

浅析如何塑造企业内部现代化人力资源

位倩

上海工商外国语职业学院有限公司，上海

摘要 | 随着经济全球化的发展，科学技术不断进步，科技革命和产业革命的到来，让企业面临着巨大的挑战。人力资源作为企业发展过程中的重要组成部分，对企业的发展具有举足轻重的作用。现代化人力资源管理，需要从质量、数量、结构与分布等方面共同塑造。本文通过分析企业内部在塑造现代化人力资源管理过程中遇到的问题，提出对应的解决策略。企业内部塑造现代化人力资源的过程中会遇到以下问题：管理思想滞后造成的变革阻力、培训制度不完善、培训体系不连续、人力资源管理队伍建设滞后及复合型人才缺乏等。因此对应的策略主要包括：转变思想拥抱变化，全方面、多维度搭建企业培训服务平台，逐步构建企业内部现代化人力资源管理平台。从思想到实践，再从实践到思想的变化，实现企业内部的多元化培训、开放、共享的交流平台构建，以及学习型的组织文化氛围的形成，共同塑造企业内部现代化人力资源。

关键词 | 现代化人力资源；企业内部现代化人力资源

Copyright © 2024 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



2024年5月27日，习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时强调，促进高质量充分就业，是新时代新征程就业工作的新定位、新使命。习近平指出，要加快塑造素质优良、总量充裕、结构优化、分布合理的现代化人力资源。

企业作为社会发展的微观载体，在促进人力资源现代化发展过程中，发挥着重要的作用。一方面可以通过构建企业内部学习平台、提供多样化培训方式提升员工的工作技能与素质，提升企业内部员工素质与技能，另一方面也可以在企业内部及社会

层面营造一种良好的学习氛围，带动整个社会层面提升员工素质与技能。

1 现代化人力资源

1.1 人力资源的概念

人力资源是一定范围内为社会创造物质财富和精神财富、推动社会和经济发展的、具有体力劳动和智力劳动能力的人的总和，它包括数量和质量两个方面。

人力资源的数量是指一个国家或地区具有劳动

作者简介：位倩，上海工商外国语职业学院有限公司助教，研究方向：管理理论与实务。

文章引用：位倩. 浅析如何塑造企业内部现代化人力资源 [J]. 社会科学进展, 2024, 6 (5) : 1252-1255.

<https://doi.org/10.35534/pss.0605130>

能力的人口数量；人力资源的质量是指人力资源中所具有的体力、智力、技能，以及工作态度和心理素质。

1.2 现代化人力资源的内涵

加快塑造素质优良、总量充裕、结构优化、分布合理的现代化人力资源涉及了人力资源发展的多个方面。习近平主席主要从质量、数量、结构、分布等方面对现代化人力资源进行了界定。

从质量方面来说，要进一步提高劳动者的素质与技能，更好地适应数字化与智能化发展的需要，不断促进劳动者的高质量发展；从数量方面来说，要适当提高生育率，稳步提升劳动力就业率，保持总量的供给；从结构方面来说，要不断优化专业与技能的匹配程度，化解劳动力市场上存在的结构性失业矛盾；从分布方面来说，要不断优化人力资源与各地区的产业、企业的匹配，更好地促进产业结构转型升级以及区域经济的发展。

1.3 企业内部现代化人力资源

加快塑造素质优良、总量充裕、结构优化、分布合理的现代化人力资源，要求企业从质量、数量、结构和分布等方面进行人力资源的优化。

从质量方面来说，要不断提升企业内部员工的素质与技能，适应数字化与智能化发展的需要，促进企业内部员工劳动者的高质量发展；从数量方面来说，要不断优化企业的“硬件”与“软件”，提升企业福利待遇，做好员工职业生涯规划等，吸引更多的“新鲜血液”进入企业，保证企业的劳动力供给；从结构方面来说，要不断优化企业内部员工专业与技能的匹配程度，尤其注意不同部门、不同岗位的技能差异，加强培训；从分布方面来说，要不断优化企业内部不同部门、不同地域的人力资源匹配，更好地促进企业的转型及经济发展。

2 塑造企业内部现代化人力资源存在的问题

(1) 管理思想滞后造成的变革阻力

在推进企业内部现代化人力资源管理建设过程中，部分企业对员工技能培训没有战略规划、留有固有管理模式和思维方式，对数字化、智能化等发展趋势认识不足，造成对现代人力资源管理模式变革的紧迫性缺乏清晰的认知。

一方面，管理人员受到已有经验或成功模式的限制，无法跳出既定的思维模式，较难适应新的科技革命和产业革命，对企业内部不同部门、不同岗位员工的技能培训没有战略规划，没有意识到人力资源技能发展对企业面临科技革命和产业革命的重要性，为企业的后续发展不能及时提供具有相关技能的员工，造成企业内部员工技能欠缺，员工素质技能提升较慢。

