

新时代背景下企业人力资源管理面临的挑战与思考

刘明东

内蒙古森工集团库都尔森林工业有限公司

[摘要] 在企业发展过程中，人力资源是极其重要的资源，人力资源储备量是否充足以及人力资源素养是高是低，直接影响企业能否长足发展。因人力资源工作内容繁多，如果若想要有效改善单位人力资源管控现状，绝非一件简单之事。鉴于此，本文结合企业人力资源管理经验，先阐述了新时代背景下企业人力资源管理面临的挑战，提出了几点有效管理的策略，希望能真正强化企业人力资源管控效果。

[关键词] 企业；策略；挑战；人力资源管理；方法

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.11.1161

引言：

在企业内部汇集各个类型人才，在时代不断变革后，如何全面激活企业人力资源活力及潜力，对企业能否长久发展而言非常关键。企业若想实现自身服务功能，并保障服务作用最大化，少不了人力资源的支持。然而，在企业人力资源管控过程中，存在众多问题，不利于企业真正展现人力资源优势。因此，就要求企业能够审视现状形势，全面意识到管控人力资源的重要意义，并加强管控力度，切实帮助单位内部人员提高自身实力。

一、新时代背景下企业强化人力资源管理的重要性

首先，重视人力资源管理可促使企业利益得到改善。人力资源管理是一种与企业战略紧密结合的活动，能使企业认识到自身的发展环境、当前的发展状况和预测未来发展趋势，同时也能使企业各项规章制度得到进一步的完善。只有健全了各种规章制度，才能提高企业的经营效率和经济效益，助力企业在市场经济条件下得以持续发展。其次，做好人力资源管理工作，可提升企业核心能力。人力资源便是“人才”，属于支持企业发展的核心力量。具体来说，通过合理、高效的人力资源管理方案，可以提升员工工作热情和创造力，从而使企业拥有一批高素质、强能力的员工，为企业赢得更多市场竞争份额，并确保企业的可持续发展。企业可持续发展，实则是指企业在不断变化市场环境下，具有较强活力和长期发展能力。人力资源管理是企业一项重要内容，其与企业战略相结合，可以使人力资源的配置更加合理，人力资源的供给能够更好地满足企业可持续发展需要。

二、企业人力资源管理面临的挑战

（一）企业人力资源管理没有引起重视

在目前的企业发展时，很多领导者关于人力资源优化配置的认知度并不高，这也说明人力资源管理未得到企业领导者的重视，很多领导人员认为该项工作是企业管理时的零碎工作，进而未曾健全人力资源管理体系。在既往劳动力相对充足的情况下，大多企业关于人力资源管理及规划工作，均缺少严谨性、科学性。加上各种时代因素的产生，导致人力资源管理进程中未曾融入“互联网+”等先进意识，致使人力资源管理工作愈加落后，缺少科学性与前瞻性。

（二）企业激励机制不合理

在目前阶段，许多企业将绩效与奖励、奖金联系在一起，而这种激励机制主要体现在单一的项目奖惩方面。换句话讲，如果员工符合岗位及项目标准，将获得提成和奖金。但是，如果员工表现不佳，则不会给予奖金。对于很多企业来说，提成及奖金等物资激励措施是激励员工的重要方式，因此导致企业忽略员工心理方面的激励。事实上，精神激励高于物质激励。精神激励的具体实施，主要从员工心理需求角度出发，选择适当的欣赏方式和关爱方式，可使员工在工作中获得成就感和满足感。然而，在企业管理者看来，当前对员工的物质激励总是比精神更重要。从长远角度进行分析，如若员工过度依赖高额薪酬激励及物质激励，则会影响工作能动性。

三、新时代背景下企业人力资源管理策略

（一）优化人力资源配置，提高激励效果

一方面，在企业发展过程中，必须特别注意人力资源开发和人力资源培训。这意味着企业需要转变发展观念，全面审视人力资源开发和发展的价值和重要性。人力资源开发和技能开发的顺利实施，需要得到正确观念的引领。同时，企业领导者需要确保增加员工人数和提高员工综合素质之间的协调性。在日常运营中，重点应放在提高员工意识上，以便他们能够独立执行任务，并提供优质服务，全心全意为企业未来发展作出贡献。

另一方面，加强员工职业生涯规划，有效利用现有人才。在企业发展过程中，职业生涯规划是企业正确引导员工行为，使员工能够推进其持续实现个人目标和个人价值观的一种方式。值得注意的是，在企业实施职业规划指导时，要以年轻一代员工为主要对象。这些年轻员工进入企业后，企业要确保员工与企业目标的有机结合。仔细考虑发展需求和员工潜力，将不同的员工划分为不同的角色，以最大限度地发挥其综合素养和潜力，使其为企业发展贡献力量。

（二）完善单位考核制度，创建全新管理理念

企业营运及发展过程中，要注重创建全新的管理理念，优化单位内部的考核制度。一方面，应设计科学的考核评估指标，绩效考核标准属于量化评价指标、全面性评价指标及细化评价指标，能够避免在人力资源管理工作进行时出现各种问题，整合定量分析及定性分析，提高评估效果，完善

