

内部治理结构下的人力资源管理模式探究

陈洁¹ 陈蕴菲²

1. 清华大学苏州汽车研究院(吴江); 2. 苏州绿控传动科技股份有限公司

[摘要]在当今国际信息化市场经济背景下,不管企业是要发展经营业务还是要开展企业的管理创新活动,都需要企业在完善内部治理结构的同时吸纳大量的各类人才为企业服务,企业才能顺应时代的潮流稳定的发展。但随着我国市场劳动力价格水平的逐年提升,如何在控制最低的人力成本的同时又让每一个职员创造出最高的个人经济价值,给企业带来更高的经济发展效益,是很多企业人力资源部门迫切需要解决的主要问题。为了使企业人力资源经济管理能够给企业带来经济的增长和实力的创新,本文阐述了如何在构建企业现代化内部治理组织结构体系的同时,使企业人力资源经济管理创新策略得到提升。从而让企业在全面优化、完善管理的原则基础上实现企业的价值增长。

[关键词]内部治理; 人力资源; 经济管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.2672

一、引言

科学、合理的内部人力资源组织管理体系能够极大激发广大职员饱满的创新工作热情,系统完善的内部治理结构体系能够直接让每位职员主动投身服务于日常工作环境中,不断有效的提升自身工作效率。由此可见,企业想要实现稳定快速的发展其内部治理结构体系的完善和人力资源模式的发展是必不可少的决定性因素。

二、人力资源管理的重要性

企业的长远经营离不开企业自身内部配置的优秀人才资源,而现代人才资源管理方式的发展成效往往与这个企业人力资源管理模式的发展有着很直接深刻的关系。企业有效做好了人力资源综合管理上的协调工作,将会使企业内部治理结构变得更为科学、合理、公平,从而更为有效的分配内部资源。有利于充分发挥各类优秀复合型人才队伍的独特作用。企业管理人员通过学习加强自身人力资源管理,能够快速招聘选拔到高素质人才并培养储备出大量高层次的应用型优秀复合型人才,集各种不同管理类型企业的各类人才共同为实现企业多元化经营模式提供一个有力地支撑,从而最终能够快速促进一个企业实现正常有效运转,为企业创造了更多无形的劳动价值。因此,人力资源与管理技术在促进企业经济发展战略中一直占有相当重要积极的支撑地位。人力资源管理是推动企业健康发展的第一核心因素,现代高科技企业人力资源一体化的专业化管理培训与内部治理结构的系统开发,不仅可以在短期内吸引大量的专业高素质人才,还能保证高新技术企业稳定快速的发展,从而让企业做到在未来最大程度意义上提升一个企业职员的个人综合管理素质水准和工作质量。科学合理的全面人力资源组合管理体系能够不断的为各企业成功引进来更多高质量的知识全面型精英人才,能够为各企业提供一个更为广阔的市场发展前景,推动企业进一步实现可持续性协调发展。

三、内部治理结构

(一) 内部人力现货市场

当企业的人力资源现货交换拥有了高度普遍性且劳动力产出的成本的可以精确地计量时,公司内部治理结构中就会出现一个不太成熟的人力资源现货交易市场,在这种企业人力资源市场中,企业职员和企业的劳务关系很不稳定,会持续的出现离职和任职的情况,这时候职员与企业的和劳务合作关系就不

再需要公司通过内部治理结构体系的改变来实现人员的去留。企业普通技术职员在选择离职时,在凭借本身的技术知识本领也会比较迅速地到另一个新的企业工作,因此有很多职员不会十分留恋公司,舍不得离开,同时很多公司的中层或管理部门人员也不会去想如何尽力的挽留着一个基层技术职员。虽然说类似这样的职场情况并不是每一天都在发生,但是事实上这类职业社会环境也会经常的出现在我们身边。