另一方面，部分年龄较大的员工已经熟悉现有工作模式，对新技术新流程的接受意愿不高，人力资源管理模式的变革过程中，员工会表现出抗拒或者消极情绪，由此造成了现代化发展过程中人力资源管理转型的进度较慢，形成了较大的阻力。

(2) 培训制度不完善、培训体系不连续

企业内部员工培训制度的不完善及培训体系的不连续，主要体现在以下几个方面：

首先，企业缺乏员工培训的内部开发战略。企业对不同岗位、不同部门、不同层次的员工缺乏明确的培训战略，导致培训开发活动具有零散性和片面性，企业管理层和员工无法知晓培训对于员工成长、企业发展的重要性。

其次，由于组织的培训资源有限，企业无法提供多层次、多角度、多样性的培训、教育和发展机会，导致不能满足员工的成长与发展需要，无法为企业未来的发展奠定人力资源基础，尤其是在数字化与智能化技术发展的过程中，企业高层管理者预估不到员工未来可能需要的技能，员工技能层面的需求得不到满足。

最后，企业没有建立有效的内部开发评估体系，无法及时了解员工内部培训开发活动的效果及成效，无法及时评估员工参加培训的掌握情况，也无法衡量培训对组织带来的成果，会降低员工参与内部培训开发的积极性，降低其对个人职业生涯发展的认可程度，不利于企业内部员工的稳定性。

(3) 人力资源管理队伍建设滞后及复合型人才缺乏

在推进企业内部人力资源管理队伍建设的过程中，由于企业未搭建现代化人力资源管理平台，现代化人力资源建设规划体系建设滞后、员工技能培训不足、职工职业规划与发展路径不明晰、人才储备不足、人才结构失衡等情况，培养复合型人才培养较难，无法为企业的发展提供强有力支撑。

此外,由于企业资源分配不合理,让部分员工感受到自己受到了不公平的待遇,福利待遇不佳,员工身心健康问题日益突出,给企业的稳定发展带来了极大的隐患。与此同时,部分员工在离职的过程中并不会明确说明自身离职原因,因此企业无法知晓企业离职的具体原因,使得企业人才的流失成为常态。

3 塑造企业内部现代化人力资源的措施

(1) 转变管理理念,营造现代化人力资源管理运营氛围

企业要推进现代化人力资源管理的转型,必须要转变管理理念,营造良好的现代人力资源管理氛围。企业管理者不仅仅是推动企业内部现代化人力资源管理建设的主要人物,还是激励员工参与到现代化人力资源构建、塑造企业现代化人力资源管理氛围的重要力量。作为高层管理人员应不断探索科技创新技术,深刻认识到人力资源管理转型的重要性,主动学习智能化、数字化等相关知识,不断提升自身的素养。同时,企业高层管理者作为企业的掌舵人,还要打破传统思想观念,接受转型带来的挑战,不断寻找变革带来的新机遇。

在实际的工作中,企业高层管理者还应起到榜样的作用,鼓励员工能够逐渐接受新鲜事物,了解科技最新发展、了解自身技能与岗位之间的匹配程度等,挑战旧有的思想观点,克服已有的处理思维与模式,不断调动员工接受新鲜事物的积极性。

最后,企业应该从更高的层面鼓励企业员工参与到学习的过程中来,不断加大对构建企业内部现代化人力资源管理的力度,营造学习的氛围,普及相关的知识,通过学习交流平台促进员工之间的沟通交流。不断塑造学习型组织,鼓励人人参与到学习中来,鼓励人人参与到分享中来,为企业的长远发展奠定良好的基础。

(2) 全方位、多角度构建现代人力资源培训体系

为了更好地适应新一轮科技革命和产业革命,更加精确地研判人力资源发展趋势,完善供需对接机制,做到人岗相适、人尽其才,提升人力资源结构合理化。应全方位、多角度构建现代人力资源培训体系。

首先,应该在企业内部完善人力资源培训评估体系。也就是说,要建立企业内部现代化人力资源培训的战略并定期进行效果评估与检测。企业内部

现代化人力资源培训战略的制订有利于高层管理人员及员工明确企业培训的规划,并针对性地开展培训。针对不同的部门、不同的岗位、不同层次的员工,设置部门基础培训、岗位进阶培训等计划,让员工明确自己的职位晋升与相关技能的差距,不断激励员工更加积极主动的学习。同时,由于培训效果难以测量,可以采取不同层次效果的评估,比如可以询问员工关于培训的主观感受,也可以进行笔试来了解员工对于知识的掌握程度,也可以通过员工的主管来了解员工是否将培训的技能运用到工作中,对于工作结果的帮助有多大等,注意定期的效果评估与检测,不断调整和优化企业内部人力资源培训评估体系。

