

论新形势下企业人力资源管理的优化与创新研究

郑明棋

杭叉集团股份有限公司, 浙江 杭州 311305

摘 要：随着新经济时代的发展,企业的发展空间不断增大,行业之间的市场竞争也越发激烈,人力资源管理模式亟待调整。而人力资源管理作为保障企业稳定发展、提升核心竞争力的重要工作,它需要相关部门明确自身的发展方向,与时俱进地更新企业人力资源管理模式,创新管理的方式方法,提高管理的成效。基于此,本文以杭叉集团为研究对象,深入分析了其人力资源结构现状,探讨了在国内外经济下行压力下的人力资源发展趋势,并提出了一系列人才建设及提升改进措施,旨在提升杭叉集团的人力资源管理水平,为企业的持续发展提供有力的人才支撑。

关 键 词：企业; 人力资源管理; 市场竞争

Research on the Optimization and Innovation of Enterprise Human Resource Management under the New Situation

Zheng Mingqi

Hangcha Group Co., Ltd. Hangzhou, Zhejiang 311305

Abstract： With the development of the new economic era, the development space of enterprises is increasing, and the market competition among industries is becoming more and more fierce, so the human resource management model needs to be adjusted urgently. As an important work to ensure the stable development of enterprises and enhance their core competitiveness, human resource management needs relevant departments to clarify their own development direction, update the enterprise human resource management mode with the times, innovate management methods and improve management effectiveness. Based on this, this paper takes Hangcha Group as the research object, deeply analyzes the present situation of its human resources structure, discusses the development trend of human resources under the downward pressure of domestic and international economy, and puts forward a series of measures for talent construction and improvement, aiming at improving the human resources management level of Hangcha Group and providing strong talent support for the sustainable development of enterprises.

Keywords： enterprise; human resource management; market competition

引言

在企业发展过程中,人力资源管理是尤为重要工作,对于企业的运行和发展而言具有不可忽视的重要影响。然而,随着信息化时代的快速发展,新形势对现代企业提出更高的要求,应用传统的人力资源管理模式难以满足当前的企业发展需求,这就需要企业重视人力资源管理工作,引入现代化的管理理念和管理技术,保障企业稳定发展。杭叉集团作为国内工业车辆行业的领军企业,深刻认识到人才对于企业发展的重要性。面对国内外经济下行压力和企业自身发展的需求,杭叉集团积极探索人力资源管理的优化与创新之路,以实现企业的稳健、高质量发展。

一、杭叉集团人力资源结构现状

杭叉集团始建于1956年,主要从事工业车辆、智能物流装备及其关键零部件的研发、制造及销售,绿色化、智能化产品引领行业。杭叉集团是国内工业车辆行业创新能力突出、制造能力领先、运营质量优异的行业领跑者、跻身行业世界8强。

(二) 人员数量与分布

2024年9月在职工1898人,其中男性1747人,女性

151人。学历层次分布为硕士及以上70人,本科428人,大专408人,中专及以下992人。整体学历层次呈现出多元化的特点,既有高学历的专业人才,也有具备实践经验的中低学历员工。平均年龄为31.92岁,男性平均年龄36.39岁,女性平均年龄31.54岁。年轻的员工队伍为企业带来了活力和创新精神。岗位类别分布为技术系统460人,销售系统124人,生产系统1161人,管理系统104人。不同岗位类别的人员分布反映了企业的业务重点和组织结构。

二、新形势下企业人力资源管理趋势

（一）整体性

在复杂的市场竞争环境下，企业人力资源管理不断转型升级。现代人力资源管理更具战略性、整体性和未来性，它不再单纯地被视为一种行政事务管理活动，而是根据组织战略目标制定的人力资源规划与战略^[1]。人力资源管理模式的转变考虑到企业的业务经营，也考虑到专业化管理。人力资源管理需要立足于整体，在企业战略目标的驱使下开展工作，立足于全局做好规划，进而帮助企业实现长远发展。为此，管理人员在管理工作中应统筹全局，做好规划，强化内部的凝聚力，帮助企业内部人员树立大局意识^[2]。

（二）信息化

在现代信息技术高速发展的背景下，各行各业实现了转型升级，新的管理手段和管理平台应运而生。企业人力资源管理运用各类新技术，提高了工作效率，为企业提供了更多切实可行的方案^[3]。例如，在企业招聘环节，企业人力资源管理部门利用全新的技术手段进行线上招聘，改变了传统的招聘模式，在这种模式下，用人单位和求职者能够充分了解对方的诉求，进而提高了工作的效率，有助于企业招聘更多的优秀人才。信息技术还能够为人力资源管理提供数据上的支持，人力资源管理部门利用大数据分析，建立可视化的报表，将人员的岗位变动、薪资、绩效等要素整合在一起，进一步提升人力资源管理的成效^[4]。

