

经济改革背景下企业人力资源发展方向探析

■ 杨雅琴

(晋能控股煤业集团同生煤矿管理大同有限公司, 山西 大同, 037000)

一、引言

现阶段, 国际经济局势的动荡对我国经济市场产生了巨大的影响。为了应对国际市场所发生的变化, 我国各地政府部门也在不断加快经济改革步伐。在此种环境下, 企业的经营和管理在一定程度上也受到影响, 特别是在人力资源管理方面。人才队伍的建设是企业发展的根本所在, 只有加快人才管理开发, 企业的市场竞争力才能得到有效的提升, 进而获取到更大的经济效益。

因此, 在经济改革背景下, 企业需要加快人力资源管理创新步伐, 改变传统人力资源管理模式, 引进先进管理技术理念, 以此来全面发挥人力资源管理价值。

对此, 本文围绕企业人力资源管理展开论述, 对企业人力资源创新和发展的必要性进行探究, 并分析当前经济改革背景下企业人力资源管理工作当中存在的问题, 同时针对问题提出企业人力资源发展路径。

二、经济改革背景下企业人力资源管理创新的重要性

现如今, 为了实现社会经济的快速发展, 我国各地加快了经济改革进程。在这样的环境下, 企业迎来了新的挑战和机遇。为了更好地应对市场发生的变化, 企业在经营管理过程中需要加强对先进技术理念的应用, 全面深化改革措施。在此过程中, 企业需要加大对人力资源管理工作的重视程度, 全面创新管理模式, 以此提高企业内部人才的利用率, 这对企业获取更大的经济效益有着重要的作用。

当前我国科学技术发展态势迅猛, 互联网、大数据、云计算、人工智能等技术的出现给人们的生活带来了全新的体验。随着技术的发展, 企业的技术型、知识型人才越来越多, 传统的人力资源管理模式已难以顺应当前时代对企业人才的管理需求, 因此, 企业需要进一步创新人力资源管理模式, 紧跟经济改革时代潮流, 将企业发展与人才管理进行全面整合, 进而提高人力资源管理效率, 实现人才与企业的共同发展。

三、经济改革背景下人力资源管理工作中所面临的问题

(一) 缺乏先进的管理理念

随着科学技术的高速发展, 我国经济市场发生了巨大的变化, 此种环境下企业的经营和管理受到极大的影响。当前我国大部分企业为了更好地适应经济改革背景, 已将先进的管理技术应用在企业运营过程中, 这进一步推动了企业管理理念的创新。但从人力资源管理角度分析, 多数企业在管理过程中仍沿用传统的管理理念, 并没有将高新技术支持下的先进理念融入其中, 这导致企业的人力资源管理工作并不能满足时代的发展需求。除此之外, 部分企业在当前时代并不了解如何将先进的技术应用于人力资源管理工作中, 进而难以实现企业管理效率的提升, 此种情况不利于企业的健康发展。例如, 企业想要将大数据技术应用在人力资源管理工作中, 相关工作人员只关注该项技术的优势和应用方法, 对大数据技术的应用环境并没有深入了解, 进而导致在人力资源管理工作中难以以最大程度的发挥出该项技术的优势, 这严重影响了现代化人力资源管理工作效率的发挥。

(二) 人力资源管理制度体系不健全

在当前经济改革背景下, 人力资源管理工作的创新已成为企业发展的必要条件。但就目前来看, 我国很多企业管理人员并没有认识到人力资源管理改革的重要性, 认为企业的发展主要由经营成本、销售利润决定, 这导致在人力资源管理工作中没有得到足够的重视, 这也对人力资源管理制度体系的建立产生了不利的影响。在企业中, 人力资源管理工作是其经营和发展的核心要点, 而完善的管理制度体系是人力资源工作开展的基础所在。在当前经济改革背景下, 企业人力资源管理工作面临更多的挑战, 其中涉及的工作内容越来越多, 这导致很多企业难以在短时间内建立适应时代发展变化的人力资源管理制度体系, 这是大多企业人力资源制度不完善的原因之一。与此同时, 为了满足市场的变化, 企业需要进一步对人力资源管理制度体系进行调整, 确保制度符合当前企业发展的人才管理需求。

