

新经济时代的人力资源管理途径研究

汪丹

江西省交通投资集团有限责任公司

[摘要]随着时代的进步和社会的不断发展,我们国家诸多领域的发展都有了重大的突破,企业经营发展的过程中科学技术占据着至关重要的地位,发挥的作用也日益凸显,任何一个企业要想在激烈的市场竞争当中赢得一席之地,都应该重视科学技术的应用。科学技术的应用,进一步凸显了人才在现代企业经营发展中的作用,这是知识经济时代企业人力资源管理的非常重要的特征。科学技术的发展对企业人力资源管理信息化建设提出了更高标准和要求,传统的人力资源管理模式已经不适应当前企业发展需要。

[关键词]新经济时代; 人力资源; 管理途径

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.221

引言

在数字化转型背景下,企业转型不仅仅是形式上的,而是人才、思维模式以及管理体制的转型。那么,要实现成功转型,则需要实现人才观念的转型,人力资源变革。因此,企业的数字化转型需要人力资源管理的战略支撑作用。

1 新经济时代的人力资源管理中存在的问题

1.1 人力资源管理理念落后

当前许多企业在人力资源管理方面重视其人事管理活动,往往只是通过一些简单的劳动组织和档案管理,以及工资分配等方面体现其管理活动,并没有充分地认识到人力资源管理的战略性作用,也使得部分企业缺少对于人力资源管理的开发,并没有将其纳入企业战略发展规划以及配置当中,从而使得其自身受到了一定限制。

1.2 企业对数据的驾驭和掌控能力有限

目前,部分企业对大数据的应用停留在大数据的收集与简单加工阶段,鲜少对大数据进行深度挖掘及处理,大数据的价值未被充分利用。此外,部分企业不熟知大数据的利用和加工规范,在将大数据引入人力资源管理的过程中可能会出现信息被不法分子利用的情况。近年来,企业数据泄漏引发的安全问题不胜枚举,在影响企业信息安全的同时,也对企业造成不良的社会影响。因此,企业在利用大数据进行人力资源管理时,应提升自身对数据的驾驭和控制能力,否则将会引发一系列数据控制与安全问题,给企业带来难以承担的后果。

1.3 事业单位人力资源管理模式落后

随着信息化、大数据技术的发展,电子政务等系统层出不穷,也逐渐出现了专门用于单位人事部门使用的专业电子化平台。但总体而言,该类系统更多地停留在简单的审批、统计、记录等功能模块上,主要侧重于事业单位编内人员静态的、人事方面的管理,较少聚焦于专业培训、日常考勤等动态化数据收集,缺少对各类专业技术人员专业技能方面模块的统计分析,也欠缺对各类事业单位人力资源的数据穿透,最终导致整体人力资源管理模式落后,许多有用的数据及信息不能及时反馈至上一层级,也无法及时呈现给有关部

门,严重阻碍了人力资源的调配与使用。

2 新经济时代的人力资源管理途径

2.1 树立“以人为本”的人才观念

企业人力资源管理过程中需要树立“以人为本”的相关理念,同时还要加强员工与企业之间的关系,应该将员工与企业视作一个整体,做好内部的协调工作,这样有利于提升企业的整体凝聚力。企业与员工的关系并非雇佣关系,应该将员工视作企业的一部分,这样有利于员工与企业融为一体,从而发挥员工的整体作用。在企业发展的过程中,应该通过管理为员工形成一个良好的工作氛围,这样能够让员工感受到自己是企业的一员,并且在企业中有着十分重要的作用。在现阶段企业的发展中,应该为员工树立一种全新的观念,并加强企业员工与管理者之间的关系,从而引进更多的人才,加强对于员工的培养,以此推动企业的整体发展。

2.2 科学合理运用数据

海量的数据是现代企业生存和发展的根基。但数据仅是一种资源,企业只有对庞大的数据进行深度挖掘并提炼其价值,才能真正发挥大数据对企业人才管理工作的约束和监督作用。然而,不同企业选取的管理模式不同,对技术的熟练程度不同,数据开发与挖掘工作应根据企业的实际情况展开。不同的企业应根据企业技术水平和资金实力对数据进行挖掘,提升数据掌控能力,充分发挥大数据对企业人力资源管理的促进作用。因此,首先,企业应加强对数据的应用与挖掘,通过更新企业数据挖掘技术,积极引进人才及软件,提升数据挖掘能力。其次,企业应在数据挖掘过程中加强对数据的加工与维护,实现大数据的安全应用,提升大数据的应用效率。只有综合提升大数据的开发利用价值,提升企业数据利用的科学性,才能充分发挥大数据对企业人力资源管理的促进作用。

2.3 做好事业单位人力资源管理模式创新工作

随着信息化及大数据技术逐步深入并且影响着社会各个领域,事业单位作为我国公益事业的骨干力量,作为与市民、群众互动性最强的政府职责延伸,更应结合自身特点,在信息化、大数据领域有所尝试、有所创新,以此适应新形

势下的社会发展,以人力资源管理模式的创新,进一步增加事业单位核心竞争力,进一步带动为民服务能力的提升,以此弥补不同业务方面工作中存在的问题。同时,通过人力资源管理模式与大数据、信息化深度结合的创新,进而科学、高效地管理员工,有力提升干部职工的工作积极性、主观能动性及工作效率,进一步辅助有关业务工作人员及时发现工作出现的问题,不断提升工作质量及工作效能。

