理可以促进企业的稳定发展, 在企业的管理中, 有许多的工作是必不可缺少的, 一个企业发展的好与坏与企业中的管理有着重要的关系, 在企业的管理中, 关于人力资源的管理一直是企业中较为重视的话题, 因此。企业现在会越来越重视人力的培养, 这也是一个企业发展的首要条件。本文将会围绕新时代自然资源系统人力资源管理发展趋势做出一些介绍, 希望可以帮助一些相关的工作人员。

关键词: 新时代; 自然资源系统; 人力资源管理; 发展; 趋势

引言: 在现在经济快速发展的时代, 自然资源也关系到经济建设的发展, 对于社会的进步和发展都有着重要的影响。因此, 研究新时代自然资源系统人力资源管理发展是一个至关重要的话题, 本文主要对新时代下自然资源系统人力资源管理趋势进行分析。

一、新时代自然资源系统人力资源管理发展存在的问题

(一) 自然资源系统人力资源管理观念落后

虽然绝大多数企业领导普遍重视人才, 但是他们对人力资源管理及其战略价值缺少认识, 将人力资源管理等同于传统的人事管理。许多企业管理者认为“人才”就是指技术型人才, 往往只重视那些能够快速提升企业经济效益的具有专业技术能力的员工, 而忽视了复合型管理人才对企业发展的作用。企业在人力资源规划的工作过程中, 规划体系的形成已经被烙上了深深的印记, 由于现在企业的规划体系正在进行转折的时期, 在认识薪资规划的反应上, 很难可以形成一套完整的趋向于现代的人力资源规划体系, 在外部的机制上, 由于产权机制的模糊, 对于企业来说, 很难可以形成一个有效的约束和激励的机制体系, 这也使得现代的人力资源规划工作中提出一些要求很难得以实现。企业由于自身公司的原因, 对人才的发现不及时, 长时间的对人才产生埋没的现象, 不尊重人喜爱的发展, 层级规划比较严重的一些官僚作风也越来越严重, 因此, 企业要说规划人员在人力资源规划工作上改变以往的工作习惯, 加大预算是有很大的难处的。

(二) 人力资源管理绩效考核体系不健全

由于绩效考核对提高组织生产力和竞争力以及员工管理有着很重要的意义, 因此企业正在开始建立自己的绩效考核体系。但是, 目前企业绩效考核体系的绩效并不理想。这是因为企业在绩效考核中倾向于以绩效考核的形式存在, 而这种绩效评估没有能被管理者和员工重视。另一方面, 盲目复制成功的业务经验, 绩效考核解决方案与其自己的战略目

标脱节, 再加上评估结果的不当使用, 绩效考核方案的失败是不可避免的。作为绩效考核体系的核心, 问题仍在继续, 绩效考核的目标不明确或存在偏差, 缺乏科学的指标设置, 评估周期不合理, 评估结果的反馈和应用不足, 绩效考核与其他工作衔接不当等, 都应引起管理者的重视。因此, 必要的沟通是确保评估体系顺利实施的重要前提。然而, 在企业当前的绩效考核解决方案中, 重视沟通往往是不够的, 重新实现是许多管理者和绩效评估者的共同问题。大家都知道, 良好的沟通能够使整个绩效考核过程更加流畅有效, 同时也促进了绩效的进一步提升。

(三) 人力资源培训体系不完善

培训评估体系不健全, 实践中效果较差。就目前的情况来说, 企业还没有一套健全完善的机制来引导员工培训。决策者不愿意过多投入, 对培训的结果也没有一个评估体系。如果对培训的结果不加以严格审查, 那么培训的过程以及原因等等都是走个形式, 并没有什么实际的影响, 也不利于员工的绩效和企业的长期发展。除此之外, 笔者通过调查得到了企业很多新员工的反馈, 他们觉得尽管在入职是受过相关的培训, 但是派不上实际用场, 培训效果也没体现出来。这里所说的培训效果指的是两方面: 第一方面的失败的培训, 换句话说就是, 公司执行的员工培训没有对员工产生直接的影响, 对公司的发展也没有促进的作用。第二个方面就是没有效果的培训无用。企业培训投入不够以及目的不明确, 对于企业员工培训方面的投入, 决策者“能省则省”。他们不愿意花费更多的时间以及资金去对员工进行培训, 而是尽可能的榨取剩余的价值。所以, 企业一直没有真正的执行员工培训。此外, 培训体系不够健全, 内容以及方式比较单一。因为企业的决策者对员工培训的重视程度不够, 所以培训体系也没有得到及时的完善和健全。

