

简述企业人力资源改革的方向及策略

蔡伊乔

四川科锐得实业集团有限公司文化传播分公司

DOI: 10.12238/jpm.v6i1.7569

[摘要] 伴随着社会经济的进一步发展,企业市场竞争十分严峻,企业人力资源管理模式比较单一,显然已经不符合企业基本发展需求。在这一现状下,为了推动我国企业稳定发展,相关企业单位应当结合人力资源管理具体现状,制定出完善的管理策略。在本篇文章中,结合企业人力资源管理模式,提出了相应的改革对策。

[关键词] 企业人力资源;改革方向;具体策略

Brief describe the direction and strategy of enterprise human resource reform

Cai Yqiao

Sichuan Keruide Industrial Group Co., LTD.Cultural communication Branch

[Abstract] With the further development of social economy, the market competition of enterprises is very severe, and the human resource management mode of enterprises is relatively single, which obviously does not meet the basic development needs of enterprises. In this situation, in order to promote the stable development of Chinese enterprises, the relevant enterprises and units should combine the specific current situation of human resources management to formulate a perfect management strategy. In this article, combined with the enterprise human resource management mode, put forward the corresponding reform countermeasures.

[Key words] enterprise human resources; direction of reform; specific strategy

现阶段,在企业运行期间,加大了人力资源管理创新的改革力度,在规范性管理企业内部职工的基础上,采取合理的管理方式推动职工稳定发展。结合企业内部各项岗位需求以及工作内容对人的绩效考核标准全面创新和改进,使其正确了解到自身工作岗位的必然性,积极主动参与到企业工作中。在落实单位内部各项工作的基础上,提高企业社会服务水平。

1、对于企业人力资源改革必然性的论述

基于社会经济的不断发展,对于企业工作需求也提出了极高的要求。这就需要企业强化内部人力资源管理创新力度,采取有关的人力资源考核体系,转变企业人力资源管理模式,规范性的调整人力资源管理架构,将岗位人员的基本工作职责清楚的体现出来。实施创新工作期间,对单位内部人力资源管理岗位竞争标准规范性调整,落实激励政策,推动企业内部人才全面提升,确保人力资源管理水平得到更好的提高。通过分析我国企业内部人力资源管理情况可以看出,在规范性调整企业人力资源管理理念的基础上,创新相应的管理方式,和企业具体情况相符合,重点管理企业内部人才,提高人力资源管理效

率,大力培养企业内部员工的凝聚力。创新新型的管理方式,根据符合企业经营发展的人力资源管理形式,重点管理企业人才,保持企业内部员工的凝聚力,从而实现企业的发展目标。和传统类型的人力资源管理工作相比较来看,当代人力资源管理有着一定的系统性和全面性,比较注重员工创造力和积极性的培养以及人力资源管理效率的提高,以此让人力资源管理成为增强企业竞争实力的基本动力。

2、对于企业人力资源改革现状的分析

2.1 企业人力资源管理现状

自从社会环境以及市场体系发生变化以后,人力资源管理演变为了对企业发展产生影响的基本因素。企业作为经济中十分重要的一方面,大力发展经济除了能够推动我国国民经济良好发展之外,同时也决定了市场经济的稳定性,基于市场化的市场,企业竞争十分激烈,在改革开放背景下,虽然企业人力资源管理经历了相应的改革,不过企业人力资源管理依旧处于传统的阶段,采取的人员分配方式比较单一,没有形成规范性的分配体系。改革目前的人力资源管理方式是企业稳定发展的

关键所在，可是目前企业人力资源管理过程中，依旧有着最大的问题存在，短时间内无法彻底解决。大多数企业管理者完全没有重视人力资源管理的必然性，也没有将人力资源管理放在第一位，整体管理作用得不到全面的发挥。人力资源管理部门仅仅是管理相关信息，完全缩减了人力资源的管理范围。然而在目前的企业运行过程中，为了与新时代发展需求相符合，企业和人力资源规划应当相一致，从而提升人才配置率。动态性的分析企业人力资源管理领域的改革战略是面临的难点。

2.2 对于企业人力资源管理提出的严格要求

第一，企业管理人员应当注重企业和社会管理之间的相互融合。在管理过程中构建长期战略管理目标，加大管理改革创新力度。思想政治教育是非常重要的方面，企业管理者必须将人力资源管理和政治管理相互结合到一起，为了提升人力资源管理效率，秉承廉政建设、依法治国的基本理念，与实际工作情况相符，和加强计划管理和精细化管理面，对于不同的工作内容应当秉持不同的态度。