但目前我国大部分企业的人力资源管理在动态管理方面的意识不足,这导致其不能根据时代的发展来调整相关人力资源管理制度体系,进而对人力资源管理效率产生严重的影响。

(三) 人力资源绩效管理制度不完善

在人力资源管理工作中,绩效管理工作中是最关键的一部分。完善的绩效管理制度对提高人力资源管理效率具有重要的作用,同时有利于提高职工的工作积极性。但目前而言,我国很多企业在人力资源绩效管理工作中依旧沿用传统的管理模式,主要根据职工工作量进行薪酬的分配,并没有将职工工作态度、岗位技术含量及岗位工作性质考虑在内,这导致人力资源管理工作难以发挥其应有的作用。通过对当前我国企业人力资源管理工作进行分析,发现在人力资源绩效管理制度方面存在有以下问题。第一,人力资源绩效管理制度不透明,薪酬评估体系不合理,这严重影响了绩效分配工作的公平性和公正性,也对职工的工作积极性产生了不利的影响。第二,绩效管理制度单一。在我国部分企业人力资源管理工作过程中,绩效管理制度模式并没有随着经济改革的发展而进行创新,这导致企业应用的绩效管理制度难以满足职工管理的实际需求。

绩效管理制度单一主要体现在以下两点。一是企业在职工绩效分配过程中只关注职工为企业所创造的收益,对其精神价值方面没有足够的关注。此种管理方式虽然在短期内能够提高企业的经济效益,但并不利于企业的长远发展。二是人才晋升渠道单一,这是当前企业人力资源绩效管理工作中最主要的问题之一。合理的晋升渠道是吸引人才,留住人才的关键所在。但目前在我国很多企业的人力资源管理工作中并没有建立完善的人才晋升通道,这不仅难以为企业引进高素质人才,同时对企业内部职工也会产生一定的影响。某个职工长时间处于一个岗位,其思想会发生固化,这对人才创新力的提升和发挥有着不利的影响,并且千篇一律的工作也会使职工对自身的价值产生怀疑,这并不能满足当前时代下人才和企业的共同发展。

四、经济改革背景下人力资源管理工作发展路径

(一) 创新人力资源管理理念

在经济改革背景下,人力资源管理理念陈旧已成为影响企业健康发展最主要的问题。企业想要占据更大的市场份额,实现经济效益的提升,创新人力资源管理理念是其中的必要措施,并且人力资源

管理效率的提升对提高企业市场竞争力有着重要作用。在人力资源管理理念的创新过程中,相关企业需遵循“以人为本”的管理原则,在针对不同岗位职工进行个性化管理,以宽容的心态来对待职工,在合理的范围内尽可能满足职工工作和生活上的需求,这对提高职工的企业认同感和工作积极性有着重要的作用。

除此之外,企业要借助互联网技术搭建沟通交流平台,这不仅能为职工诉求提供反映渠道,同时相关领导能从平台当中了解职工的内心,进而更好地完成人力资源管理。无论在任何一个行业中,人才高效的管理都是企业发展的基础。因此在当前经济改革环境下,企业需要加强对人力资源管理的重视程度,创新管理理念,加强对先进技术的应用,通过高效的人力资源管理工作全面发挥出人才的价值,这对企业应对经济环境的改变有着重要的助力。

(二) 健全人力资源管理制度体系

完善的制度体系是人力资源管理工作效率提升的重要保障。在经济改革时代中,企业传统的人力资源管理制度体系已经难以满足当前市场的发展需求,对此相关企业应根据时代的特性,结合市场发展态势,以企业实际运营情况为基础进一步完善人力资源管理制度体系,只有这样才能保障制度体系具有较高的指导价值。除此之外,在人力资源管理制度体系的完善过程中,相关人员需要将先进的管理理念融入其中,并根据市场情况来对人力资源管理制度进行动态调整,这对人力资源管理工作先进性的提升有着关键作用。

