

The transformation of enterprise labor and personnel management and the personnel management mode

Man Zhang

Hohhot Railway Disease Prevention and Control Institute (Hohhot Railway Health Supervision Institute), Hohhot, Inner Mongolia, 010010, China

Abstract

In the context of global economic integration, the challenges and opportunities faced by corporate labor and personnel management are increasing. The drawbacks of traditional personnel management models are becoming more evident, failing to meet the development needs of enterprises. Therefore, companies need to actively explore new personnel management models to satisfy the diverse needs of employees and promote sustainable corporate growth. Based on this, the article primarily analyzes the transformation of corporate labor and personnel management and the innovative paths for personnel management models, aiming to provide effective references and suggestions for corporate transformation.

Keywords

enterprise; labor and personnel management; innovation

企业劳动人事管理的转变以及人事管理模式

张曼

呼和浩特铁路疾病预防控制所（呼和浩特铁路卫生监督所），中国·内蒙古呼和浩特 010010

摘要

全球经济一体化背景下，企业劳动人事管理面临的挑战和机遇不断增加。传统人事管理模式呈现的弊端日益凸显，无法满足企业的发展需求。因此，企业要积极探索全新的人事管理模式，满足员工多元化需求，促进企业实现可持续发展。基于企业面临的竞争环境日益激烈，文章主要分析企业劳动人事管理的转变以及人事管理模式创新路径。高度重视劳动人事管理的转变与创新，才能更好地应对接踵而至的挑战，为企业转型提供有效参考和建议。

关键词

企业；劳动人事管理；创新

1 引言

企业需对当前人事管理模式中存在的不足进行调整，对各项资源进行合理配置，给员工带来良好的体验，才能达到事半功倍的管理效果，促进企业实现可持续发展。

2 企业劳动人事管理的转变

2.1 传统人事管理模式特点

在传统的人事管理模式中，企业更加强调自身的权威性与规范性，例如，企业会更加重视对员工考勤的统计、薪资核算、劳动合同签订，保证企业能够正常运营。人事管理部门具有一定的独立性，与其他部门之间存在一定的壁垒，很难彼此有效协同。在传统的人事管理模式中，有严格的规

章制度，员工需要对各项规则绝对服从，员工的晋升渠道和考核标准较为固定，缺乏灵活性，很难满足员工日益增长的需求。此外，企业人事管理部门很少将人才战略规划与员工职业发展相结合，导致人才培养与企业的发展需求脱节。

2.2 企业劳动人事管理转变必要性

首先，随着技术的不断发展和创新，城市管理模式正面临变革。企业引进先进的人工智能、大数据和云计算等技术手段，不仅可以保证工作效率得到提升，还能通过精准的数据分析模型对人才需求进行预测，对人才培养效果进行客观公正的评估，为决策提供参考依据。随着移动互联网技术的不断发展，远程移动办公等新型工作模式打破传统时空限制，员工可随时通过手机进行考勤打卡，进行在线培训，推动人事管理迈向现代化、信息化和智能化方向。其次，随着市场竞争不断加剧，企业要及时对人事管理策略进行调整，打造多元化的人才队伍。新技术带来的变化日益频繁，行业的迭代速度加快，企业需积极对市场变化做出迅速响应，转

【作者简介】张曼（1988-），女，中国内蒙古呼和浩特人，硕士研究生，助理工程师，从事人事管理、人力资源管理研究。

变传统的组织架构。同时,受到劳动力市场供需变化的因素的影响,企业对成本控制更加重视,并确保资源得到合理配置,以灵活用工和外包等模式为代表的新型劳动模式迅速发展,并得到日益广泛的应用,可有效降低企业的人力资源成本。再次,新时代,员工的需求正迅速发生变化。员工对职业具有多样化追求,传统的人事管理模式很难满足员工日益增长的需求。越来越多的员工对企业工作氛围、企业文化的包容程度有更多需求,同时更加渴望通过工作获得上级的认可,实现自我价值。企业需要为员工提供更多机会,使员工的才华得到充分展现,有效激发员工的创造力^[1]。

3 现代企业劳动人事管理模式

3.1 人力资源战略管理的实施

企业在推进劳动人事管理模式实现转变的过程中,要充分发挥人力资源战略管理的作用,确保人力资源能够有效支持企业的长期发展目标。一是对企业内部和外部环境进行全面而深入的分析,找出影响企业发展的因素,制定完善的人力资源战略规划,确定人力资源管理的目标、工作任务,以及具体实施路径。要考虑到企业在不同阶段的目标和工作任务,例如,企业若要扩大发展规模,就要加大人员招聘力度,对优秀的人才进行储备;企业处于技术转型期间,则需制定针对性的人才培养计划。二是仔细分析企业对人力资源的需求,以及企业当前人力资源现状,制定合理的人才引进、培养、用人策略。三是将人力资源战略管理需求与企业的其他战略相结合,构建健全的协作机制,保证人力资源管理各项活动为企业的战略实施提供强大的支持^[2]。

