

# 新形势下企业人力资源管理的发展趋势与优化策略

张翼飞

国网河南省电力公司禹州市供电公司 河南省 许昌市 禹州市 461670

**【摘要】**随着改革开放、信息技术的普及、经济逐渐步入全球化的进程，世界各地的资金纷纷涌向中国，中国的公司也纷纷走上了世界舞台。本文在对我国人力资源管理发展趋势的基础上，对我国人力资源管理进行了系统的评估，并就目前的人力资源管理状况进行了探讨，并给出了相应的对策，以期在新的环境下，提高人力资源管理水平。

**【关键词】**新形势；企业人力资源；发展趋势；优化策略

**The development trend and optimization strategy of enterprise human resource management under the new situation**  
**Zhang Yifei State Grid Henan Electric Power Company Yuzhou Power Supply Company Xuchang City, Henan Province**  
**Yuzhou City 461670**

**【Abstract】** With the reform and opening up, the popularization of information technology, and the process of the economic globalization, funds from all over the world have flocked to China, and Chinese companies have also stepped on the world stage. On the basis of the development trend of human resource management in China, this paper systematically evaluates the level of human resource management in China, discusses the current situation of human resource management, and gives corresponding countermeasures to improve the level of human resource management in the new environment.

**【Key words】** new situation; enterprise human resources; development trend; optimization strategy

## 一、国企改革下人力资源管理特点

国企的产生和发展，其目的不是为了获得最大的经济效益，也不是为了获得经营利益，而是为了为社会和企业创造最大的利益。所以，与私营企业相比，国企的人力资源管理具有明显的特征。具体体现在：

首先，国企拥有较高的学历。比如矿集团，超过半数的员工都是大学毕业。高素质的人才，丰富的资源，充足的储备。但也有些人的专业技能和工作需要不相适应。

其次，“定员、定编、定岗”绩效考评等工作已经形成。在经历了几年的发展后，公司总体及人才结构比较稳定，但其不足之处在于流动性不强，对国有企业人力资源的优化有一定的影响。比如，很多国有企业的员工都热衷于压力小、薪水高的工作而不愿意干苦的、重的、脏的、累的工作。国有企业在发展过程中，往往需要依靠大量的外派人才来弥补。这些问题对国有企业的健康、高效发展产生了重大的影响。

第三，国企改制的过程中，中央部门的发展会受到一定的限制，特别是一些资源企业的人才结构比较单一，理工科人才比较集中，管理经营方面的人才比较匮乏，同时高层次，特别是复合型人才略显欠缺。

最后，国有企业的人力资源利用效率低，人才的优势无法得到有效的发挥。国企对人才的需求虽高，但在引进后缺乏对人才的后期开发和利用。人力资源的开发利用不到位，人力资源的开发利用不到位，就不可能为国企改革与发展提供人才优势。

## 二、新形势下企业人力资源管理的发展趋势分析

### 2.1 注重企业人力资源管理与开发的持续发展

人力资源管理是一种通过一系列计划的形式，运用特定的手段，对人员进行组织的调整与控制，以达到公司的可持续发展目标。发展人力资源管理，关系到企业的长期发展，是制定规划时必须重视的问题。

所以，要想更进一步地提高企业的运营效率，必须对企业的经营模式进行优化，以推动公司的持续发展。在新形势下，企业内部的竞争实质上就是人才的竞争，内部的人才素质直接影响到内部机制的有效运行和内部的创新能力，这也是企业改革机制的一个重要因素。因此，我国企业必须加强对人才的培训与关注，以提高员工的素质，以达到优化整个企业的发展水平。

### 2.2 企业人力资源管理的重要性不断提高

在信息化的今天，人力资源管理已成为企业发展的一个重要组成部分，它直接影响到整个组织的控制。目前，人力资源管理的合理性问题已成为企业能否可持续发展的关键，而从这些问题中获取的专业数据，也可管理者作出重要的决策提供参考。所以，各大公司应该联合起来，积极地参与到HR的工作中来，帮助公司加速生产，激发员工的工作热情，为公司的发展提供动力。

### 2.3 从传统化向现代人力资源管理转型

近几年，随着社会各行业的分工日益细化，企业间的变革也逐步深入，企业内部的队伍素质与业务水平已成为影响公司在市场中的重要因素。所以，要提高企业员工的综合素质，才能更好地促进企业的发展。传统的人力资源经营模式已不适应企业的发展，必须根据新的发展需要和市场情况，进行创新，以更好地适应公司的发展需要，使之朝现代化迈进。

### 三、企业人力资源管理的现状分析

#### 3.1 人力资源利用不充分

随着市场经济的发展,我国企业的经营模式也在发生着改变,企业的发展必须对资源进行优化配置,采取科学的经营方法,以适应当前经济发展的需要。然而,当前我国的人力资源开发不足,造成了人力资源的浪费,企业的经济活动未能达到预期的目的,从而使企业不能进行深入的开发,从而使企业的经济效益难以预测。人力资源的管理是企业的生产和经营活动的先决条件。

