

新时代人才资源应用前景探索

■ 陈兴会

(江苏省东海县创业服务指导中心, 江苏 东海, 222300)

一、引言

当下,企业在日益激烈的市场竞争中立于不败之地的关键因素便是对核心竞争力的打造,而核心竞争力在很大程度上来源于企业的人力资源。因此,良好的人力资源管理是促使企业进一步发展的重要途径,而对这一途径的践行,离不开对人才资源的高效应用。

企业在选人用人的过程中要清晰界定和识别关键人才,这是强化关键人才的配置管理、激发关键人才价值创造的前提和基石。关键人才是指那些拥有稀缺知识与经验、掌握核心业务技能、控制组织关键资源、对企业绩效及战略目标有重要影响、在某方面“不可替代”的核心员工。企业可以从岗位评价、构建胜任力素质模型和战略贡献等方面入手识别关键人才。基于此,本文主要探讨新时代人才资源应用的前景,以供相关从业人员参考。

二、人才管理应用原则

企业在运行过程中涉及的内容较为复杂,因此需要一定数量的员工对其进行有效管理。人力资源管理部门最重要的一项工作就是建立完整的人力资源管理体系,对员工进行综合的管理,并做好人力资源的调配。在企业人力资源管理中,工作人员需要切实了解人才管理应用工作的重要性以及最终目标。与传统人力资源管理相比,现代人力资源管理有其特殊性,管理人员不仅需要对人力资源进行管理和调配,还要了解人才保留工作的内涵,同时针对人才管理应用工作的特点进行分析,以此了解其中的影响因素,进而推动企业更好发展。企业要想保留关键人才,就必须在开展人力资源管理工作的过程中建立完整的人才招聘、分配、队伍以及考核制度,以此从根本上解决人力资源管理存在的问题,改善企业关键人才保留短缺的情况,使企业关键人才保留工作顺利开展。除此之外,工作人员在进行人才管理与应用时,还应积极采取创新性思维与方法,以此提升企业人力资源管理质量,助力企业市场竞争力提高。

三、人力资源管理在企业中的地位

人力资源管理是指以人为本,以经济学为指导思想,运用现代化的科学管理方法,对企业的招聘、培训、选拔、考核、奖惩等进行规范管理,并最终实现企业目标,为企业当前以及未来发展打下良好基础的过程。企业要做好人力资源管理工作,就必须建立完善的管理制度,并用科学的方法对企业人员的调动与员工之间的交流等进行统一规划,做到人尽其才、物尽其用、因人而异、共同发展。人力资源管理逐渐占据企业管理的核心地位,对调动员工工作积极性、合理选拔优秀人才、促进企业改革创新等方面都具有重要意义。在人力资源管理中,管理人员需借助企业文化以及良好的工作氛围激发员工潜能,并按照员工的性格、专业,将其与工作岗位进行人性化、合理化匹配,以此真正实现人力资源的合理应用。

四、人才资源应用的现状

(一)激励机制设计不合理

薪酬激励是企业激励机制中最重要的一部分,也是最容易出现问题的一个部分。当前,不少企业管理者在考评员工薪酬时,仅考虑员工在岗位上完成的工作量、员工职称以及员工在工作过程中使用的经验和技能等,而对其他因素的考虑较少,尤其是员工的工作条件。实际上,即使是在同一家企业中,不同员工完成相同的项目所付出的劳动也各有不同,究其原因,一定项目的完成,需要员工具备相应的知识与技能,但不同员工拥有的知识与技能各不相同。因此,企业在设计激励机制的时候,应重点考虑这些特殊性,让企业各岗位之间的收入存在一定差距,从而调动员工的工作积极性,提升员工对企业的忠诚度以及员工队伍的凝聚力。

(二)企业人力资源管理制度不完善

目前,我国部分企业人力资源管理体系尚不完善,这集中体现于部分企业没有做好员工培训工作。在新经济时代环境下,企业人力资源管理不应固步自封,而应不断完善和培养新的人才,以满足

新时代的发展需求。我国企业人力资源管理体系不完善,主要表现在以下三个方面:一是缺乏培训机会。我国企业人力资源管理部门过于重视人才招聘,而忽视员工培训,导致很多员工不能明确企业的工作宗旨和工作要求,从而影响员工的后期发展。二是没有对等的奖惩制度。一些企业没有制定科学而赏罚分明的奖惩制度,导致企业在激励机制方面无法充分满足业务人才的需求,从而降低了这些人才的工作积极性,最终不利于企业经济效益的提高。三是企业对人力资源管理缺少科学合理的监督机制,从而使人力资源管理很难取得预想的成效,影响着其有效开展。

