

Analysis of Human Resources Development and Management under Market Economy Conditions

Qian Fan

Chongqing Vocational College of Light Industry, Chongqing

Abstract

The development of any enterprise is inseparable from talents, and the development and management of human resources are directly related to the work efficiency of enterprises. At present, the society is also constantly deepening the development and management of human resources, while introducing outstanding talents, it is also constantly improving management concepts and innovating management methods to improve the comprehensive ability of enterprises. This paper analyzes the necessity and existing problems of human resources development and management under the current market economy conditions, and clearly puts forward the content and specific measures of human resources development and management under the conditions of market economy, in order to provide reference for relevant staff.

Keywords: *Market Economy; Human Resources; Exploitation; Manage*

市场经济条件下人力资源开发与管理分析

范倩

重庆轻工职业学院

摘要: 任何一个企业的发展都离不开人才，人力资源的开发与管理直接关系到企业的工作效率。目前社会中也在不断深化人力资源开发和管理工作的，在引进优秀人才的同时，也在不断提高管理理念，创新管理方式，以提高企业的综合能力。本文对当前市场经济条件下人力资源开发与管理的必要性及存在的问题进行分析，明确提出市场经济条件下人力资源开发与管理的内容及具体措施，以期为相关工作人员提供参考。

关键词: 市场经济；人力资源；开发；管理

引言

随着市场经济的发展，各个企业之间的竞争压力不断增大，提高企业综合实力最直接的方法就是加强人才建设，而要实现人力资源的合理配置，就要不断加强人力资源开发与管理的措施，就目前人力资源管理工作来看，还存在一些需要解决的问题，各企业管理人员要重视存在的问题，不断创新企业的管理方案，建立健全激励机制和绩效考核制度，同时，借助互联网技术做好人力资源数据的管理与分析，促进企业的可持续发展。

1 市场经济条件下人力资源开发与管理的必要性

1.1 有利于促进企业正常运营

人力资源开发与管理可以为企业培养出更多优秀的人才，企业各项工作的进行都离不开工作人员，根据企业的实际需求开发人力资源，并进行培训和管理，可以促进企业的正常运营，同时促进市场经济的发展。

1.2 有利于加强企业文化建设

人力资源开发与管理是企业管理工作的重要部分，制定合理可行的人才开发与管理方案，不断完善企业的各项制度，培养出优秀的人才资源，加强工作人员之间的交流合作，有利于增强企业的凝聚力，进而加强企业的文化建设。

1.3 有利于完善企业管理工作

人力资源开发与管理有利于管理人员切实掌握企业管理情况，通过对企业目前管理情况的分析，可以明确企业在这个行业中所占地位，从而对以后企业的发展方向、发展前景以及将要面临的困难问题都有一定的认识和准备时刻准备并抓住机遇发展壮大。

1.4 有利于明确企业发展方向

人力资源管理是企业最关键的部分，对以后企业发展与进步具有重要意义。人力资源管理同时也能够协助企业在适应社会环境的变化和人力资源管理本身的发展上，首先建立符合自己企业特色的人力资源管理模式，然后通过了解人才市场变化，确定对人才的供应策略，并按照市场的发展规律，对人员加以培训与发展，从而增强企业人员应对市场竞争的能力。随着人才市场的不断进步与发展，企业经营模式也需要针对现实形势做出转变，人力资源管理将逐渐走进我们的视线。人力资源策略的选择将反映企业的发展目的与目标，因此企业必须将目光放得长远一些，人力资源管理应该以企业的进步战略为基础，并从根本上服务于企业，而企业的进步战略是现代社会的进步与发展的根本保障^[1]。

2 市场经济条件下人力资源开发与管理的现状

2.1 人力资源开发与管理组织结构有待完善

目前，部分企业在人力资源开发与管理策略制定的过程中，并不能把组织结构的调整工作当作基本业务进行处理，这也导致组织工作很难从业务运营绩效方面获得进展，也不足以保障在当前市场经济环境在，企业人力资源开发与管理的整体价值能够获得合理的实现。同时一些企业组织系统建立战略在实施的过程中，对市场环境的变动特别重视程度不够，也没有对企业绩效方面充分重视，使得部分企业人力资源管理方案无法和组织系统建立的客观要求相一致，无法为企业市场引导力量的优化与处置工作提供有力保障。另外，一些企业在进行自己的人力资源开发与管理过程中，由于缺少对市场环境需求变化的重视，无法从组织结构建设方面做到对人力经营管理措施的精准运用，也很难全面的根据市场环境的变化规律处理好具体的人力资源管理计划与调整工作，从而大大降低了企业组织结构建设工作的综合管理水平。