#### 3.2 企业组织机构和人员编制管理需完善

人力资源管理是一项十分复杂的工作,涉及到公司的大小事务,也涉及到公司的组织与管理方法,因此,必须要有专门的人才,才能真正地适应公司的发展。然而,目前我国企业在人力资源管理方面仍然存在着一些问题,如:机构编制不规范、人员编制不清楚、工作效率不高、不能发掘人才等。

#### 3.3 人力资源管理与知识管理、技术创新缺乏互动性

目前国内企业中大部分的人力资源管理都不够合理,与知识管理相互影响,存在着内部组织脱节,甚至存在着偏袒他人等问题。科技人才是企业人力资源管理的核心内容。在企业创新过程中,要不断提高人力资源管理水平,确保员工在数量和质量上与企业的需求相适应,从而实现人才的合理配置。

企业的技术创新必须有相应的知识储备,而知识储备要随着技术的发展而增长,从而获得更多的知识。人力资源的管理与知识的数量密切相关,因此,如何进行知识的优化分配就显得尤为重要。“自主创新”是当今世界企业发展的一个重要标志,“自主创新”指的是“引进”和“模仿”,具有较强的“独特性”。自主创新是指利用自己的技术进行新产品的开发。

许多企业缺乏自主创新能力,缺乏相应的战略规划,缺乏与之相适应的能力,既不利于企业的现代化发展,也不利于企业的发展。企业自主创新是一种具有团队精神的形式,因此,人力资源管理必须贯彻执行,而不能实施自主创新战略,则难以有效地开发企业的自主创新资源。

#### 3.4 用人机制落后,激励制度待完善

在我国企业的人力资源管理中,普遍存在着不合理、不系统化的现象,导致了人员与岗位之间的不和谐,人员与岗位之间的关系失衡,导致了人员与岗位之间的矛盾,使其真正的能力无法充分地发挥出来。一个成长性的公司,一旦员工制度僵化,很难形成有效的激励机制,而且在薪酬和福利方面,也没有提高的空间。在各种因素的制约下,员工的工作态度也会发生消极的变化,其原因主要有:

第一,充分执行以前的企业雇佣制度。在挑选人才的时候,往往会根据自己的天赋,或者根据自己的关系,给予特殊的待遇,从而忽略了用人制度的公平。

第二,缺少民主、公开的用人机制,在某些职位上存在着权力集中的问题。企业在岗位上增设这一职位,原是为了能为公司解决更多的问题。这种用人机制很难对员工进行客观的评估,从而掩盖了公司的真实情况,影响了公司的经营。

第三,在招聘的时候,公司会选择自己认为最好的人,

而不是由上级来决定,而是由上级来决定,而不是由上级来决定。委任制度会使雇员心理失衡,挫伤员工的工作热情。

### 四、企业人力资源管理的策略分析

#### 4.1 充分使用人力资源

在人力资源的经营中,不仅要注重人才的高效,还要注重对老员工的影响。企业应加强对职工的培训和全方位的培训。

首先要强化员工的职业素质,使其在培训过程中提高自己的专业素质和文化修养,为员工创新能力打下坚实的基础,并保证公司的近代化。在这一点上,公司可以在员工的培养过程中发掘人才,确保他们能够展示自己,提升自己。

其次,要加强对员工的文化教育,提高他们对公司的认同,增强他们的归属感,让他们更加理解公司,让他们看到公司的未来,主动参与到公司的发展中去,这样既能增强公司的凝聚力,又能让员工们自觉地做公司的文化代言人,让自己的公司更加强大。

最后,要提高员工的专业素质,提高他们的工作责任感。从这一点可以看出,加强对员工的职业道德教育,有助于企业建设高素质、高素质的专业队伍。

#### 4.2 完善企业组织结构,优化人员管理

要建立一个完善的管理系统,必须要有一个正确的经营观念,把现代的经营理念与现代的经营理念结合起来,把人的管理工作完全落实到人的身上。在企业经营中,要从“物”向“人”的管理转变,要认识到“人”的重要性,要开发出一套行之有效的管理方式,以调动员工的积极性,使其成为公司的发展之源。在人力资源的经营中,要注重发掘人才的潜能,激发其潜能,促进其实现自我价值,为公司带来更大的收益。

其次,企业必须改革人力资源管理方式,由于我国还处在发展阶段,在推行社会主义市场经济体制方面存在许多缺陷,导致了企业的人力资源管理工作不够完善。以往的公司都是把精力放在工资发放、员工履行职责、考勤等方面,从而限制了人力资源的开发。因此,要优化、调整人力资源,健全人力资源管理,构建合理的人才配置体系。人力资源管理要有一个清晰的架构,清楚地分析雇员的职位,鼓励他们根据自己的长处,挑选最适合自己的职位,使自己的工作更有价值。