(三) 人力资源绩效考核体系的内容不全面

绩效考核是员工日后加薪、升职的依据之一。因此,如果绩效考核内容不全面,甚至考核内容脱离企业实际发展需求,就会使绩效考核制度无法发挥其在企业中应有的价值和作用,从而影响员工的考核业绩,不仅无法全面地体现员工的综合业务能力,还无法为企业选拔出优秀的人才。

绩效考核的目的是对员工的工作内容与工作效率进行考核,如果该考核流于书面化与形式化,既无法充分调动员工的工作积极性,又无法对人员进行有效的分配,进而降低员工的工作效率,阻碍企业的更好发展。企业发展是一个动态的过程,而每个发展阶段都有不同的需求,企业人力资源绩效管理体系应根据企业每个阶段的发展需求作出相应调整,从而使其既符合企业规划和发展目标,又能充分体现员工的工作能力。同时,企业人力资源绩效管理体系应与时俱进,而不能十年如一日地执行同一套绩效考核体系。一成不变的考核体系既无法体现绩效考核的客观性、灵活性,又无法对员工的工作能力作出全面而准确的评估,时间一长,只会埋没优秀人才,削弱绩效考核制度的权威性和针对性。

(四) 管理工作缺乏系统性

传统的人力资源管理内容包括对人才的吸纳、内部工作人员的培训、薪酬发放以及岗位管理等。与传统人力资源管理相比,系统性的人力资源管理工作更注重对各项工作的统筹规划,能够确保各方面工作的全面开展,进而提高人力资源管理效率。但是,部分企业的人力资源管理工作缺乏系统性,如针对内部工作人员的培训仅考虑人员培训相关内容,缺少与薪酬、企业发展等方面的联系,因此造成培训结果具有局限性。

五、新时代人才资源应用前景

(一) 实行关键岗位的竞业限制和保密管理

企业应与那些接触、了解或掌握企业商业秘密的高级管理人员,以及对本单位经营有重大影响的核心员工签订竞业限制协议和保密协议,从而有效保护企业核心秘密和经营利益。需注意的是,协议应当采取法定的书面形式,做到条款清晰明白,用词准确无歧义。此外,对于有离职倾向的关键人才,企业应提前采取脱密管理、调离关键岗位等措施。

(二) 重视人力资源管理

业务决策者及企业管理者都必须认识到人力资源管理部门对业务运作的重要意义。面对新时代、新挑战,企业管理者应将在人力资源管理方面的大胆革新作为企业发展的重要蓝图。现代企业之间的竞争,说到底人才之间的竞争,而人力资源管理部门则是留住人才的最佳载体,保障着企业的长期发展。人力资源管理部门的内容很广泛,因此工作内容相对繁琐,如合理的部门划分,就是将所有人员都置于恰当的位置,从而确保“人尽其才”,充分发挥人员的实际价值,提升企业的整体效益。企业应将人力资源管理部门置于企业的核心位置,努力实现职员的全方位协调发展,充分调动职工的积极性与创造力,进而取得更大的经济效益与社会效益。

(三) 完善人力资源管理方式

当前,企业在开展人力资源管理工作的过程中,如果要进一步提升人力资源管理工作效率和工作质量,就必须积极解决信息量繁杂以及信息查询困难等诸多问题。为此,企业需合理、科学地使用大数据手段,逐步建立起完善的信息管理系统,并建立专业的工作小组,明确小组成员分工,切实做好员工信息的整理工作。与此同时,在当前的时代背景下,企业还需运用大数据分析员工的个人信息,以此保障现代企业人力资源管理工作的科学化和人性化,提高人力资源管理工作的整体效果和水平。

(四) 加强人工智能在企业人力资源管理中的应用

从人工智能技术的发展目标来看,目前的人工智能技术还处于初步阶段,人工智能技术的发展能力和水平仍存在一定不足。虽然人工智能技术在发展过程中产生了一些争议,但是人工智能技术的确对企业的人力资源管理工作起到良好的帮助和促进作用,尤其是在处理人力资源管理的重复性工作和

提高人力资源管理效率等方面,人工智能技术的优越性十分显著。在此情况下,企业的经营管理者应当充分认识到人工智能技术的优越性,重视和加强各种人工智能设备在企业人力资源管理中的应用,明确这些先进的人工智能设备在企业经营管理中的作用,通过这些人工智能设备的应用,进一步提高企业的人力资源管理效率。