(三) 完善绩效管理机制,加强对人才的管理

绩效管理机制是企业人才管理工作的重要所在。完善的绩效管理机制对提高职工工作积极性和责任心有着重要作用。因此,相关企业需要加强对绩效管理工作的重视程度,结合经济改革大环境进行绩效管理机制的创新。在绩效机制建立过程中,激励方案的建立是其中最重要的内容。为了应对经济改革环境下人才思想理念的变化,企业在激励职工时应当转变传统激励理念,从物质奖励和精神激励两方面入手,在提高职工薪酬收益的同时凸显其工作价值,这有利于提高职工的工作自主性。企业在人力资源管理工作过程中还应当坚持“以人为本”理念,尊重不同员工之间的差异,鼓励职工主动学习,提高自身职业素养,对自主获得技能证书的职工给予奖励。

除此之外,企业还应当

完善的人才晋升通道,确保职工具有良好的发展前景。与此同时,细化绩效管理机制,使薪酬分配详细化、透明化、公正化,并且需要将不同岗位的工作内容、技术含量及职工的工作态度等融入绩效管理机制中,以此全面落实绩效管理机制,从而保障绩效管理机制在人力资源管理工作发挥积极作用。

(三) 人力资源管理模式创新

企业想要提升人力资源管理工作实际价值,建立创新管理模式是其中最重要的手段之一。在当前经济改革背景下,人力资源管理模式不仅需要具备企业独有的特点,而且需要保障管理既“严格”又“宽松”。不同企业在经营和管理工作中会面临不同的问题,这使得每一个企业形成了自身独特的管理特点。因此,想要最大程度地发挥出人力资源管理工作价值,相关企业需要将自身管理特点融入人力资源管理模式的创新工作中,进而优化人力资源组织结构。这是当前经济改革时代的急迫需求。除此之外,企业在人力资源管理模式的创新过程中要把握好管理的“度”,在提高职工管理的同时避免在职工心底产生厌烦情绪,这对企业的经营和发展有着重要的意义。

(四) 建立新时代人力资源管理队伍,优化人力资源组织结构

无论在任何行业中,人才队伍的建设都是工作效率的重要保障。对此,企业需要加强对人力资源管理队伍建设的重视程度,针对人力资源管理工作人员进行定期培训,在提高其管理专业能力的同时培养其工作责任心,进而更好地完成人力资源管理工作。除此之外,企业应当引进先进技术人才,为人力资源管理队伍注入新鲜血液,这对优化人力资源组织结构,提高人力资源管理工作效率有着重要的作用。

(五) 创新企业文化

在当前经济改革背景下,创新已经成为现代化企业发展的必由之路。为了更好地发挥人力资源管理效用,企业在人才管理工作过程中应当加强对企业文化的创新,以此吸引更多的人才,进而为企业的发展增添动力。首先,企业领导人员需要重视企业文化的创新,认识企业文化在人力资源管理工作中当中的重要作用,从而真正地将企业精神融入实际工作管理过程中。其次,企业领导人员需要明晰企业在市场当中的地位,通过创新企业文化提高企业的市场竞争力,从而在激烈的市场中占据一席之

地。最后,人力资源管理部门需要根据企业文化来建立自身独特的部门文化,通过“小文化”的发展来带动“大文化”,进而推动企业稳定前行。

五、经济改革背景下人力资源管理发展方向分析

经济改革环境下我国市场对各企业提出了新的要求,相关企业为了响应时代的号召也加快了人力资源管理工作的创新发展进程。就目前而言,经济的发展使国民的工作方式有了巨大的改变。传统的人力资源管理手段已难以满足现代化企业对职工的管理需求。互联网、大数据、云计算、人工智能等技术的出现为人力资源管理工作的创新提供了重要助力。在先进技术和创新理念的支持下,现代化人力资源管理模式逐渐成形,这对提高现代化企业人才管理效率有着重要的作用,同时能保障企业不会在任何时代下与社会脱节。

六、结语

人力资源管理创新是经济改革环境下企业发展的必然措施,也是当前社会经济对企业的急迫要求。对此,企业要想在激烈的市场中占据一席之地,就要加大对人力资源管理工作的研究,结合企业的运营特点,通过创新人力资源管理理念、健全人力资源管理制度体系、完善绩效管理机制、创新人力资源管理模式、建立新时代人力资源管理队伍、创新企业文化来进一步推动人力资源管理工作的创新,进而为企业的健康发展提供重要助力。

【作者简介】杨雅琴(1993—),女,山西大同人,本科,经济师,晋能控股煤业集团同生煤矿管理大同有限公司,研究方向为工商管理、人力资源管理。