（三）人本化

企业人力资源管理存在其内在规律，它蕴含着丰富的人文元素，涉及到丰富的交际理论。在当前的发展背景下，人力资源作为发展的第一资源，应始终以员工的实际需求考虑，树立以人为本的管理理念，真正实现人性化管理，用更加完善的管理制度和体系激励员工，使员工获得更多的满足感，让员工对企业提高满意度。目前，企业人力资源管理的方式已经由刚性管理转变为人性化的管理，考虑员工的内在需求，进一步发挥出员工自身的潜能^[5]。

三、企业人力资源管理创新策略

（一）加强顶层设计，制定保障体系

在激烈的市场竞争中，企业的人力资源管理创新是其保持竞争力的关键因素之一。为此，在强烈的竞争压力下，企业应强化管理工作，加强对管理工作的重视性，建立健全管理保障机制，优化各部门的职责，构建更加完善的管理体系。在管理工作中，企业的管理者应科学制定管理机制，从人才的选拔、员工培训、绩效管理、薪资管理、员工关系等环节制定相应的制度管理政策，明确员工的基本职责，保障员工在岗位上发挥出自身的优势，真正保障员工和企业的共同发展^[6]。不仅如此，企业还应补充和完善激励制度，基于员工个人的需求和公司自身的发展考虑，为员工制定更加科学有效的保障制度，并运用多元化的激励手段，调动员工的积极性，开展规范化的管理，真正为企业人力资源管理的开展提供制度上的保障，推动企业的长远发展^[7]。

（二）注重员工培训，利用线上资源

员工培训是员工实现长远发展的重要工作，企业人力资源管理则需要重视员工培训。根据公司新能源战略转型需要，应加大对具备电气电气相关专业知识的技能人才培养力度^[8]。具体的创新策略如下：首先，充分利用线上培训资源。企业人力资源管理工作应根据员工的基本诉求，构建线上的培训资源库，并上传相关的视频和资料，进而便于员工的学习，满足员工在线上的基本学习需要。另外，完善电气电气专业培训课程和题库，编制企业标准。通过建立完善的培训课程和题库体系^[9]。其次，采用微课培训的方式。人力资源部门在对员工开展培训工作时，可以引入微课资源，将重点难点以8~10分钟的视频呈现出来，让员工在短时间内学习知识要点。培训的讲师可以将微课提前上传到微信群和社交平台，让员工学会自主预习，真正调动员工的积极性。在制作微课期间，人力资源部门的人员应结合重难点知识提出探究性问题，进而让员工在学习的过程中思考，掌握关键的知识^[10]。再者，构建助学平台。在企业竞争压力不断加剧的背景下，员工不仅应具备竞争意识，还需要具备自我学习意识，学习更多专业领域的知识，提高个人在单位企业中的竞争力。为此，人力资源部门可以为员工设置自学平台，让员工登录企业内部的资源网站下载资料，学习其中具有价值的内容，进一步提高自身的专业能力。与此同时，人力资源部门还可以创建微信公众号，为员工推送相关的知识，鼓励员工自学，营造良好的学习氛围^[11]。

（三）优化绩效管理，确保公平公正

绩效管理是影响员工工作积极性的一项举措。在新经济时代背景下，人力资源管理部门若要提高员工的工作积极性，则需要建立健全绩效管理制度，转变员工消极工作的思想，与员工的绩效和员工的薪酬福利、岗位晋升之间建立联系。具体的创新措施如下：首先，完善绩效考核的具体标准。人力资源部门应根据企业自身的情况建立绩效考核标准，并且根据不同部门的岗位特点设置不同的考核标准，确保考核的标准更加公正、公平^[12]。其次，调整分类评估的手段。企业的内部结构相对复杂，员工的类型多、企业的管理层也比较多，工作的职责和内容具有较大的不同。为此，这就需要摒弃统一的评估方式，引入多元化的评估方式，明确不同岗位的职责，针对岗位的性质设置考核的标准，采用分类评估的方式对员工进行考核，这种考核方式相对公平。最后，创新评估反馈机制。企业在2024年制订相关评价方案与标准，引导员工立足岗位、敬岗爱业、刻苦钻研岗位技能，以工作业绩为导向，为公司人才培养和企业发展服务^[12]。