(五) 坚持以人为本的管理策略

创新人力资源管理需要坚持“以人为本”的管理策略。企业要把握核心竞争力,重视对人才的关注,并逐步建立起企业与人才之间的紧密联系。企业的发展需要足够的员工凝聚力,而建立企业与个人之间的联系是确保企业形成凝聚力的重要条件。通过提高员工福利待遇、了解员工状况、关心员工生活等方式,能够增强员工对企业的归属感,使其成为企业的“忠诚型”员工,进而在面对外界诱惑时,能够立场坚定,以维护企业利益为导向,坚持自己的初心。

(六) 完善人力资源管理体系

当前,企业应当积极优化与改善人力资源管理体系。具体措施如下:第一,积极开展员工培训工作,结合企业实际发展情况,有针对性地对员工进行培训,从而提升员工的整体能力和整体素质。在培训前,要通过大数据技术对员工的任职资格、岗位职责、工作内容进行分析,从而确定合理的培训计划。第二,积极运用大数据手段发现员工的缺陷和不足,从而针对不同员工制订出具有针对性的培训计划和培训方案,培训效果更佳,实现企业和员工的协同发展以及共同进步。

(七) 营造良好的企业发展外部空间

在实际经营中,企业在人力资源管理及薪资管理方面存在的问题,有时候需要根据政府颁布的政策、方针等进行解决,从这个角度看,政府能够为企业的人力资源管理及薪资管理营造良好的外部发展空间。在实际操作中,政府部门需要通过多种方法确保企业薪资管理的自主性,帮助企业根据自身发展情况制订最合适的薪资结构及管理体系,从而有效提升企业薪资管理的水平,使企业实现健康、可持续性发展。

(八) 规范现有的人力资源招聘工作

企业人力资源选拔与招聘工作的细节十分复杂繁琐,单纯依靠个人难以顺利完成此项任务,因此需要依靠团队的力量。各部门只有分工合作协力配合,并结合实际需求,才能制定出最符合企业发展状况的人才招聘规范,只有这样在相应规章制度

的助力下,才能为企业选拔出最合适的人才。企业在策划人才招聘活动时,需要注意时间成本问题,明确各种招聘的具体要求,并采用有效措施留住人才。对企业而言,培养一个熟练掌握工作内容的职员需要耗费大量的时间和精力,因此企业需要切实考虑成本问题。在招聘时,为保障双方的利益,招聘人员应将长期雇佣关系清晰及时地告知应聘者,从而保证企业的长远发展,避免出现企业耗费心血培养出独当一面的员工后,该员工却选择离职、跳槽等问题,确保企业内部人才储备。为了避免上述情况的出现,可采取以下措施。第一,招聘团队应要求应聘个人必须在面试通过后,与企业签订合同,确立长期雇佣关系。第二,对于员工的招聘方式也不应该仅限于面试和笔试这两种单一的形式,可以创新招聘手段,比如在笔试时可以通过阐述该企业现阶段的实际情况来考察面试者的抗压能力和团队协作能力等,这样的方式比单纯的理论性考查更能够让企业准确地评估出应聘者是否适合该职位。

(九) 丰富企业福利待遇的种类

薪资管理不仅是对员工工资的管理,同时也包括对员工福利待遇的管理。薪资和福利待遇是人才在企业中证明自身价值最有效的方式,同时也是人才在企业寻求个人发展的最终目的。任何一家企业想要充分发挥人才的价值,就必须制定完善的薪资管理制度,丰富福利待遇种类,比如企业可以向员工提供诸如假期奖励、生活照顾、健康服务、员工食堂、降餐价等福利,以此让员工直观看到自己在企业的发展前景,感受到被企业所重视、所关注,进而自觉树立为企业服务的意识和决心。企业通过这样的方式,可以实现人才的高效利用,促进企业的发展。

六、结语

人才管理应用工作对于我国企业的发展来说十分重要,因此工作人员应当从多个角度对人力资源进行优化管理,只有如此才能切实提高企业的核心竞争力。而在企业人力资源建设过程中,工作人员需要做好人才的调配及管理,对人才保留工作进行优化,提升企业内部的人力资源活力,了解企业人力资源管理存在的问题,并有针对性地解决问题,从而建立起更完善的企业管理体系。

【作者简介】陈兴会(1979—),女,江苏东海人,本科,中学高级教师,江苏省东海县创业服务指导中心,研究方向为人力资源管理。