2.4完善企业内部管理机制

完善管理机制可以通过对人力资源进行合理调度,不断激发员工潜能,实时对内部员工进行合理分配整合工作,有利于全面提升公司业绩。完善激励机制,建立完善的薪酬体系,保障每个员工获得公平合理的收入,从而有效提高员工工作激情。同时,加强约束机制,不断建立健全相关规章制度,加强对企业人员的管理工作,注重奖罚分明,对于违反相关规定者,给予相应处罚,严格规范员工日常工作。

2.5强化人力资源管理在经营决策中的作用

新经济时代对企业的经营决策提出了更高标准和要求,企业在经营发展过程中要进一步增强决策的科学性和合理性,避免决策的失误出现。只有这样才能确保决策的正确性,才能通过各项决策进一步提高企业的经营发展能力与水平。在这一过程中,人力资源管理部门的参与不可或缺。要想进一步发挥人力资源管理部门的决策参与能力和水平,需要对现有的人力资源管理系统进行升级和改造,进一步扩大人力资源管理的信息数据范围,通过对人力资源的分析,针对决策过程中的人力资源管理问题提出相应的意见。当然,所提出的意见需要运用大数据管理技术对收集到的数据进行分析 and 整理,并与决策的内容有效协调,这样才能达到预期的目标。比如,在销售决策中,针对销售目标的实现和销售工作的具体任务量,人力资源管理部门可以对具体的销售人员配备方案,进一步说明销售人员配备的成本,这样可以解决销售决策中的人力成本控制等重要问题。

2.6综合应用多种激励手段

根据员工的个体差异还可以建立差别化的激励模式。在激励手段应用过程中,需要明确激励的主要目的是提高员工在工作过程中的热情和积极性,但是影响工作积极性的因素比较多,除了企业的激励机制之外,人际关系、领导行为、报酬福利、工作性质以及工作环境等都会对员工的积极性产生影响。因此,企业需要根据不同影响因素的具体特点对企业员工个体差异进行充分考虑,确保激励机制的合理性以及有针对性。在考虑员工差异的过程中,需要从性别差异和年龄差异等不同角度出发:在性别差异分析中,女性员工更加重视的是报酬激励,而男性员工可能更加关注的是自身的发展;年龄差异中年轻员工的自主意识比较强,更多的是考虑工作条件的激励,年龄较大的员工追求的是安稳地生活,更多考虑的是物质激励;学历水平差异中,一些学历水平相对

较高的员工更加强调追求自我价值,对工作环境、工作条件等的要求都比较高,而学历水平相对较低的员工更加追求的是基本生活需求。因此,需要根据企业内部员工的个体差异对激励手段进行科学制定,才能够在最大程度上增强激励机制的应用价值。

2.7员工职业生涯规划

大数据时代,人力资源管理人员在加强人才培养力度的同时,也应帮助员工明确职业生涯规划,使员工在工作中获得实现自我价值的满足感,员工工作与学习积极性长期处于高涨状态,主动学习行业相关知识,强化自身技能水平,简化人力资源管理工作开展流程。人力资源管理人员需帮助企业员工理解企业文化,使员工快速适应企业的运营方式,将企业发展趋势与自身发展需求进行结合,形成清晰的职业生涯规划。职业生涯规划是员工发展目标的体现,每位员工职业生涯规划清晰是人力资源管理高效开展的基础,大数据时代企业更应重视员工职业生涯规划制定,增强员工在工作中的动力。同时,企业应根据员工的职业生涯规划,为其提供晋升渠道,使员工认识到在企业内工作存在广阔发展空间,竞争意识强烈,能够积极配合人力资源管理工作开展。

2.8做好人员流动的处理工作

公司内部人员的流动情况,对于一个公司来说是普遍存在的现象。一般出现离职的原因大致有以下几个方面,比如对公司管理理念不认同,工作内容不适应,环境不合适,薪资不能达到自己的标准等,都有可能导导致人员的流动。对于离职人员,公司要注重对离职原因做具体了解,及时沟通,同时不断总结经验,结合公司实际不断做出调整,进行优化,为保证公司人员的稳定提供参考依据,在保证有效人力创造价值的同时,为公司创造更大的价值,促进整体业绩的实现。

结语

综上所述,人力资源是企业发展的核心动力,大数据技术可从多方面推动企业人力资源管理改革,大幅度提升企业人力资源管理质量。企业管理人员应认识到大数据技术的重要性,关注大数据技术用于人力资源管理的最新研究成果,不断调整企业人力资源管理体系,强化大数据时代企业的市场竞争力,为企业发展贡献力量。

参考文献

- [1]王红军.企业人力资源管理的SWOT分析及战略研究[J].人力资源管理,2019(2):48-51.
- [2]张文杰.企业人力资源管理中存在的问题及对策研究[J].生产力研究,2018(17):125-127.
- [3]高虎.大数据时代人力资源管理创新设计的优势与方法[J].企业改革与管理,2019(11):118-119.
- [4]王全慧.浅析企业人力资源管理的问题及对策[J].新疆有色金属,2019,32(6):99-100.