#### 4.3 人力资源管理和知识素养有效结合

企业的人力资源管理工作能否有效地促进企业的发展,因此,必须加强对人力资源的管理。

第一,挑选有才能的人来做这个工作。

第二,持续提高员工的专业技术和知识。企业不学,就不能发展,不学,就不能进步。

企业要定期进行培训,注重人才的培养,保证企业在现代化的社会环境下稳步发展。公司采用内部培训与外部培训相结合的方法,聘请专家进行培训,以提高员工的工作积极性,提高培训效果。另外,企业应注重对其进行职业生涯规划,制定一套完善的工资和福利制度,以保证其未来的发展

#### 4.4 完善激励制度

在企业的发展过程中,健全的激励机制显得尤为重要。在

经营活动中,要建立激励与处罚相结合的经营模式,这样既能充分调动员工的工作热情,又能减少员工的懒惰、消极等负面情绪,有利于公司的发展。

在制定激励机制时,企业经营者必须把“以人为本”的理念作为企业发展的中心。站在雇员的角度,建立一套适合雇员的系统,经理不但要用物质来激励他们,而且要让他们感受到他们的真诚。

另外,要考虑怎样才能满足员工更深层的需求,比如怎样让雇员觉得他们受到尊敬和需要。企业可以通过多种激励方式来调动员工的工作积极性,使其积极地融入企业,使其在工作中充满激情,从而保证企业的稳定和持续发展。

#### 4.5 重视人才的引进

企业的竞争实质上就是人才的竞争,高素质的人才与企业的竞争力有着密切的关系。企业要进一步完善人才招聘制度,必须从以下几个方面着手:

首先,要扩大招聘渠道,借助先进的网络技术进行公司的广告推广,以吸引更多的人才;其次,在招聘过程中,要选择公正的方式,运用各种手段对人才进行评估;最后,在

招聘结束之后,公司要对新来的员工进行培训,以确保他们能在第一时间了解公司的文化和生产过程。

#### 4.6 强化企业文化建设

企业的核心文化是企业长期持续发展和创新的重要因素,它能最大限度地反映出领导者的管理思想。企业的文化建设必须重视企业的日常经营、员工的态度、企业的市场营销计划等。在公司的核心文化建立之后,要让所有的员工都知道公司的核心是什么,要积极地进行宣传,增强公司的软实力,增强公司的自信心,提高工作的积极性。

### 五、结语

在现阶段,企业要提高竞争力,不仅要靠资本,更要重视人才的利用。这是一个知识经济时代,企业要提高人力资源管理水平,把人才引进到企业中来,加强对内部人才的培训,充分利用人才在工作中的作用,让企业在竞争中得到更多的发展。

### 参考文献

- [1]吴瑞萍.国企改革中的人力资源管理工作建议[J].产业创新研究, 2021(19): 144-146.
- [2]张新明.国企改革人力资源管理的现存问题及对策[J].中国市场, 2021(17): 96-97.
- [3]赵巧红.国资国企改革背景下国企人力资源管理变革研究[J].投资与合作, 2021(02): 127-128.
- [4]马志红.国企改革背景下的人力资源激励机制改进方法[J].中国中小企业, 2020(11): 199-200.
- [5]王知寒.国企改革背景下的人力资源激励机制改进方法浅谈[J].经济管理文摘, 2020(20): 80-81.
- [6]朱博雅.关于国企改革中人力资源优化配置问题的探讨[J].经济管理文摘, 2020(05): 80-81.
- [7]李婷婷.国企改革人力资源管理的薄弱点和改进措施研究[J].人力资源, 2020(04): 120.
- [8]范姗姗.国企改革过程中人力资源管理的变革思考[J].管理观察, 2019(34): 45-46.
- [9]刘婷.新形势下企业人力资源管理的发展趋势与优化策略[J].企业改革与管理, 2021(20): 81-82.
- [10]支音.新形势下企业人力资源管理的发展趋势及优化策略研究[J].山西青年, 2021(20): 106-107.
- [11]肖萍.“互联网+”时代企业人力资源管理的发展趋势与策略[J].人才资源开发, 2021(13): 86-87.
- [12]朱琨.基于大数据的企业人力资源管理结构调整优化策略[J].现代营销(下旬刊), 2021(04): 162-163.
- [13]梅林江.新形势下企业人力资源管理的发展趋势与优化策略[J].经济师, 2021(02): 268-269.
- [14]段雪.大数据时代下企业人力资源管理与财务管理协同发展分析[J].中国集体经济, 2021(18): 30-31.