(二) 初级团队市场

这类职业职员所体现反映的工作与技术能力的专业素质水平是高于来自其单位内部需求的企业人力现货市场,但是职员在任职的工作岗位中还是以来自企业基础性岗位需求为主,职员其本身与本岗位企业间的职业契约关系也仍然主要介于内部相互的雇佣与竞争关系和内部技术信息合作及交流之间。在国内人力资源管理这一组织特殊的市场结构模式影响下,职员所能创造出的个人价值有时可能很难保证可以迅速的在企业日常工作管理实践环境中得到比较充分而具体的发挥体现,企业管理者人员在进行日常人力资源规划管理设计和实施人力资源绩效评估管理时,大多数企业日常管理者都会从初级工作团队角度上去分析出发,对整个企业日常管理者或者是整个企业初级职员团队总体价值进行这样的一个系统劳动力分析与判断。因此,如何有效合理的计量初级企业个体团队的人员市场实际劳动力数量和劳动力价值,是人才进入企业初级团队市场工作中所必须被企业优先关注与解决的现实问题。

(三) 约束市场

在约束市场中每一个企业职员的个人实际工作量很容易能被企业的内部治理机制统计出来,但是企业职员的工作能力所产生的价值只有在企业里才有实际的劳动价值,在企业外的人才市场里的劳动价值就显得没那么重要了。作为一个利益共同体企业与职员维持一个持续且健康的劳务关系对企业和职员的好处是显而易见的,因此很多职员都会稳定的在同一企业里工作,企业也会给到职员应有的福利和待遇,两者共同维持者一个稳定且又健康的劳务关系。

(四) 关联团队

关联团队是一个具有人力资本市场的平均产出能力和个人可以持续被有效考核的平均专业化的程度都相对很高的一个特点的团队,和约束市场一样,因为雇员的个人能力只有直接体现

在其企业或者组织机构内部活动中的才算有了投资和价值,所以雇员将会和任职企业都很愿意保持着这种长期良好的雇佣关系。团队任务指标往往都直接的需要团队的每一个职员共同完成当前工作的需求,很难在团队中准确计算出每一个职员在这项工作任务中所完成的工作量,所以说团队内部对于团队个人工作量的单独计量是企业很难能够实现的。本人认为对于这种企业实际运营情况来讲,企业内部应该积极考虑并采用“宗教式管理”的企业治理方式,通过对内建立职员个人对企业文化的一种高度依赖感及和企业其他职员个人之间的“亲密”情感,然后再给予对企业职员具有激励或表彰导向作用的个人荣誉奖章或者称号用以应对上述问题。

四、内部治理结构下的人力资源经济管理策略研究

人力资源价值最大化管理实践是由企业与管理人力资源的产出计量度和匹配度共同决定着,它包括了企业建立的约束规则与评价机制、绩效工资激励考核机制、企业外部人力资源招聘和企业内部人力资源选拔晋升设计机制等。要使一个企业在短期内进一步发展壮大,系统的构建好人力资源经济战略管理模型这其中的主要表现如下。

(一) 完善内部惩罚激励机制

建立这种内部竞争惩罚激励评价机制用以改善企业内部人力资源管理运营水平的方法,在企业关联和团队市场研究中有较为广泛的应用。大部分企业职员之所以认真工作,是因为薪资满足了经济生活的需求,如果企业对职员劳动成果的薪资支付低于了职员的日常消费开支或者低于了职员自认为的劳动成果价值,那么职员的工作情绪会十分低迷,甚至会出现消极怠工,离职的可能,从而导致职员所创造的劳动成果价值大打折扣,企业经济的长期发展受到影响。若要有效解决此问题的发生,企业建立并完善内部的惩罚激励机制是其有效的解决方案之一。在企业内部建立激励制度系统可以有效的催化和约束职员认真地对待这份工作,并且那些有岗位才能的企业职员也会享受一定额度的各种经济利益奖励,这一机制能很大程度的帮助企业职员提高劳动积极性。然而反过来同样也会有惩罚机制惩罚那些故意在企业工作实践中不作为的职员。企业本身一定要合理有效的应用奖励机制用来表彰对企业贡献特别优秀的每一个职员,然后应用惩罚机制应对那些给公司经济损失或者是工作毫无效率的每一个职员。有了这么一个惩罚分明的惩罚激励机制,相信每一位在企业岗位上的职员都会有一个较高的工作热情