（四）创新激励制度，树立人本理念

企业人力资源管理工作应重视员工的利益，遵循以人为本的管理理念，从而制定针对性的激励制度，提高管理的质量和成效。具体的措施如下：首先，人力资源管理部门应创新目标激励制度。目标激励制度是帮助员工实现自我价值的重要保障机制，它需要管理部门统一目标，设定具有指导性、方向性的目标，并设定总体目标和阶段性目标，让员工以此目标为核心进行奋斗^[13]。其次，人力资源管理部门应创新薪酬激励制度。人力资源管理部门应转变思想，制定更加科学合理的激励制度，进一步

激发员工的积极性。另外，企业还需要设置多种类型的激励项目，增加绩效工资的比重，制定更加合理的激励制度，留住更多的优秀人才。再者，创新情感激励机制。在企业人力资源管理工作中，除了需要注重外在的物质奖励，还需要考虑到员工自身的情况，采用情感激励机制，充分了解员工的个人情况，加强与员工之间的交流，进而增加员工的归属感。最后，创新参与激励机制。企业的长远发展离不开员工，这就需要企业让员工参与到管理和决策的工作之中，让员工在重大决策时有表达自身观点的机会，真正使员工获得更多的重视，增强员工对组织的认同感^[14]。

（五）建设企业文化，增强员工凝聚力

企业文化能够展现一个企业自身的发展价值，它是企业实现长远发展的根基，它也影响着企业员工。企业加强自身的文化建设，引入更多的先进文化，有助于员工深入学习，从而提高工作的积极性。企业在文化建设过程中，应根据自身的发展特点和发

展状况做好调研，让企业文化与市场的发展特点有效结合，保障企业文化和员工的价值观念相符，获得员工的认可。只有构建一个良好的企业文化氛围，员工才能在其影响下开展工作，提升团队凝聚力，为人力资源管理工作奠定坚实的基础^[15]。

四、结语

综上所述，在经济时代背景下，企业之间的竞争压力不断增加。在当下，企业之间的竞争也成为人才之间的竞争，在未来的发展中，杭叉集团应继续坚持“人才兴企”的战略，不断优化人力资源管理体系，进一步挖掘人才的潜能，进而为企业的长远发展提供更多的帮助和支持，使企业在经济下行压力下，充分发挥人才优势，实现稳健、高质量发展。

参考文献

[1] 赵玉廷. 新形势下企业人力资源管理存在的问题及优化措施 [J]. 全国流通经济, 2022, (25): 92-95.
[2] 张立岗. 新形势下企业人力资源管理的创新策略分析 [J]. 四川劳动保障, 2024, (03): 76-77.
[3] 荣旭东. 新形势下国有企业人力资源管理的创新与变革思路探讨 [J]. 企业改革与管理, 2023, (21): 93-95.
[4] 姚昌顺. 新形势下优化企业人力资源管理策略提升企业经济效益的路径探析 [J]. 全国流通经济, 2023, (20): 112-115.
[5] 庄欣欣. 新形势下企业人力资源管理的趋势及创新 [J]. 商场现代化, 2023, (06): 113-115.
[6] 朱海波. 新形势下企业人力资源管理创新研究 [J]. 中国中小企业, 2023, (01): 163-165.
[7] 赵玉廷. 新形势下企业人力资源管理存在的问题及优化措施 [J]. 全国流通经济, 2022, (25): 92-95.
[8] 陈密斯. 新形势下企业人力资源管理的创新路径 [J]. 人才资源开发, 2022, (01): 89-90.
[9] 梁旭铠. 新形势下中小企业人力资源管理的创新对策 [J]. 人才资源开发, 2021, (21): 83-84.
[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] 陈木兰. 浅谈新形势下企业人力资源管理的创新思路 [J]. 中小企业管理与科技 (上旬刊), 2021, (02): 75-76.
[12] 黄静. 浅谈新形势下企业人力资源管理的创新思路 [J]. 今日财富 (中国知识产权), 2020, (10): 118-119.
[13] 央珍. 新形势下企业人力资源管理如何改革与创新 [J]. 企业改革与管理, 2019, (04): 109-110.
[14] 陆勤. 新形势下企业人力资源管理创新思路与对策——以酒店为例 [J]. 江苏商论, 2016, (10): 64-67.
[15] 刘江. 试析新形势下企业人力资源管理的创新 [J]. 企业技术开发, 2011, 30 (07): 165-166+168.