

企业改革过程中人力资源管理的变革

王文苗

河北兴冀人力资源开发有限公司

[摘要] 企业在我国市场经济发展中具有重要地位及作用。全面深化企业改革是我国全面深化改革的重要组成部分。面对当前世界经济格局不断变化的严峻趋势，企业作为我国经济体系中的中流砥柱，肩负带领其他企业共同发展的重要使命。

[关键词] 企业；人力资源管理；变革

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.558

引言

进入新时代，企业的生存发展环境显著改变，相较于技术、资本等要素，人力资源在企业发展中占据着重要的地位。虽然大部分企业已经将战略管理推行于投资决策、市场营销等活动中，但并没有在企业战略中纳入人力资源管理的内容，导致人力资源管理的地位、效果等受到影响。面对这种情况，为进一步提高企业人力资源管理效率，切实凸显人才的创造价值，要积极构建战略性人力资源管理模式，提升企业的综合竞争力。

1 人力资源管理概念及其在企业中的地位

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，对企业中的招聘、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的基础。做好人力资源管理工作需要完善相应的管理制度，并用科学的方法对企业中人员的调动、员工之间的交流等进行统一协调的规划，做到人尽其才、物尽其用、因人而异以及共同发展。人力资源管理逐渐占据了企业管理中的核心地位，对于调动员工工作积极性、合理选拔优秀人才、给企业带来新鲜血液、促进企业改革创新等都具有重要意义。在人力资源管理中，管理人员需要激发员工潜能，并形成企业文化以及良好的工作氛围，按照人才的性格、专业，将员工与工作岗位进行人性化、合理的搭配，真正实现人力资源的合理应用。

2 企业人力资源管理工作中存在的问题

2.1 管理工作缺乏系统性

在传统的人力资源管理中，工作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，系统性的人力资源管理工作能够确保各方面工作考虑的全面性，进而提高人力资源管理效率。但是在传统的人力资源管理工作中，缺乏对各项工作的统筹规划，如针对内部工作人员的培训，只考虑人员培训相关内容，由于培训内容只考虑当下，缺少与薪酬、企业发展等多方面的联系，造成培训结果具有局限性。

2.2 管理功能存在局限性

在传统的人力资源管理招聘工作中，人力资源部门按照岗位需求进行招聘，只要满足岗位需求即可入职，缺少对人才的全面考量，部分员工缺少上进心，对岗位缺少热情，进而难以

在自身技能上进行突破，提高工作效率。在进行考核工作时，达到要求即可，管理功能具有局限性，不利于企业的长期发展。

2.3 人力资源管理制度不健全

企业人力资源管理的体制存在一些问题，缺乏规范的管理制度，没有严格按照规章制度执行等等，长此以往，企业的经营管理效率会显著低下，给企业的发展造成严重困扰。企业要制定人力资源规划制度，公司的人力资源体制以及管理绩效制度应该不断完善，对员工绩效进行考核，考核是对公司每一个人、每一个环节的考核，一些部门存在不达标或者员工绩效不及格等问题，需要从根本上分析原因，消除问题的根本。企业人力资源管理和配置制度不够透明，使得员工的利益得不到保障。企业为了吸引人才、留住人才，往往会设置一定的福利激励方式，但是缺乏科学合理的企业考察和考核监督，这在一定程度上会影响员工的福利，损害员工的利益。一些企业的管理和分配不完善，甚至在一些企业中没有对应的人力资源管理人员和管理部门，一些企业仅仅看重眼前的利益，不重视长远的规划，对人力资源管理中的精力和时间投入也非常的少，缺乏相对完善的健康管理体系经验。人力资源的分配不合理，岗位和个人才能不匹配，就会造成企业内部的消耗浪费，缺乏科学合理的评价测评标准，造成对工作岗位、工作任务、工作职责不相符合的情况。这样也很容易造成公司人员难以合理分配，影响企业的管理分配、经济效益，造成严重的内耗，企业经济利益得不到提升。

2.4 人力资源开发管理理念相对落后

目前，我国企业人力资源开发管理理念仍存在比较落后的问题，在一定程度上制约了企业的发展。首先，企业管理人员对人力资源管理的重视程度不够，认为人力资源部门做好记录、填好表格即可，这使得人力资源部门有力无处使，久而久之意志消沉。其次，企业对人力资源部门的考核机制及奖励制度不完善，导致部门工作人员出现散漫、敷衍的态度，严重影响了企业的日常管理。最后，目前很多企业将人力资源部门与财务系统混合，导致人力资源部门秩序混乱，难以发挥出其优势。