3.2 绩效管理体系与激励机制的完善

首先,建立合理的绩效管理体系。应设定明确的绩效目标,并及时与员工进行沟通,解决员工在工作中遇到的问题。应采用多元化评估方式,对员工的工作成果、工作能力和工作态度进行全方位的评价。同时,要及时对绩效考核结果进行反馈,使员工能够意识到自身存在的不足,并加以改进,同时更好地发挥自身优势。其次,构建健全的激励机制,可将物质奖励和精神奖励作为主要的激励方式,满足员工的物质、精神需求,使员工感受到被尊重,更好地激发员工的潜能和创造力。

3.3 培训体系和职业发展规划的制定

首先,明确培训需求。了解员工对培训的需求,明确培训目标、方向和计划,使培训更有针对性。其次,设计多元化培训课程,采取多种培训方式。设计培训课程时,可将专业技能、职业素养等作为培训主要内容和方向;采用内部集中培训、在线培训、实践训练等方式;建立完善的评估机制,了解培训效果,进一步完善培训体系。再次,制定职业发展规划。为员工制定职业发展规划,使员工明确职业发展方向,有晋升空间,激发员工的潜能以及对工作的热情。

3.4 人才队伍建设与员工关系管理

首先,打造多元化人才队伍。拓展人才招聘渠道,明

确人才选拔标准。其次,缔造开放的企业文化氛围。缔造良好的企业文化,使员工感受到企业文化的包容性与开放性,尊重每一名员工的想法和人格,鼓励员工分享自己的观点,提出宝贵的意见和建议,使员工感受到被尊重。再次,构建完善的沟通机制。定期组织员工参与到会议之中,为员工提供完善的内部沟通平台,使员工及时了解最新政策和动态,积极表达自己的想法和需求,管理人员要及时了解员工的诉求,第一时间做出回应。最后,为员工提供关怀与完善的福利。关注员工的身心健康,为员工提供良好的福利待遇。比如,节日期间,开展慰问活动;为员工送去生日祝福;组织员工参与到丰富多彩的团队建设活动之中。

4 企业劳动人事管理模式优化策略

4.1 制定完善的劳动人事管理体系

管理人员要结合企业实际情况,制定完善的人事管理制度。结合企业的发展目标,对当前的管理体系和管理流程进行调整,使劳动人事管理工作高效开展,满足企业发展需求。同时,保证工作制度具有可执行性,使其能够在实际工作中得到充分体现,通过实践对制度的合理性进行验证,然后,结合实际情况做出相应调整,提高劳动人事管理效率^[3]。

4.2 引进先进的技术手段与管理理念

4.2.1 人工智能与自动化

为保证劳动人事管理模式得到创新,企业要引进先进的人工智能、自动化等先进的技术手段,保证管理效率得到提升。首先,引进 AI 算法,保证大量简历得到智能化筛选,利用自然处理技术对应聘人员的技能、经验等相关信息进行迅速识别,提高招聘效率。利用 AI 技术对员工的绩效、技能提升情况等相关数据进行深入挖掘和分析,对员工潜能进行有效预测。其次,将考勤管理、薪酬计算等重复性较强的工作与自动化技术相结合,实现自动化处理。构建专门的集成化管理系统,对员工的工作数据进行自动化采集与分析,生成详细、清晰的报表,对员工的考勤、薪资等情况进行统计,提高工作效率和质量。也可将自动化技术与其他场景相结合。再次,采用人工智能技术对各种人力资源数据进行深入分析,打造专门的员工行为预测模型,对员工的行为进行预测,帮助企业留住优秀人才;采用人工智能技术分析培训效果,帮助企业了解培训活动的有效性,对培训资源进行合理分配;采用可视化工具对人力资源动态进行实时化监控,迅速获取信息,做出更为科学、合理的决策。

4.2.2 远程工作与灵活办公

随着互联网技术的飞速发展,远程办公和灵活办公模式对企业劳动人事管理所带来的影响十分深刻。在这一背景下,企业需转变传统管理理念和模式,做好以下几方面工作。一是对组织架构进行合理设计,保证管理模式日益扁平、灵活,满足远程工作需求,促进团队实现有效协作。二是采取全新的管理方式,设置清晰的目标,使员工明确工作方向,提高工作效率;加强对工作结果的考核,对员工表现进行客