绩效考核工作成果。在设计岗位分类考核机制后,对应的完善各个岗位的实际职责,结合企业战略方案,提出更细化的考核目标和策略,针对相关职务制定有效的考核标准模板。具体设计业务过程中,完善对应的考核标准,明确每一岗位的实际职责,再结合企业战略目标拟定更为细化的指标,针对各岗位员工设计不同考核计划,进而实现科学绩效考核效果^[1]。另一方面,为了提高企业考核创新性,不妨在绩效考核过程中恰当地引进负激励机制。努力创设新模式,在原有绩效管理方法中添加负激励内容,可全面展现激励效果。在实施负激励策略之际,要本着公平原则、合理原则,只有激励机制足够公平合理,才能真正获得扎实的企业内部群众基础,并得到预期的效果。当然,还需要关注负激励机制是否具有实效性,把握最佳时机,将制度落实到位,合理规划绩效考核制度和相关工作,提前做好配套的员工教育工作,完善绩效考核,进而提高企业整体的考核工作质量和效果。

(三) 建立科学绩效模式,营造良好绩效氛围

一方面,健全的内部人力资源考核机制,是保障企业员工持续提高自身工作效率的有效手段。同时,也能促进企业合理配置人力资源。具体来讲,企业内部人力资源考核体系应针对各部门以及承担多元化工作的员工展开全面观察,结合考察结果,适当调整员工岗位,并对员工进行适当鼓励或惩处。另一方面,企业需要营造良好的绩效文化氛围,单位绩效文化的建设及管控,需要历经一个漫长的过程。通过创建完善的绩效管理系统,将绩效管理内容及思想变成员工自身规范和思想观念。在企业绩效管理时,要凸显价值追求,将绩效文化贯穿至企业绩效管理的全过程^[2]。

(四) 构建合理激励机制,激活员工动力

一方面,企业要创建完备的薪酬福利制度,该制度的设置,不仅仅是解决收入分配问题,更是员工价值的体现。为此,在进行薪酬福利机制设计时,要保持公平公正的理念。在展现激励作用之际,要保障激励机制带有竞争性特点,这样才能真正激活员工内心的欲望和动力,驱使其不断提升个人绩效水平。另一方面,企业要整合精神激励和物质激励。当员工得到充足的物质激励后,精神方面会有更高的需求,追求美好生活及工作环境,这些绝非纯粹物质激励可以实现的。所以,企业还要适当展开精神激励。保证员工在工作过程中,既能得到劳动报酬,又能获得满足感。企业针对员工给予精神鼓舞及激励,以促使其更乐于展现自身价值。当然,企业还可以适当进行娱乐激励,如举行团建活动,定期进行户外烧烤、团建等,通过这种娱乐方法,便可高效鼓舞员工^[3]。

(五) 完善人力资源管理体制,增强系统性

企业HR是独立部门,其可以像其他部门一样参与企业战略决策,并通过建立一种有效的人力资源管理体系,将企业发展与人力资源管理、战略相结合,使HR与企业发展保持一致步

调,为企业的发展储备更多人才,促进企业快速发展。同时,企业要加强人力资源管理队伍建设,强化人力资源规划,这是一种与企业战略相对应的方案,关系企业未来发展重要因素。因此,企业人力资源管理体系要根据市场、企业环境、人员素质等因素来确定,从而实现企业的理想化发展目标^[4]。

(六) 拓展员工发展空间,为员工给予充足培训机会

企业进修和培训是企业员工提升自身能力的一种重要方式,企业为其提供进修和培训机会,以促进其工作能力和工作表现得以改进,从而为企业带来更多利益。重视员工工作能力,强化人才培养效果,才能取得更大成功。企业要为每一位员工制定相应训练程序,并根据不同工作需要,制定相应培训计划,以使其更快适应企业发展。同时,企业也要为员工给予更多发展空间,对不同员工进行个性化培训,并对其展开多样化训练。在此类培训模式下,即可让员工更有信心,强化企业员工归属感,令其有更多工作激情,为企业创造更多利益。

(七) 建构和谐人际关系,强化集体荣誉感

员工与企业同事关系也会影响到工作效率,如果一家企业气氛沉闷、缺乏朝气,同事间沟通状态不佳,便会严重地影响到员工工作热情。在企业中,所有员工都要保持良好的人际关系,这样才能让其在工作中获得更多的快乐。企业是一个大家庭,良好的员工关系可以增进员工间沟通,增强员工凝聚力,确保其工作效率逐步提升,让其在工作中更开心,使其愈加认同企业发展计划和价值,增强员工归属感,让其更加努力地为企业荣耀而奋斗^[5]。

结束语:

综上所述,人力资源管理对企业发展具有重大意义,不仅会为企业运营带来便利,还有利于增强员工工作绩效。但是,目前企业在展开人力资源管理工作中,存在诸多问题,这就要求企业能够结合自身发展状况,保持先进的人力资源开发及管理意识,做好员工激励工作,为员工完善职业规划提供支持,全方位激活员工工作热情,保障员工尽情展现自身价值,为促进企业发展保驾护航。

参考文献:

- [1] 郑凤丽. 新时代背景下企业人力资源管理面临的挑战与思考[J]. 环渤海经济瞭望, 2021(10): 90-92.
- [2] 林丽珍. 浅析中国跨国企业管理和人力资源管理面临的挑战[J]. 现代营销(经营版), 2021(09): 90-91.
- [3] 汪阳. 新时代背景下企业人力资源管理面临的挑战与思考[J]. 产业创新研究, 2021(15): 101-103.
- [4] 王娟. 新形势下中国企业海外人力资源管理面临的挑战及建议[J]. 企业改革与管理, 2020(24): 78-79.
- [5] 朱洪博. 旅游企业人力资源管理面临的挑战及创新策略分析[J]. 冶金管理, 2020(23): 179-180.