3、企业人力资源改革方向

3.1 招聘与选拔优化

在人力资源改革中，招聘与选拔的优化是首要任务。我们需要建立更加科学、公正的招聘机制，确保人才选拔的公平性和准确性。通过引入先进的技术手段，如人工智能、大数据分析等，我们可以提高招聘的效率和准确性，为企业吸引更多优秀人才。

3.2 培训与发展提升

员工的培训与发展是企业持续发展的重要保障。我们需要建立完善的培训体系，为员工提供多样化的培训机会，帮助他们不断提升自身能力。同时，我们还应该注重员工的职业生涯规划，为他们提供更多的晋升机会和发展空间。

3.3 绩效管理体系改革

绩效管理体系的改革是激发员工工作积极性和提升企业整体绩效的关键。我们需要建立科学、合理的绩效评价体系，确保评价的公正性和准确性。同时，我们还应该注重绩效反馈和激励机制的完善，激发员工的工作热情和创新精神。

3.4 薪酬福利制度调整

薪酬福利制度是员工关心的核心问题之一。我们需要根据市场变化和企业实际情况，对薪酬福利制度进行合理调整，确保员工收入与企业的发展相协调。同时，我们还应该注重薪酬福利制度的公平性和透明度，提高员工的满意度和忠诚度。

3.5 员工关系与沟通改善

良好的员工关系是企业稳定发展的基础。我们需要建立有效的沟通机制，及时了解员工的想法和需求，解决他们的问题和困难。同时，我们还应该注重员工关系的和谐与稳定，营造

积极向上的工作氛围。

3.6 企业文化与价值观塑造

企业文化与价值观是企业的灵魂。我们需要通过企业文化建设，塑造积极向上的价值观和行为准则，提高员工的认同感和归属感。同时，我们还应该注重企业文化的传承和创新，确保企业在激烈的市场竞争中保持核心竞争力。

3.7 人力资源信息化建设

人力资源信息化建设是提高管理效率和数据利用价值的重要手段。我们需要引入先进的人力资源管理系统和技术手段，实现数据的集中管理和共享利用。通过信息化手段，我们可以提高人力资源管理的透明度和准确性，为企业的决策提供支持。

3.8、法律法规遵从性强化

在人力资源改革中，我们必须严格遵守国家法律法规和相关政策，确保企业的合规经营。我们需要加强对法律法规的学习和宣传，提高员工的法律意识和遵从性。同时，我们还应该建立完善的法律风险防控机制，确保企业在面临法律风险时能够及时应对和化解。

4、企业单位人力资源管理存在问题的解决措施

人才是推动企业发展的主要动力，其作为知识经济背景下的创造者，在人力资源管理期间起着决定性的作用。而在企业单位运行中应用人力资源经济管理工具，可以激发人员潜力，提高企业单位的管理质量。

4.1 加大对人力资源管理的关注度，树立正确的管理理念。

人力资源管理工作在企业运营期间取得良好的支撑效果，属于企业运营中不可缺少的一方面，从中看出，加强人力资源管理工作开展程度是非常重要的，相关单位可以结合实际情况制定合理的人力资源管理体系，加快企业运营进程，将与之相符的管理模式应于人力资源管理工作，凸显出员工在人力资源管理工作中的主体地位，全方面探究人力资源实际管理现状，提高人力资源效率，严格遵循各项要求开展相关工作，为员工构建轻松的作业环境。在落实人力资源管理体系的基础上为管理工作提供良好的支持，比如可以引进充足的资金或者是相应的政策，从而实现管理目标。

4.2 改善和创新人力资源结构

针对于企业本身而言，包含的环节非常多，内容繁琐且复杂，人员自身的责任也非常重，各项部门负责管控的任务都是不一样的。针对于岗位方面提出了高要求，就需要有效地改善岗位结构，提升人力资源利用率，定期对人才进行培训和管理，以免产生人才过度流失现象，组建专业性强并且经验丰富的管理队伍，在符合企业单位发展需求的基础上激发人员自身潜能，将企业经济效益和社会效益发挥到最大化。

4.3 做好人力资源管理的开展工作

在进行人力资源管理的过程中,人力资源的开发是管理过程中最主要的内容,所以要加强人力资源的开发,实现它的自我价值,而且企业还要根据实际的情况来进行合理的规划,构建出科学的管理体系,提升管理人员的整体素质和知识水平,加强管理队伍建设和重视,但是,很多企业单位管理人员的知识水平受到了限制,所以要通过自身的不断努力去学习,提升工作的业绩,去除传统的培训模式,运用当前先进的网络技术积极地对管理模式进行改进和创新,提升培训的效果,更好的突出人力资源管理工作的价值。

