

# 基于人力资源管理机制重构研究

李 婷

(武汉锦绣人才管理顾问有限公司 湖北 武汉 430000)

**[摘要]** 知识经济时代大环境下,企业竞争更加注重知识与科技之间的比拼,而人力资本正是蕴藏知识与科学技术的关键,人力资本成为超越物质资本具备战略价值的重要资本。充分发挥人力资本的作用与企业人力资源管理息息相关,开展科学系统化的工作,人资管理需对人力资源做出科学合理的配置,充分体现其关键作用,从而为企业稳定可持续发展保驾护航。

**[关键词]** 人力资源管理;管理机制;机制重构

## 前言

经济全球化脚步的不断加速,国内经济形势较为复杂,市场环境以及政策环境逐渐变化,企业务必提高对人力资源的重视程度,将其作为竞争的关键价值资源,基于人力资源建设的层面,做出完善创新,发掘潜力型人力资源,在企业竞争中占据有利地位。人资管理的关键作用适宜组织的管理变革为基础,创新管理模式,建立全新模式。根据五维优化重构模式,对人力资源开展重构,使人力资源管理充分体现关键作用,为企业可持续发展增添源动力。

### 一、现代组织管理变革

#### (一)管理趋于扁平化

组织结构扁平化,主要是对传统垂直管理模式的结构进行创新调整,优化管理层次,强化横向管理,避免信息存在时空距离,提高组织的科学化与灵活化。

传统的垂直管理模式,已无法满足知识经济与数字信息化时代的需求,扁平化管理的应运而生,可以有效解决内部监管、权利集中造成的各类问题,提高信息的流通性与及时性。扁平化的基础为充分授权,最大程度发挥人员自主创新作用,增强组织整体能力。

#### (二)任务队伍虚拟化

传统组织模式,任务与不变的责任范围息息相关。组织流程开展需要大量的命令信息。而面对市场环境不断变化的情况而言,该管理模式灵活性不足,无法满足市场的需求。开展具体任务,应充分利用现有资源,资源的流动性应不局限于范围便捷,这个过程人资管理模式具备虚拟化特点<sup>[1]</sup>。

构建虚拟组织,主要是有需求的情况下快速组建复合跨职能队伍。基于构建战略同盟与虚拟供应链的视角出发,队伍人员涵盖消费者与供应商等人员。构建虚拟组织的基础主要为人员自身的能力与知识储备,并非其职能占据主导优势。

### 二、人力资源管理机制重构策略

#### (一)构建人资战略

人力资源战略同企业综合战略相辅相成,需要在价值、导向等方面维持相同观点,保证企业综合战略布局充分发挥作用,推动企业以低投入、高效率的节奏完成最终目标。企业需对价值取向进行创新,对发展理念做出转变,提高对员工主体地位的重视程度,将人资作为重要战略储备,将发展作为基础动力,重视人才建设,充分发挥人员的作用,将人资作为企业可持续发展的重要核心。重视战略的高效衔接,重视各个战略的相辅相成与融合,基于战略角度开发建设人力资源,为企业稳定健康发展提供可靠充足的人力保障。围绕企业发展的战略,制定详细的人资管理规划,强化管人资理部门人员能力,增加岗位锻炼规划,采取交流培养模式,全面提升人员的综合管理水平。

#### (二)制定人资规划

根据企业实际情况与所在行业的特点,对于人员流动加以重视。同时,对国家政策与行业领域的变化做出充分了解与认识,对未来发展走势做出预测与判断,确保组织选取合适时机获取最适合人员,必要情况下采取及时的变化与反应。古典人力资本论,对人资建设阶段重心摆在历史发展曲线,若环境变化出现不可预测的情况,其不确定性难以掌控,知识引起严重偏差。作为企业需采用管理科学模型,将人资比作组织资本,确保人力资本的价值提升。重视人资规划,结合企业整体规划布局,对人资需求与供给情况进行预估判断,制定综合性规划,构建行动框架,确保人资的发展建设<sup>[2]</sup>。

#### (三)强化组织管理

企业应强化全球与领先意识的提升,对于人资管理需加强科学化、规范化,人资管理职能部门需加强思想认识,对部门职责做出重新认识,重视对人资规划、管理、培训等工作的执行。主动积极开展相关工作,充分发挥自身参谋助手的作用,为组织各项工作任务提供科学合理的对策建议。对于人资管理职能部门的发展建设,企业应赋予其相应权利,使其能够担任起组织战略决策的重任。人资管理工作,应深入各个相关部门,对各项工作与业务作出了解与掌握,体现出人资管理部门的关键作用。

#### (四)重视人资培养

对员工进行教育培训,成为增强自身发展,提升福利增值的关键基础,是发挥员工个人潜能,为企业稳定发展提供源动力的关键。企业需重视人员综合能力的培养,构建专门的培训队伍,强化对内训师的能力提升,使其对行业领域专业理论知识与发展情况作出了解与掌握,并具备对其他员工进行培训的能力,成为人员培训的基础保障,注重内化结合,发挥关键关键作用。此外,重视员工个人潜能的提升与开发,组织短期脱产进修的培训,将行业环境、企业发展形势、新闻事实、业务管理等内容灌输至全体人员,使其知识结构能够有效满足发展需求。

#### (五)注重事务管理

对于企业而言,人资管理存在相应的管理成本,需强化标准规范化与数字信息化的发展建设,对结构与工作内容进行优化完善调整。针对企业管理,引入ERP等先进技术,强化人资信息的集合,构建管理平台,强化各项功能,构建人才信息库,其作为信息共享平台,是涵盖交广的综合性体系,不但可以对内部人士档案进行管理,还可以实现对其他工作内容的管理。人资管理人员借助平台的支持,实现对组织构成、人资情况的综合分析,了解人事匹配,避免人资危机情况出现,并对人员的发展做出及时了解,指导其作出符合自身发展需求的职业生涯规划,各个部门可以通过系统找寻符合部门人才需求的人员。企业则需完成对潜在人力资源的综合管理与建设开发,从而实现人资管理的高效管理。

## 结论

综上所述,企业应用五维优化重构模式,完成传统人资管理转变发展成现代人资管理。与此同时,该过程应配合管理层思想意识的提升,借助现代人资管理技术对人员储备采取完善创新。组织管理变革作为重构的基础动力,人资管理需发挥自身的推动作用,对传统模式进行创新裂变,对人资管理框架做出优化与重构,人资管理模式重构的最终任务为构建满足市场变化需求、灵敏性高的智慧型机构。

## 参考文献

- [1]赵雄斐.基于提升企业竞争力的国有企业人力资源管理改革研究[J].智库时代,2018,146(30):268+270.
- [2]杨传考.创新在事业单位人力资源管理改革中的运用[J].全国流通经济,2018.
- [3]姚可可,陈同扬,衡媛媛.中国企业海外逆向并购人力资源系统重构路径研究——以联想收购IBM PC为例[J].山西科技,2018,33(04):15-20+25.

## 作者简介:

李婷(1983-11-),女,汉族,湖北武汉人,武汉锦绣人才管理顾问有限公司,副总经理,本科,主要从事经济管理、经济监督、企业管理咨询及会计、审计工作。