2.2 人力资源管理激励机制监督性不强

中国人才随着市场经济的逐步深化改革，也产生了相对创新性的特点，激励机制就是在人力资源开发与管理的过程中的创新性特点。而在实际的人力资源管理过程中，激励机制的建立还存在着许多不健全之处，再加上政府相关机构对人力资源管理工作关注度还有所欠缺，使得人力资源管理的激励方式在具体实现中常常面临着趋于形式化的现象等。而这里面最大的问题就源自于其本身的监管性出现的漏洞，如果没有对人力资源的激励方式实施有效的监管，会导致整个人力资源管理的激励方式无法发挥效果，从而导致激励手段和具体的工作出现差异，更严重的还会造成企业内部腐败现象的产生。

2.3 人力资源管理观念落后

企业管理人员的素养水平直接关系到企业的发展和经营管理的能力，而目前企业管理工作倾向于行政管理，而不是专业性的管理实践工作者。由于企业管理方法发展滞后，所以目前企业人事管理的方式多偏向于人事管理事务性管理，以及对员工的个人档案等资料的简单管理。主要体现在领导思想没有不断创新导致管理手段简单化、管理工作没有标准化、没有人性化管理模式。落后的管理手段无法调动企业

职工的主动性与创造力、企业工作制度模糊不明、职责范围不明晰、企业人员效率低、资源效率低，从而难以实现企业效益的最优化^[2]。

3 市场经济条件下人力资源开发与管理的內容

3.1 制定人力资源开发与管理实施方案

提出有关人力资源开发与管理方面的具体方案，详细设计有关企业的长期发展计划和人力资源开发与管理计划，根据企业具体特点设计企业长远发展的整体经营策略，防止企业实施方案和发展计划发生脱节问题。另外，通过规划企业对人才需求的发展方向确定企业对人才需求类型，可以防止企业内部由于人才规划的不确定，而造成人才招聘过程掉链子、培养人才过程中的盲目化、以及企业内部人才发展的断裂。

3.2 培养企业员工共同的价值观

企业人员共同的價值认同与情感归宿对企业发展有着很好的约束力，这就要求企业必须在对人员的教育培训方面注意企业共同的价值观系统，以做到企业发展所需要人员必须与企业的发展方向相吻合，为了避免员工存在与企业发展需求相互错位的情况，这就要求企业必须做好对员工的教育培训。教育的影响存在着持续性与长远性，在对企业的人才教育特别是思想教育方面不能有投机心态，否则一方面不仅未能建立共同的企业价值共识，另一方面，企业人员缺少系统的知识结构建立，企业人员容易出现产生掉队现象，以至于在最后走向淘汰。

3.3 建立合理的奖惩激励机制

在对企业人员的奖赏方面，应建立企业的奖赏机制。重视奖赏是物质奖赏和精神鼓励互补，注意特殊鼓励和一般鼓励的区别。另外，企业相应的还得有完备的内部约束制度，公平、公正、科学的赏罚制度，是提升企业内部人力资源开发与管理水平的重要途径。具体内容包括：建立适应企业经营管理需要的薪酬管理制度和适当的薪酬分配制度、改进工资机制、科学合理的经营管理、建立绩效考核制度等^[3]。

4 市场经济条件下人力资源开发与管理的措施

4.1 树立科学的人力资源开发与管理理念

要适时改变传统观念，建立与市场经济发展相适应的现代企业员工发展制度和管理理念，加大对企业内部人力资源开发与管理的投资，积极推行柔性战略，整体提升企业内部员工素质，培养一岗多用的高技能人才队伍。同时进行激励与创新，增强企业职工应对市场经济的能力，以适应企业复杂、多样的外部环境。强化企业内部人才队伍与管理體系构建，以完成企业内部由狭隘的员工观到复杂性、多层面的整体价值观的转变，为企业获得健康长久、稳定蓬勃发展创造人力资本保障。重视企业人力资源的未来健康发展状况，将人员健康发展问题提高到事关整个企业生死存亡的高度来重视，透过实施人员风险危机管理，提升员工担忧意志，唤醒员工的迫切感与使命感。

4.2 合理优化人力资源配置结构

中国目前的产业结构和全球总体的就业结构相比差距甚远，如果我们将全部的社会资源都集中于开发、投资等第一产业，其后果就必然是限制了第二、三产的发展，所以目前中国经济仍然是一个农业劳动力转化速度缓慢的就业结构。从我国人力资源的分配角度看，目前人力资源大部分仍然集中在第一产业的开发，而重点分布在东部沿海，这也是中国东西部区域发展差异巨大的主要因素。同时由于产业结构的变化，中国人力资源发展的重点也必须向农村转变。增加广大农村劳动者的文化素质，促进农业剩余劳动力向非农业生产转化，同时应该把人力资源的开发重点指向更偏向于服务业的第三产业发展，以推动产业结