4.4 制定相应的激励体系和约束制度

在人力资源经济管理过程中,人才激励体系起着决定性的作用,其有利于激发职工的积极性。基于此,企业可以按照单位具体运行现状来制定相应的激励体系,增强该项体系的透明性。激励体系一般是以精神上的激励和物质上的激励为主,当进行精神奖励的时候,企业需要为员工构建良好的工作氛围,树立员工归属意识。而物质激励中,则是将员工岗位完成绩效情况当成评价的依据,针对于工作表现良好的员工给予薪酬奖励,以此激发员工的工作积极性。另外,还应当应用严谨的人力资源管理体系对员工进行约束,促使员工积极参与到工作中,提高员工的办事进度。

4.5 对企业单位招聘竞争体系加以完善

通过整合我国企业人力资源管理期间存在的问题可以看出,企业单位人力资源管理效率不高,产生这一现象的实质性原因是因为企业没有制定健全的招聘竞争体系。招聘属于人力资源管理期间不可缺少的一个阶段,而竞聘是关键性的内容,相关人员必须对其加以优化和改进。在制定招聘竞争体系的过程中,需要从社会市场人力资源发展情况入手,或者是采取高校以及企业合作的方式来培养人才,长期对人才状态进行观察和掌握,当该种类型的人才一直处于良好状态的话,同时也和企业单位岗位需求相一致,企业便可以引进该项人才。该项长期观察的选拔招聘方式和面试官个人意识选择相比较来看效果更佳。

4.6 加大对经济管理工作的重视程度

在社会经济快速发展的现状下,企业运行进程逐渐加快,而经济管理工作在该项环节中起着决定性的效果,因此经济管理工作对于企业有着直接性的影响。所以,企业运行期间,需要加大对经济管理工作的重视程度,为其构建良好的环境。而且,要想将经济管理工作的效果体现出来,为企业提供优质服务,企业还应分析经济管理工作情况,明确各项问题,深入市场进行调查,以此制定出与之相符的工作方案,确保经济管理

工作得到更好的开展。

4.7 采取合理的绩效管理方式

在企业人力资源管理期间,工资薪酬和绩效考核是特别重要的两方面,可以激发员工工作的潜力,加快企业人力资源管理进程。首先,以绩效管理为主,将其当成一项动态性的管理环节,其包含了四个方面,分别是绩效计划、辅助、考核和反馈,使用合理的方式以及完善的绩效考核体系评价员工的工作情况。另外,人力资源属于一项动态性的管理阶段,只有对管理方式加以优化,才可以促使人力资源管理进入良性循环环节中,实现管理的目标。

企业要想得到良好发展,实现相应的目标,就必须紧跟时代发展潮流,和时代基本要求相符合,加强人力资源管理力度,提升人力资源管理效率,结合企业工作性质落实完善的措施,进而推动企业良好开展。

5、结语

总之,企业人力资源改革是一项复杂而艰巨的任务。我们需要从多个方面入手,全面推进各项改革措施,确保企业人力资源管理的科学性、公正性和高效性。通过人力资源改革的深入推进,我们可以为企业的发展提供有力保障,推动企业不断迈向新的高度。

[参考文献]

- [1]肖汶莲.国有企业人力资源管理中激励机制运用研究[J].中国产经,2023(13):186-187.
- [2]何珪鑫.新时代国有企业人力资源管理模式的创新发展研究[J].商场现代化,2023(12):83-85.
- [3]卓乐.转型改革期国有企业人力资源管理变革问题研究[J].中国集体经济,2023(19):119-120.
- [4]杨子忠.国有企业人力资源管理中薪酬管理的问题及对策研究[J].商讯,2023(17):191-193.
- [5]王昊.国企人力资源管理中的绩效考核问题与革新建议[J].中国中小企业,2023(06):138-139.
- [6]王伟.研究战略性人力资源管理对组织效能的影响[J].现代商贸工业,2023,39(23):102-103.
- [7]程瑾.战略性人力资源管理对组织效能的影响效果分析[J].现代营销(下旬刊),2023(05):156-157.
- [8]徐勇,关佳音.战略性人力资源管理对组织效能的影响探析[J].经贸实践,2023(10):69-70+72.
- [9]韩玉."互联网+"时代下人力资源管理的新趋势与对策分析[J].现代商贸工业,2023,40(16):72-73.
- [10]李超.国企人力资源管理存在的问题及对策探索[J].产业与科技论坛,2023,20(14):218-219.