二、提高新时代自然资源系统人力资源管理发展的措施

(一) 完善企业人力资源管理系统

在建立制度的过程中，企业应坚持以人为本的理念，同时要尊重员工，为员工提供实现梦想的良好空间。同时，要尊重员工独立工作的权利，为他们提供良好的环境，责任重大，同时也要增强员工的认同感和归属感。这将使员工能够更好地为企业服务，而不是让员工被动地在企业中工作，为员工提供一个良好的环境不仅可以促进员工的知识发展，工作进步，还能够为企业带来更多的利益和财富，是有一个很有意义的工作。人力资源计划指的是企业对于未来人员的供给和需求之间或许会出现的不同进行分析，又或许是企业对于其人力供给和需求的预计以及煤矿企业或企业如何依据本身的现状进行人力资源管理的战斗规划。人力资源计划分为短期、中期和长期规划。

（二）健全人力资源管理绩效考核体系

首先，建立一个合理的平衡计分卡绩效考核运营环境。企业的平衡计分卡绩效考核体系应该在企业内部的环境里执行，因此平衡计分卡绩效考核的执行一定会受到企业内部环境原因的一系列影响。平衡计分卡绩效考核的运营还会遭到企业管理以及人力资源管理体系中外部因素的制约，当平衡计分卡绩效考核体系受到这些影响的催促下就会稳定的运营下去。但是相反的是，很多不同的原因都会阻碍平衡计分卡绩效考核的顺利运营，所以企业一定要建立一个有效合理的绩效运营环境，引领这些不利于企业发展的因素转变成对企业有利的因素，让平衡计分卡绩效考核的发展能够一直顺利下去。

其次，保障考核制度沟通的顺畅。为保证企业部门考核制度指标的落实，对原考核制度指标机构进行了调整和优化，包括考核制度指标委员会，绩效计划部门，绩效实施部门，绩效数据部门和成果应用部门，组织结构流程责任和有效的承担和分解。考核制度指标委员会是企业考核制度指标的最高决策机构，由企业领导和绩效计划部门负责人组成。负责确定企业部门考核制度指标的原则，审批部门考核制度指标体系，审批部门年度绩效计划及修订计划，审批部门绩效评估结果和调整结果。绩效计划部是考核制度指标委员会常务办公室，由发展计划部牵头，业务部六个部门的部门负责人组成。负责制定部门考核制度指标制度，制定部门年度绩效计划和修订计划，提出和总结部门绩效评估结果和调整结果；指导部门考核制度指标工作；组织部门绩效沟通，指导和制定部门绩效改进计划并监督实施；协调部门考核制度指标的工作。

（三）完善培训体系，提升人才效率

提高管理者的认知，健全完善员工培训体系。人力资源培训必须在管理者的重视之下才能够真正实施，因此，

就要进一步提高企业管理者对培训的认知程度，然后加大对人力资源培训的资金投入以及人力投入等等。在这方面，企业的决策者应该在招聘上严格把关，聘请相对专业的高级讲师，接着就需要对企业的管理者进行有效的阶段培训，然后在各部门逐步实施下一轮的培训，这样才能够让高层管理者认识到培训工作对企业发展的程度，以及培训对员工的效果，同时也会知道人力资源培训对企业的发展有着诸多的好处。除此之外，要想真正执行人力资源培训，就要建立健全一套完整的员工培训体系以及相关的管理机构。企业的决策者还需要根据企业的实际需求来制定出合理有效的发展规划策略，这样人力资源部门的培训方向才能够明确，进一步为企业员工制定规划，达到更好的培训效果。而培训管理部门在对人力资源培训进行工作规划时，要针对企业的需求加以分析，及时的和各个部门之间沟通交流，进一步得到企业以及员工的需求信息。最不容忽视的一点就是对当前企业员工的技术水平、管理水平以及他们的知识体系的掌握，在结合当前企业对员工的技能需求以及理论需求等等来综合考虑。在人力资源培训的过程中，还需要注重培训工作的常态化，不要就现实情况来进行培训，应该把员工培训当成很平常并且重要的工作。换句话说，不应该在企业经营不善或者员工的业绩不佳时候来进行阶段的培训，这样只会得到短期效益，没有长期发展。因此，常态化的人力资源培训能够不断提升员工的技能水平，完善他们的知识体系，也能够为企业员工的职业生涯规划目标，让企业得到健康持续的发展。在培训的过程中，要以实现个人阶段目标为前提，不断的向企业的战略目标靠拢，这样不仅能够激发员工们对工作的热情，还能够激励他们不断地努力向上，让企业朝着稳定的方向发展，真正实现了员工和企业双赢。

结语：

文章主要介绍新时代下自然资源系统人力资源管理的发展，现在的企业面临着很多挑战，在企业的发展中，人力资源管理又是其中比较重要的工作，对于企业人才的培训，人才的招聘都有很重要的影响，因此，研究新时代下自然资源系统人力资源管理是必不可少的一项工作内容，可以促进社会经济稳步健康发展。

参考文献

- [1] 田书芹, 王东强. “新常态”下中小企业新生代员工人力资源生态管理模式研究[J]. 中国劳动, 2015(24):109-113.
- [2] 青松. 试论现代企业人力资源管理的发展趋势[J]. 理论与当代, 2009(09):17-21.