构的转型和扩大就业。应该要针对市场经济中需要的人员开展定向培训，搞好各级各类职业培训项目，全面发掘人力资本的巨大潜能，调整人力资本的分配方式^[4]。

4.3 利用互联网进行人力资源数据的管理和分析

在互联网时代下，人们交流简单，信息传播也越来越方便，人力资源数据的管理与分析也将越来越简单，企业的人力资源管理工作可以在这些方面进行改变，完成对互联网技术的充分利用。第一，企业的人力资源信息管理工作可以利用网络实现对信息的汇总与综合分析。大数据分析信息资料越来越丰富，管理人员必须明晰网络数据的意义，和它在企业人力资源管理中所起到的重要作用。企业的管理人员就必须在目前的市场经济体制下，针对当前互联网数据分析的整体性，提出科学的管理措施，以合理配置人力资源，从而提升企业人力资本的效率。第二，企业管理人员必须增加对人力资源信息管理的关注度，并根据企业的管理现状进行更有效的管理决策。在了解当前的企业管理发展数据等信息资源前提下，全面掌握企业人力资本管理的实际情况，并实施了科学合理的人力资本管理数据价值测算，从而达到企业人力资源管理配置的最大化目标，为提升企业管理能力夯实了基石。第三，通过搜集、综合大数据分析信息，实现大数据分析信息的价值。人们在交往的工作过程中，会产生一些实际的数据，这对于企业管理工作有着很基础的意义，能够为企业的投资决策提供了重要依据，通过网络信息技术的运用可以合理地对这些数据加以梳理与分类，从而达到科学合理的人力资源管理模型。

4.4 激励机制和绩效考核制度

总的来说，一个人的工作业绩，有赖于他的专业水平以及所受到的激励。目前，由于企业现代管理制度下的企业绩效分配制度、体系还不够健全，企业职工的积极性、创造力还没有得到很大程度的激发。通过建立科学高效的企业激励机制，以提高职工的工作满意度，使企业激励的工作重心从对外激励，变为对职工的成就感、自尊心的内在激发，从而能够切实激发企业职工的工作积极性与创造力。企业考评是员工薪酬发放的重要基础，建立企业绩效考核机制是对员工激励的一项关键内容，形成良好的企业激励机制和掌握恰当的激励方法是企业人员开发和管理工作的核心目标，同时也是企业人员发现和管理工作的关键突破口。从较大意义上而言，科学高效的企业创新激励是企业引进、鼓励和留住有创新能力人员的关键手段。形成人才流动方式和薪酬激励机制，起到留住人才、稳定骨干队伍的积极效果^[5]。

结论

人力资源开发与管理直接影响着市场经济的发展，企业要源源不断地引进优秀的人才，促进市场经济的发展。企业人力资源管理部门首先需要根据其战略发展规划与业务需求进行差异化人力资源开发与管理实施方案设计，借助完善的制度来实现专业人才的正向流动，保持企业人力资源稳定性。其次，需要实现人力资源高效利用，企业一方面要推动人才内部升级，通过合理的奖惩激励机制构建、企业文化建设、健全人才配置规范、贯彻以人为本的管理理念等方式来增强企业员工核心凝聚力，挖掘其工作潜能。另一方面要注重外部人才引进，通过触发鲶鱼效应来激发企业员工发展动力。最后需互联网进行人力资源数据的管理和分析，根据企业发展需要合理优化优化人力资源配置结构，提高资源利用效率。

参考文献

- [1] 张晓玲.论市场经济条件下的人力资源开发与管理[J].人才资源开发, 2017(19):71-72.
- [2] 宋正芝.市场经济条件下企业人力资源开发与管理探究[J].商场现代化, 2020(22):86-88.
- [3] 刘为琼.基于知识创新视角下的高职院校图书馆人力资源开发与管理策略研究[J].船舶职业教育,2016,4(03):67-70.
- [4] 邓砚文,刘博.现代企业人力资源开发与管理策略研究——以青岛海尔股份有限公司为例[J].农村经济与科技,2020,31(06):135-136.
- [5] 刘旭辉.浅谈人事管理经济学视角下的人力资源开发与管理问题[J].环渤海经济瞭望,2019(08):90-91.