3 企业人力资源变革策略

3.1 扩展人力资源管理范围

在企业人力资源管理过程中，价值链至关重要。价值链是整个管理模式创新发展的核心，它的整体价值体现不仅仅是在企业内部的发展中，更加呈现在企业外部的发展和客户容纳中。因此我们要不断的扩展人力资源管理的范围，以价值链为中心，加深价值链体系化建设的水平。新经济时代，企业要学会完善自己的价值链条，增强价值链的整体构造能力，要学会让企业处在价值中心位置，利用人力资源管理的辐射范围来达到自己的资本体系化构建。而在整个的价值链条中，企业内外部的联系至关重要，这也是企业人力资源管理发展的必然趋势和重点内容。企业员工与客户之间的联系，是价值链形成的必然要素，因此企业在人力资源管理创新与发展的过程中，必须要加深内外联系，加强供应商与客户之间的沟通能力，这样才能不断加强价值链条建设，不断的延伸价值链条，完善企业的服务能力和服务水平。企业内部人力资源建设的标准和目的是为了提升企业的整体服务能力和外部营业能力，因此人力资源管理的目标和发展核心也要放在内外部衔接上。不仅仅要重视内部建设，外部建设和结合也要给予相应的重视。我们需要明确企业丰富和发展人力资源管理模式的意义和目的在于加强企业外部竞争能力，夯实内在。因而企业发展需要学会增大管理辐射范围。

3.2更新人力资源开发管理理念

对企业来说，更新现代化的人力资源管理理念刻不容缓。随着时代的发展，社会对企业的要求越来越严格，而企业发展想要符合市场要求，则必须对人力资源开发管理模式进行及时调整，摒弃以往落后的管理理念。一方面，企业需要认识到人力资源开发与管理理念的重要性，并与时俱进，充分发挥人力资源部门的优势。另一方面，企业需要建立健全人力资源管理体系，并积极引入现代化的信息技术，设置企业自身的人力资源开发与管理系统，激发人力资源的活力。除此之外，企业需要对人力资源部门与企业其他部门进行协调，使得人力资源部门在作为独立部门的同时与其他部门协同发展，以便企业进行整体管理。与此同时，要想更好地让员工为企业发展贡献出自己的力量，就要将员工工作质量与工资挂钩。企业要建立健全绩效考核制度，对员工的日常工作进行监督以及考核，对于绩效以及考核成绩较好的员工给予其晋升机会，帮助员工更好地在企业中发挥出自己的价值，更好地帮助企业后续发展，为企业发展奠定基础。

3.3完善培训与激励机制

企业内部培养能够确保人才的稳步增长，并且能够促进人才能力与水平的不断提升。要实现人才的内部培养，可以从外部强化与内生激励两方面进行。一方面，根据企业需求对员工进行全方位的培训，确保人才专业技能的不断提升，并促进人才对其他相关知识内容的了解，确保人才全面发展，同时通过交流培训等方式，拓宽人才思路，将外界的新方式方法融合到

企业中。另一方面，可以采用绩效考核与奖励机制相配合的方式，在对企业各项工作进行考核的过程中，通过对相应成果给予相应肯定的方式，鼓励人才进一步发展，激发人才进行自我提升。

3.4坚持以人为本，优化人才队伍建设

企业经营者必须坚持以人为本，不断创新战略性人力资源管理模式，重视人才的利用，采用不同的激励方式鼓励员工，对人才的重视应该与国际用人标准接轨，激励员工积极发展，提升企业的发展效率。企业不断创新发展理念，更新管理理念，坚持以人为本，不断培养人才，优化人才质量，重视人才的发展。企业的人力资源管理应该重视人才队伍的建设发展，不断培养复合型人才。企业大部分的员工都只具备普通技能，要不断优化人才质量，像金融与外贸等高科技的人才，需在一定程度上提升企业的战略执行力，提升企业的核心竞争力。企业必须采用一些激励方式，留住人才，尤其是关键性的岗位人才，要培养一名关键性的岗位人才需要花费大量的时间和精力、资源和周期。要建立完善的、适合人才成长的工作环境，才能有效促进企业发展。企业的发展在日常生活中应该重视人力资源的管理，在面对企业的管理战略上，要科学合理分配人员，做好员工的合理配置以及持续的培训。企业应该采用公平合理的方式，公平对待员工，将角色转化为员工的方向，让每一位员工都有平等的学习和培训机会，以此确保企业实现可持续健康发展。

结束语

在新经济发展的大背景下，企业的改革和变迁是必然的。当前多数企业已经完成了传统经营理念到新式经营理念的转变，但是整个发展氛围的改变也决定了企业发展过程中势必会遇到更多的挑战和机遇。显而易见的是，传统的人力资源管理模式是无法满足当前社会需求的，我们需要立足当下，加强对企业人力资源管理模式的创新，在企业内部营造一种全新的发展和管理氛围，不断的促进企业内部经营理念的升级，以此来帮助企业完善和形成新的发展模式。这也是保证企业可持续发展能力的必然要求。

参考文献

- [1]张云松. 在新经济时代下企业人力资源管理的创新及其发展方向分析[J]. 环球市场, 2020(23): 93.
- [2]银崇刚. 新经济时代视角下企业人力资源管理的创新与发展[J]. 消费导刊, 2020(27): 257.
- [3]魏亚宁. 新经济时代人力资源管理的创新及发展[J]. 消费导刊, 2021(08): 234-235.
- [4]曾艳. 新经济时代企业人力资源管理的创新发展[J]. 卷宗, 2020, 10(16): 187.
- [5]卢典燕. 新经济时代企业人力资源管理的创新与发展趋势[J]. 全国流通经济, 2019(20): 78-79.