其次,要丰富企业现代人力资源培训形式。随着人工智能、智能化、数字化等技术的发展,为了更好地适应科技革命及产业革命的发展趋势,需要在企业内部构建企业内部知识共享与交流平台,将共享视为企业文化的一部分,积极营造一个开放、交流、共享的企业组织文化,鼓励员工积极拥抱变化,不断学习,共同成长。在此基础之上,可以针对不同层次、不同部门、不同岗位的员工制订不同的职业生涯发展路径,让每个员工都可以明确自己未来的晋升路径、需要参加的培训、需要提升的技能等,帮助员工认识到不同阶段职业发展的重要性以及学习的重要性。必要的情况下可以进行多样化的培训和学习机会,包括内部部门交流、岗位轮换等,探索“互联网+”“智能+”的学习新形态,推动学习方式变革创新。

最后,还可以开展“校企合作”,一方面可以为企业的发展实施定制化员工,让员工更好地融入企业发展,另一方面也可以为企业提供“新鲜血液”,不断激活企业内部的竞争力,通过“比”“学”“赶”“帮”“超”不断提升员工的技能,同时也为企业外部的人力资源供给提供了保障。不断完善企业供需对接机制,力求做到人岗相适、用人所长、人尽其才,提升就业质量和稳定性。加强企业内部的宣传教育,引导员工树立正确的职业生​​涯观,提升员工的稳定性。同时要深入分析本企业出现用工缺口的原因,从根本上解决企业“有活没人干”“有人没活干”的难题。

(3) 逐步构建企业内部现代化人力资源管理平台在推进企业内部人力资源管理平台构建的过程

中,应对人力资源管理过程中的选人、育人、留人、用人整个体系进行建设。坚持战略导向、问题导向及价值导向逐步构建企业内部现代化人力资源管理平台。

首先,在员工的招聘过程中,应顺应时代发展,逐步通过智能化、数字化等技术搭建企业人才招聘平台。在招聘过程中可利用相关的技术进行招聘信息的发布、简历的筛选,以及线上的及时沟通,提高企业人力资源管理数字化水平,不断提升招聘工作的效率。

其次,在人才任用方面,及时构建企业人才数据库,建立各类人才评估工具,通过智能筛选及匹配等功能,形成企业的人才画像,帮助企业识别员工具有的能力,为后续员工的培训提供更加精准的数据。

最后,要完善并落实企业员工激励措施。根据企业未来发展方向及员工职位晋升等信息制订企业的激励机制,明确激励的对象、标准与方式。在此基础上,尽量将企业的激励方式丰富化,比如:奖

金、职位晋升、培训机会、带薪休假、表彰等。从多个维度激励具有不同需求的员工。当然,实施过程中最关键的要确保激励机制的公平以及公正透明,挑旺员工内心的奋斗激情。

参考文献

- [1] 赖德胜. 加快塑造现代化人力资源 [J]. 中国就业, 2024 (9).
- [2] 徐晓倩. 企业人力资源管理的数字化转型路径探析 [J]. 商业文化, 2024 (8).
- [3] 李韵美. 企业人力资源数字化转型分析 [J]. 商讯, 2024 (4).
- [4] 何珊. 浅谈企业人力资源的内部开发 [J]. 商业现代化, 2023 (11).
- [5] 张琦. 知识经济时代企业人力资源的变革与发展探析 [J]. 企业改革与管理, 2023 (12).

A Brief Analysis on how to Shape Modern Human Resources within Enterprises

Wei Qian

Shanghai Institute of Commerce & Foreign Languages, Shanghai

Abstract: With the development of economic globalization, continuous advancements in science and technology, and the arrival of the technological and industrial revolutions, enterprises are facing tremendous challenges. Human resources, as an important component in the development process of enterprises, play a pivotal role in their growth. Modern human resource management requires shaping from aspects such as quality, quantity, structure, and distribution. This paper analyzes the problems encountered in the process of shaping modern human resource management within enterprises and proposes corresponding solutions. In the process of shaping modern human resources within enterprises, the following issues may be encountered: resistance to change due to lagging management ideas, imperfect training systems, discontinuous training systems, lagging construction of human resource management teams, and a lack of composite talents. Therefore, the corresponding strategies mainly include: embracing change by changing mindsets, establishing a comprehensive and multi-dimensional enterprise training service platform, and gradually building a modern human resource management platform within the enterprise. From thought to practice, and then from practice back to thought, realizing diversified training within the enterprise, the construction of an open and shared communication platform, and the formation of an organizational culture atmosphere conducive to learning, all of which contribute to shaping modern human resources within enterprises.

Key words: Modern human resources; Modern human resources within enterprises