

循环经济企业人力资源管理战略研究

■ 萨其尔

(海南职业技术学院 继续教育学院, 海南 海口, 570216)

随着市场经济快速发展,也提升了资源的流动和使用速度,人力资源是企业和社会中平稳发展的基础。在新形势下企业发展过程中,务必注重人力资源应用方向,从多方位提升企业人力资源开发效果,发掘企业人力资源价值,不断提高企业人力资源总体利用效率,调整人才考评制度,提升职工的责任感和积极性,保证企业服务水平。

一、循环经济以及人力资源管理的相关概述分析

(一)循环经济的含义

循环经济就是指将资源的有限性充分利用,并尽最大可能地节约资源,使资源循环利用和资源转化效率最大化的一种经济体制,即“资源生产—资源节省、资源利用—资源循环利用”的循环模式。2021年,国家进入新时代中国特色社会主义发展阶段,完成全面建成小康社会的决胜目标。从“十三五”的圆满结束到“十四五”循环经济发展趋势提出相应的要求,从生态资源保护和合理利用的视角进行经济的可持续发展,使传统的经济发展模式有了很大的转变,并通过我国目前社会经济发展中的不足和比较有限的资源开展有效管理,根据企业人力资源的合理利用和管理方法,积极主动展现循环经济在企业中的实践和落实,完成人力资源的合理分配和人力资源实践的充足利用,进而实现企业在推进国际化发展战略和经济发展中的关键作用,促进企业长期稳定发展。

(二)人力资源管理的概述

人力资源管理是企业其他各项管理中的重要管理内容。人力资源管理注重对人的管理,根据科学高效率的管理方案,充分发挥人的作用和潜力,将人的主动性和能动性发挥到最大限度,以此提升企业内部发展效率。人力资源管理主要是为了完成人力资源的再生产,也就是人类自身再生产的过程,主要是在物质资源再生产的基础上对人的体力和脑力进行再生产,不仅是对人的肉体的再生产,还包括人的精神的再生产。人力资源的价值和潜力是无穷的,从人出生开始,就可以清楚地发觉人的价值和作用空间,尤其是通过高效率的教育和管理,能够极大地夯实人的作用,持续提升人的价值。例如

对人而言,通过进行系统的、专业化、科学化的教育管理后,能够使人得到更强的工作经历和很大的发展空间。根据科学高效率的管理方法,还可以更大限度地在自身岗位发挥更大的潜力,进而提高工作效率和工作质量。因而,在具体实践过程中,特别是在目前循环经济的理念下,需要做好企业人力资源管理工作,将人力资源管理的作用最大限度地发挥出来。总之,人力资源作为一种可再生资源,具备自身独有属性,运用科学合理的管理方式,激发企业员工的工作潜力,提升员工的积极主动性。

(三)循环经济角度下的人力资源管理

从循环经济的视角来看,人力资源管理主要取决于人力资源的再生,进而实现人力资源可持续发展的目标。除此之外,作为一种生态经济,循环经济的核心主要是实现可持续发展,这主要是建立在人与大自然、人和人之间、人和自身的和谐发展的前提下,就要实现人力资源和生态资源可以进行良性循环。基于此,在对人力资源管理进行分析的过程中,还要对企业其他各项资源管理进行深入分析,这是因为各种资源管理之间都是有共性的。

二、企业人力资源管理现状

(一)办事流程体系缺乏

办事流程缺乏体系是面临信息技术现代化发展理念下的先进意识和创新理念,原有的办事流程的统一性和规范性在现代化建设中则需要以灵活化、科学化的办事流程体系进行有效呈现,实现在实际落实过程中的高效率 and 资源的合理配置。办事流程体系缺乏主要是体现在办事流程烦琐及办事流程的空缺两方面:一方面,办事流程烦琐是基于人力资源各部门都有相应岗位的合理配置,其手续需经过实际发展需要和实际发展视角进行判断,以切实可行的方式进行相应的针对性分析与考量,考虑其规章制度的合理化问题,其原因在于以实际行动和实际方式进行针对性探究,做到以实际合理化进行探索。二是办事流程的空缺。办事流程空缺是基于以实际发展需要和发展事物进行双向讨论,缺乏在实际行动中做到以实际发展需要和实际发展行为进行双向的探索,重在以事件内容为探索从而相应激发