(二) 重视人才任免与职务培训的结构任务

由于不同岗位的各类人才选拔和相应学历专业要求上还存在着一些较大程度的差异,这就必然会要求企业各相关人力资源行政管理部门的相关人员在实施各项人力资源招聘选拔时,不能再使用“一视同仁”式的职业人事岗位选拔与任用考试标准,而是必须切实做到针对公开招聘录用具体任职人事工作岗位条件中明确的相关具体招聘任职员作需求内容和适应相关类型企业业务项目需要开展业务活动等的企业特定业务需要,严格综合考察和筛选出应聘的各类人员的应有条件的相关业务各项技术能力条件,确保每一个聘用职员都能够满足其应聘各岗

位或具体企业任职相关岗位条件,使每一位聘用者都能在招聘企业岗位上创造出更多的新增价值。除此之外,还应充分认识到企业进行的人力资源管理招聘是一个不断变化的过程,及时的着手每一个职员在进入公司任职员作流程后的系统职位培训学习的相关工作,以达到切实的帮助我们对新职员招聘和入职员作流程后可以迅速地学习适应新企业的工作新环境,进入一种良好的工作状态。

(三) 绩效考核和约束机制

在内部人力现货市场中,人力资源的产出是可以计量的。对绩效的考核可以建立在产出上。这种考核的基准是面向过去的,就是说以以前的产出为考核指导标准。由于二者人力资源专业化程度不同,在对待雇佣关系上又有不同的地方。在有约束市场,专业的人力资源只在企业内有价值,一旦进入外部劳动力市场就失去了其原有的价值,雇员是不愿意冒这个风险来随便更换雇主的。因此雇主可以通过雇员的这种心理来管理和约束雇员。这种情况随着时间的增长和人力资源专业程度的加深,会增强职员对企业的认同感和归属感。让企业职员的企业化,成为在如今企业管理层对企业职员行为进行的一个相对比较重要的一种管理约束方法和评估机制。企业的关联团队绩效的考核和评价基准主要是面向关联职员的未来劳动成果和所取得团队的成就,也就是说主要预测关联职员在未来是要做出怎样的决策行为和预测企业职员将会可能取得一些怎么样的效益。在关联式企业团队绩效管理模式里,人力资源专业技术投入密集程度一般极高而且这种专业的产出水平往往难以得到科学地计量。管理者就常常需要认真考虑这些高素质职员应该如何快速充分的融入企业的工作投入中,通过综合使用其他非工资报酬手段和合理运用内、外部激励方法等有效手段来最终达到或加深这部分职员快速融入企业机制中学习工作的欲望。企业领导者在关联团队里必须要通过共同建设企业的荣辱感和具有价值体系的企业正面文化力量,激励广大的企业职员积极主动的参与企业年度计划和未来发展宏伟计划目标中。

五、结语

随着全球经济一体化的形式日益严峻,国内经济市场的竞争也日益激烈,企业的生存与发展面临着巨大的挑战,为了提升自身的核心竞争力,企业必须重视人力资源经济管理结构。在开展人力资源管理工作的过程中,企业可以采取完善的激励制度、采用针对性的选拔策略、加强知识管理以及优化内部控制等有效措施,为企业职员提供广阔的发展空间,最大限度地发挥人才的价值,以全面提升企业在市场环境中的竞争力。

参考文献:

[1]张利梅.简述内部治理视角下的人力资源经济管理模式构建策略[J].大众标准化,2020-01-23:198-199.

作者简介:陈洁(:1977.5),女,江苏泰兴人,硕士研究生,国家人力资源一级管理师(副高),研究方向:企业管理。

陈蕴菲(1979.10),女,江苏泰兴人,硕士研究生,国家人力资源一级管理师(副高),研究方向:商业管理方向。