观、有效的评估；利用数字化协作工具促进员工实现远程交流和互动，保证工作效率得到提升，还可随时对员工工作状态进行实时化监控。三是给员工带来全新的体验，提高团队凝聚力。企业可定期举办线上团建等活动，积极与员工进行交流，减轻员工的孤独感，提高团队凝聚力和向心力；关注员工身心健康，为员工提供心理健康咨询服务，给员工带来全新的体验。

4.2.3 落实全过程监管

运营期间，企业要发挥监管工作的作用，开展全过程监督，及时发现问题，并做出调整。高层管理人员在监管工作中发挥着至关重要的作用，需主动推进监管工作的实施，保证企业的运营符合规范，提高运营效率。需加强对员工日常工作的监督，保证工作更加透明，提高员工的责任感，确保各项任务顺利完成。在具体工作中，各级管理部门要明确自身所肩负的职责和工作任务，发挥部门资源优势，提高管理水平。同时，各部门要积极进行沟通与协作，形成合力，保证监督与管理有效推动。在日常工作中，工作人员要仔细查找问题，高层管理人员要引导员工主动发现和解决问题。必要时派遣专业人员参与到监督工作之中，保证监督的有效性。^[4]

4.2.4 统筹规划

为推进企业管理迈向现代化方向，开展劳动人事管理时，要进一步优化人事管理目标，开展统筹规划，制定完善的管理流程。工作人员要及时向高层管理人员汇报工作情况和问题，保证信息及时得到传递；管理人员要定期对工作情况进行检查，一旦发现问题，就要及时解决。企业要有前瞻性思想，对工作进行合理规划，保证高层管理人员参与其中。对员工能力进行全面评估，了解其优势，为其提供相应的机会，使其能力与岗位要求高度匹配。制定完善的评估体系，使员工在岗位中得到更加长远的发展，确保人力资源得到合理配置。

4.2.5 提高工作人员职业素养

首先，高层管理人员要加强对高素质人员的引进与培养，使其能够直接参与到企业各项工作之中，运用专业知识和技能解决实际问题，提高工作效率与质量，提高企业核心竞争力，使企业充分适应市场变化。其次，高层管理人员要保证所有员工了解劳动人事管理的流程和要求，向员工传达具体工作方法、原则，使其在工作中明确标准。组织员工参

与到培训之中，减少其在工作中出现的问题，保证工作质量。当员工明确工作要求，就能够减少违规操作的风险，维持良好秩序。企业应安排专业的管理人员负责劳动人事管理工作，持续监督工作人员的行为，及时发现和解决问题，保证工作人员严格按照流程开展工作，使其各项行为满足企业规章制度。再次，定期对员工进行集中培训，使每一名员工均能获得教育，提高自身技能。组织员工参与到多元化培训活动之中，使其掌握先进的技术，提高其专业能力；鼓励员工积极主动参与到培训之中，营造良好的学习氛围，提高员工的进取心，使员工掌握全新的工作理念与方法，具备良好的职业素养，对工作充满责任感^[5]。

从员工个人角度来看，员工要善于利用业余时间学习互联网等先进的信息技术应用要点与方法，提高自身竞争力与工作效率。信息技术类型多种多样，员工要了解不同技术的优势，保证工作质量。比如，采用云计算技术对数据进行高效存储，保证数据得到共享，满足团队协作需求；采用社交媒体等工具随时进行交流，保证信息及时得到传递；将人工智能和大数据技术与工作相结合，通过人工智能完成重复性工作，使员工有更多精力去创造；利用大数据技术对数据进行深入挖掘和分析，做出更加科学的决策。

5 结语

综上所述，市场环境瞬息万变，企业劳动人事管理也面临接踵而至的挑战，创新人事管理模式不仅可以使企业从容应对各种挑战，还能提高企业的竞争力。对传统的人事管理模式进行改进，使企业能够更好地适应各种变化，保证技术得到创新，满足员工多元化需求，确保人力资源得到合理配置，提高人力资源的价值。现代人事管理模式强调技术应用与工作方式的灵活性，给员工带来全新的体验，激发员工的潜能，促进企业实现可持续发展。随着时间推移，劳动人事管理面临的机遇日益多样化，企业需要充分适应环境变化与各种新要求，才能在激烈的竞争中立于不败之地。

参考文献

- [1] 郭璇. 国有企业组织人事管理的优化策略探讨 [J]. 企业改革与管理, 2025, (01): 85-87.
- [2] 董凤娟. 国企人事管理如何实现深度优化 [J]. 人力资源, 2024, (22): 100-101.
- [3] 刘玲秀. 国有企业劳动人事管理之我见 [J]. 智库时代, 2019, (22): 29-30.