

新常态下企业人力资源管理优化路径分析

武毓璋

广州立根小额再贷款股份有限公司 广东广州 510120

摘要:随着我国经济L型趋势增长,促进了金融机构供给侧改革进程的加快,金融机构发展逐渐呈现收缩态势,增长步调放缓,银行金融机构逐渐受到基金、保险以及证券等行业的发展冲击,银行之间的竞争日益激烈。迫使银行金融机构之间的竞争逐渐发展为对高素质、专业化人才资源的争夺。因此,金融机构如何提高人力资源的优化配置,成为了在竞争中能否取胜的关键。但与外资银行、金融子行业的迅猛发展相比,银行金融机构因体制老旧,发展理念受限,使得其人力资源管理存在诸多问题,亟待思考。基于此,本文立足我国金融机构实际,以人力资源管理存在的问题为切入点,提出了相应的改进策略,以期能够助力我国金融机构更好地发展。

关键词:新常态;人力资源;重要性;现状;路径

Analysis on the optimization path of enterprise human resource management under the new normal

Wu Yuzhang

Guangzhou Ligen microfinance Co., Ltd. Guangzhou, Guangdong 510120

Abstract: with the L-shaped growth of China's economy, the supply side reform process of financial institutions has been accelerated. The development of financial institutions has gradually shown a shrinking trend, and the growth pace has slowed down. Banking financial institutions have been gradually impacted by the development of funds, insurance, securities and other industries, and the competition between banks has become increasingly fierce. It forces the competition between banks and financial institutions to gradually develop into the competition for high-quality and specialized human resources. Therefore, how to improve the optimal allocation of human resources has become the key to win in the competition. However, compared with the rapid development of foreign banks and financial sub industries, there are many problems in the human resource management of banking and financial institutions due to the old system and limited development concept. Based on this, based on the reality of China's financial institutions, this paper puts forward corresponding improvement strategies to help China's financial institutions develop better.

Keywords: new normal; human resources; importance; present situation; route

1 新常态下企业人力资源管理和变革的必要性

1.1 新时代下经济发展的需求

近年来,我国的经济逐渐处于一个高速发展状态,并且呈现稳定逐步上升趋势,而面对日益激烈的市场竞争环境,企业要获得持续稳定的发展,必须结合其自身

发展特性,以平常心来迎接当下的急于和挑战,并且顺应经济的发展。从企业的经营和管理两个角度出发来提升综合实力,是其发展的必然途径。

1.2 企业的改革迫在眉睫

在经济全球化的发展下,各个国家和地区间的经济合作和贸易活动逐渐增多和扩大,并且为了实现企业经济效益。运用现代化的管理技术,在某一方向和内容上的合作信息,实现资源的共享,因而企业可以获得相关的企业运作和管理模式信息,从而促使其变革,适应当前发展规划需求。然而随着不同经济活动的增多,企业

通讯作者简介: 武毓璋(1971年8月25日生),男,汉,山西运城,中级人力资源师,研究生,毕业于中山大学管理学院,研究方向:主要从事人力资源管理、行政管理、战略规划等,邮箱:536446772@qq.com。

可以及时发现,其具体运营和管理中存在的问题,因而要进行改革和创新,尤其人力资源方面,加强对其人才的引进和培养,是实现其各项工作目的的重要方法^[1]。

1.3 人力资源管理的优化和变革是实现企业发展的动力

在企业整体的经营活动中,有关人才的运用是提高企业管理水平和发展的重要途径,更是提高企业运作活力和效率的主要体现。尤其是在人力的管理方面,是企业经营和发展稳定进行的保障,其质量的优缺直接影响着企业不同经营活动开展的效果和质量,所以必须结合现阶段的经济形势和状况,加大对人力资源的变革和管理,是实现企业改革和创新发展的核心内容。

2 我国金融机构人力资源管理存在的问题

2.1 人力资源战略规划不够清晰

近年来,我国经济正处于发展转型的关键时期,金融机构抓住这一发展契机,不断扩大自身的资产规模、业务领域以及客户群体。同时,相关监管部门对银行金融机构的发展提出了更高的要求,这就使得金融机构发展在面临巨大考验。对此,越来越多的金融机构力求通过加大人力资源管理的投入来应对这一时代变化,但是由于其人力资源战略规划不清晰,无法很好地应对现有的人力资源缺口问题。一方面,金融机构在人力资源需求量上无法进行精准的预测;另一方面,现有的人力资源低效配置现状较为突出,以邮政储蓄银行为例,具体表现在:一是,银行金融机构低产效支行合并工作开展不顺,一些地区偏远的营业支行负责人因考虑自身利益,对小型营业支行的合并工作不支持、不配合,导致合并工作开展不顺,支行资金、物力、人力资源等持续浪费;二是,支行岗位设置不合理。一些中高层负责人为了更好地规避支行营业风险,往往致力于建立一套能够对上对下的员工队伍,这样就导致部分岗位原本可以由一人完成,现在被划分为多个岗位,使得人力资源浪费,导致支行人力资源总量与结构调整失衡;三是,机构富余人员满意满足岗位工作的需求^[2]。目前,邮政储蓄银行人力资源更多集中在中高级营销理财、营销顾问、风险调控等岗位,这些岗位对人才的要求较高,但是机构中富余的人员水平又难以达到要求。

2.2 用人机制落后,缺乏健全的激励机制

在企业人力资源管理工作,人才管理是核心也是关键,想要更好地做好人才管理,企业就需要结合市场情况与企业的情况,在新常态下建立全新的用人机制与激励机制,通过这种方式,更加系统、科学地配置人才,