实际行为及意义。

(二) 员工激励效果不突出

在公司发展过程中,工作方式和人才奖励模式并没有及时调整,在员工嘉奖等过程依旧保持传统的物质鼓励方式,通过达到员工短期内的经济需要,激励员工工作,引导员工在工作过程中摆正工作心态,提升工作效果。但从长远发展的眼光来看,这并不是很好的激励方式,通过这种方式只能在短时间体现出激励的作用,而且,经常的短期激励很有可能让员工感觉疲惫和厌倦,会造成员工工作精力不足。而短期激励过少,会造成员工积极性不高,出现自由散漫的现象,这对员工的工作效果会造成直接影响。因而,在对员工激励过程中,企业务必重视采用的激励方式和形式,从多元化的视角调整员工的激励方案,更好地改善员工激励实际效果。由于企业的福利待遇是国家规定的,企业领导并没有权利也没有能力给员工派发更多的工作补助。同时,假如企业领导很少与员工沟通交流,他们与员工之间的距离也就越来越大,就会造成企业相应政策的实施实际效果达不到预期效果。

(三) 绩效考核协同建设不完善

企业选用的考核方式和考核结果对建立员工激励机制有直接的影响,其结果还可以作为企业优秀人才考核和评价方案制订的根据。通过对企业应用的绩效考核进行调整,并进一步健全企业绩效考核规范。依据员工的考核结果,调整员工的职位和岗位,能够进一步激发员工的工作优势和综合能力。但是,在我国企业建立绩效考核制度的过程中,在多种因素的影响下,企业对绩效考核与员工激励机制的关联并没完全了解,对绩效考核的了解还滞留在对员工给予物质鼓励的传统方法上,对员工专业能力的考核比较少,造成员工激励机制的建设受到很大的影响,欠缺对人才发展的长期规划,对员工的长远发展也造成一定的影响。

三、循环经济企业人力资源管理战略研究

(一) 人力资源信息化制度建立

人力资源信息化制度建立是通过企业自身发展特性、发展模式与内部组织架构为基础进行时代革新变化下的实践路径方式。人力资源信息化制度建立是循环经济视域下信息技术发展与知识经济交互发展的潜在影响领域,是运用信息技术管理建立合理化、科学化、系统化管理制度的新型形式,实现人力资源合理配置。

企业人力资源信息化制度机制再循环经济视域

下的实践方式主要是实现“两步骤”战略:一是企业组织架构以信息数据为参考依据进行企业内部人员整体实力的考核,不再以单一的工作成绩水平为参考对象,做到以实际个人作风、德育素养等为参考依据,实现企业内部人员整体能力的最大化利用效果,落实在有效岗位下的人才合理分配。二是企业人力资源管理信息数据建立。企业信息化数据管理主要以档案管理和减负增效的数据管理传达为重要抓手。档案管理数据化是基于传统管理方式下的低效率、高能耗的新变革下运用信息技术为辅助工具进行高效率、便捷式管理方式,以实际科学标准和管理理念进行有效促进与落实,实现在实际管理中获取高效数据的管理最佳状态。减负增效的数据管理传达是在传统的上传下达的基础管理模式上进行“减程序,增效率”的最佳的管理新态势。“减程序,增效率”是通过思想政策传达理念中企业内部人员及时收到单位通知,充分利用自身职位及自身个人能力价值进行各司其职的同时,运用科学的数据管理进行相互交流、写作,实现企业整体发展前景的提升和实际问题的有效解决。

(二) 重视知识管理

从循环经济的角度来看,企业在运营发展过程中需要对人力资源管理进行高度重视。企业作为知识密集型和智力密集型的大型机构,从这一方面而言,可以说企业经济发展属于一种知识经济。企业在社会经济迅速发展的过程中,应当根据自身的发展特性,对企业自身的管理方式进行改善和优化,以此提升企业管理效果,推动企业更好更快的发展,进而激发企业自身的潜在能量。现阶段,随着社会经济的迅猛发展,大家对企业工作人员的专业素质也有了更高的要求,不但要求他们的知识结构更强,并且对他们的专业知识也有很高的要求。因而,企业在人力资源管理过程中,应着眼于循环经济的规定,科学全方位地执行有效的知识管理。知识管理说白了便是对企业职员的知识素养和知识储备的提升,不断使企业员工的自身能力和总体素质等得到更好的提升,进而更快地融入现阶段工作的需求,不断提高工作效率。一方面,企业在人力资源管理过程中,应当科学全面的引导企业职员进行自主学习,对新的知识体系要积极主动学习并接受,以此提升自身的综合职业素养,持续完成日常的自主学习和技能提升。也就是说,在人力资源管理过程中,企业应当借助科学的规章制度和积极的鼓励教育方式,激励企业员工进行自主

学习,有效提升工作素养和总体认知水平。另外,企业在迅速发展的过程中,也需要创建完善培训制度,改进原有的培训内容,选择更符合当下企业发展所需的一些培训内容,持续执行有效的培训管理制度,加强对企业职员的培训力度,有效提升职工专业素养。除此之外,在改革创新过程中,企业及时向上级部门申请,以获取自主招聘优秀人才的支配权。企业在职位招聘过程中,应根据自身发展要求,科学全方位地创新人才招聘平台和方法,主动引入复合型的高素质人才,进而能够更好地实现知识管理。循环经济的宗旨要求企业重视人才的价值和发展潜力,重视人才总体工作效能的提升。因而,企业需要对知识管理进行全方面落实,才可以使企业自身更好的发展。

(三) 尊崇以人为本观念

在企业的发展过程中,受管理机制和模式的影响,总体激励制度和员工考核制度相对比较固化。大多数都是从岗位上限制员工,不但使员工的工作活力受到约束,并且还会直接影响员工的长期性发展。在目前新形势下,在企业发展的过程中,我们应该更加注重在循环经济发展的过程中所用到的资源。从企业人力资源管理的特点考虑,在以人为本的核心理念指导下,进行相对应的文化建设和精神文明建设活动,进而激发员工的积极性,协助他们养成良好的工作习惯,以及优良的职业道德规范。同时,融合员工在日常生活和工作中出现的问题,如员工生活负担过重、岗位匹配度不高等情况,对员工做好综合性调节,比如可以通过给员工发放一定的生活补助,对其岗位进行调整等措施来健全企业人才发展规划,能够获得比较好的成效。

(四) 加强学习与创新

学习就像人力资源的再生产和循环利用的过程,学习是创新的前提。对此,人力资源管理应重视人力资源的维护、开发和升值,进而提高企业整体的综合素养,不断提升企业整体水平。从循环经济的角度来考虑,人力资源管理应当从投资的角度看待优秀人才,而不是从短时间内对人才进行判断。因而,为了更好地将企业职工的价值和潜力显现出来,企业必须在培训学习和员工激励方面加大投入力度。首先,培训是一种有效提升企业职工职业素养的重要方式,对员工进行定期培训,同时将培训结果和绩效考核结合在一起,这样也能提高员工对培训的积极性。通过培训,可以让员工的理论知识和专业能力都可以得到有效提升,以便更好地

处理工作中所遇到的问题,同时,提高员工自主创新能力和随机应变能力。另外,企业职工还应当塑造终生学习的核心理念,在日常工作和生活中进一步学习,不断更新自身的知识,提升自身各方面的能力,以快速适应社会发展和岗位转变的需求,为进一步的发展打好坚实的基础。

(五) 完善以循环经济实施效果及考核制度为基础确立的薪酬制度

想要保障企业循环经济发展战略规划的顺利进行,必须设计一套健全的企业循环经济薪酬体系,最大限度地发挥薪酬体系在促进循环经济发展中的人力资源分配作用和激励作用。

把循环经济的发展指标制定列入企业薪酬管理体系中,创建与系统绩效指标相符合的薪酬体系,根据双重薪资规划,能够多方位、多层次地激起企业职工投入循环经济运行的主动性。

(六) 增强服务意识

对企业人力资源管理是为了实现社会的可持续发展观,它能够合理地解决企业与社会之间的关联,如果工作人员的服务质量无法跟上社会的发展水平,那么不但会导致出现一些问题,还会影响企业经济收益和市场竞争能力,对企业的切实利益也会有直接的影响。部分企业为了自己的个人得失,采用了一些不正当的方式,例如收取红包等,不但恶化了企业之间的分歧,对企业的发展也会带来一定影响。因此要提高企业员工的服务意识,例如定期进行专题讲座和专家教育等,不断增强职工的服务意识,另外,要确保企业员工的薪资福利,提升员工的生活水平和品质,使企业员工可以全心投入到工作中,为民众带来贴心服务。

四、结语

为了能推动循环经济的发展,确保科学发展观顺利实施,循环经济下企业需要提高可持续发展的竞争力,对企业人力资源管理战略务必逐步完善和优化。循环经济是企业实现可持续发展的核心,务必确保战略制定的全面性、战略实施的可持续性和以人为本的人力资源战略管理方法的综合考量,最大限度地发挥人力资源战略管理的作用。

【作者简介】萨其尔(1990—),女,内蒙古兴安人,硕士研究生,海南职业技术学院继续教育学院,研究方向为人力资源、管理学。