合理利用人力资源。但是当前很多企业的人力资源管理中,缺乏系统性和科学性,企业的用人机制相对比较落后,员工跟岗位也没有完全的匹配,从而导致员工的潜能与工作能力难以完全发挥出来,不利于企业人力资源管理的建设与发展,企业的人力资源也会出现很大的浪费现象。同时,企业对于员工的激励机制也不健全,通过当前的激励机制,很难真正起到激励员工的效果,导致员工的工作态度与热情受到影响,不利于企业的长远发展^[3]。

2.3 缺乏科学的招聘选拔机制和培训机制

对企业的发展运行来说优秀的人才前进的保障,拥有高效的人力资源管理体系和系统才能帮助企业未来的稳定发展。但是现如今有许多企业在人员的招聘和培训方面仍然存在的许多问题,并没有根据自身发展的实际需求进行招聘。首先,在人才培养方面并没有十分重视,投资力度也不够大,缺乏完整的培训体系。并且在监督和考核方面存在脱节的问题,这会直接影响员工综合素质的提高,阻碍企业的未来发展;其次,在考核标准的制定方面比较模糊,并且标准很低,从而使得企业人才的综合素质不高,存在队伍质量差的问题;最后,有许多企业仍然采用现招现用的招聘形式,这样的招聘成果也比较高。除此之外,还存在着招聘程序简单的问题,招聘缺乏计划性与科学性。

3 金融机构人力资源管理问题的改进策略

3.1 重视人才培养

金融行业具有较强的流动性,减少员工流动是降低人事成本的重要途径,同时,还应当加强员工对机构的归属感、认同感,建立机构与员工之间的一种信任之情。金融机构在给予员工相应的报酬以及人生价值体现的同时,员工也应当付出自己的努力为机构创造更多的利益。此外,金融机构应当强化内部文化建设,利用企业特有的价值理念、经营模式以及管理方式,全面提升员工的综合素养,关注员工的职业生涯规划,积极促进员工实现自我价值^[4]。对于员工深层次的精神需求,金融机构应当积极为员工提供发展机会和平台,指导员工合理进行的职业规划。只有上下一心,才能更好地开展人力资源管理工作,只有与员工之间建立良好的关系,所下达的任务和规定,员工才会自觉遵守。因此,对于金融机构而言,要重视人才培养,建立完善的人才选拔机制,针对中层管理人员,可以实行“公推公选”的形式,对基层支行中熟悉一线业务、工作经验丰富的员工可以优先考虑,并大胆使用能够对银行发展作出应有贡献的人

才,鼓励员工在现有岗位不断提升自我能力^[4]。

3.2 积极应用现代化技术

在新常态经济发展理念的指导下,要想保证企业运营管理实际与人力资源工作相匹配,还要积极主动地将现代化技术手段应用到企业管理之中。只有这样做,才能提高人力资源运作的效率,确保企业向着健康、持续、稳定的方向不断发展。在现代企业管理工作中,充分地运用现代化技术手段,可以促进企业管理平台实现人工智能化与数字化。在企业管理中应用人力资源信息平台,可以促进人力资源工作向着高效化、信息化、共享化的方向不断发展,通过统一配置相关的信息与数据,可以进一步促进人力资源工作发展更加专业化、智能化、高效化。通过运用大数据的技术分析手段,可以确保企业在开展人力资源管理工作时,精准决策,科学分析,从而提高人才的利用效率。在企业开展人力资源管理工作时,充分运用现代化的管理观念,可以有效地引入企业学习平台,保证线上平台与线下平台实现双向发展,员工通过在不同途径得到的学习方式中,实现专业素质的不断提高,同时也促进企业人才得到合理有效的利用。

3.3 发挥员工主观能动性

人力资源管理中对员工进行绩效考核可以更全面地了解员工的实际工作情况以及他们是否能够胜任工作,所以,绩效考核是人力资源管理的重要工具。在新常态下,绩效考核要在尊重员工的基础上进行,旨在进一步挖掘员工的潜能,而且通过对考核结果进行科学的分析,分析员工存在的不足以及需要提升的方向,促进员工自我完善^[5]。同时,人力资源部门也可以结合员工的实际情况建立特定的改进方案,充分考虑不同岗位、不同人才的需求以及个人愿景,促使每个员工都能满足企业的

发展需求,进而实现企业与员工共同进步。另外,企业要通过多样化的管理机制来增强员工的归属感、责任感,使他们能够在工作中积极向上,最大限度地提高工作效率,从而发挥管理机制的积极作用,便于员工能够在责任心的驱动下,积极地为企业的建设与发展做出贡献。

4 结束语

当前,我国金融机构的发展与国外发达国家相比依旧还存在一定的差距,在人力资源管理优化配置以及协同发展理念上还存在诸多问题。当前金融行业多样化的业态形式以及人力资源管理工作的繁琐,都使得现行的人力资源管理工作难以适应时代的发展与变迁。再加之,金融机构人力资源管理对招聘、培训等工作重视程度不足,导致员工的认同感与归属感不强烈。总而言之,人力资源作为金融机构发展的核心竞争力,加强资源优化与配置,是当前金融机构人力资源管理工作的重点,同时也是建立有效人才机制与实施人才战略的重要保障。

参考文献:

- [1]李萌.基于企业战略视角的人力资源管理特点分析——以滴滴出行为例[J].企业改革与管理,2021(3):67-68.
- [2]王立香.企业人力资源管理中的问题与对策[J].商品与质量,2021(10):50.
- [3]唐丽丽.浅谈在企业人力资源管理中的“以人为本”[J].经济与社会发展研究,2021(1):170.
- [4]郭融晖.加强金融机构人力资源管理的策略[J].企业改革与管理,2020(12).
- [5]许鸣.经济新常态下企业人力资源管理创新探讨[J].人力资源,2020,459(06):176-176.