

Research on the Strategy of Personnel Structure Optimization Based on the Diversified Transformation of Traditional Enterprises

Zibin Zhang

School of Economics and Management, Hubei University of Technology, Wuhan, Hubei, 430068, China

Abstract

After entering the 21st century, the rapid development of China's economy requires that current enterprises must transform to diversification to achieve rapid development. Under the background of diversified transformation, traditional enterprises must adopt a multi-party strategy to promote the optimization of personnel structure, so as to ensure that they can cultivate and strengthen their own talent team in the development process. However, in the current corporate strategic management process, there is a large gap in human resources. Due to the uneven distribution of personnel, the optimization of personnel structure faces greater challenges. Therefore, based on the current situation of the author's enterprise, this paper discusses the problem of human resource gap in traditional enterprises, and analyzes the optimization strategy of personnel structure in the context of diversified transformation of traditional enterprises in combination with the current situation, in order to provide some reference for relevant personnel.

Keywords

traditional enterprise; diversification transformation; personnel structure optimization strategy

基于传统企业多元化转型背景下人员结构优化策略研究

张紫斌

湖北工业大学经济与管理学院, 中国·湖北 武汉 430068

摘要

进入 21 世纪以后, 中国经济快速发展, 使当前的企业必须要朝着多元化转型才能够实现快速发展。而传统企业在多元化转型背景之下, 必须要采取多方策略, 促进人员结构优化, 才能够保证自己在发展过程中培养壮大自己的人才队伍。但是当前企业战略管理过程中, 人力资源有着较大的缺口, 由于人员分配不均, 人员结构优化面临着较大的挑战。因此, 论文基于笔者所在企业的现状, 探讨传统企业人力资源缺口问题, 并结合现状综合分析传统企业多元化转型背景下人员结构的优化策略, 旨在为相关人员提供一定的借鉴。

关键词

传统企业; 多元化转型; 人员结构优化策略

1 引言

新时代是一个人才竞争的时代, 企业要想实现快速发展, 必须要拥有一支强大的人才队伍力量, 才能够帮助自己适应时代的挑战, 并且抓住机遇, 通过利用各方面的技术, 使自己在激烈的市场竞争中占据优势地位。传统企业在面对多元化转型背景之下, 必须要采取有效的策略, 促进人员结构优化, 一方面能够有效调配企业的人力资源, 使每一个岗位和每一个项目都能够保证充足的人力资源, 一方面能够通过培养壮大自己的人才队伍, 帮助自身实现快速发展。因此传统企业必须要意识到自己当前发展的现状, 并且根据时代发展的形

势, 通过有效策略, 实现人员结构优化, 才能够使自己在当前的企业竞争中站住脚跟。

2 基于企业战略管理分析传统企业人力资源缺口问题

2.1 企业现状

笔者所在公司也在面临这多元化转型的背景, 并且根据数据统计, 了解到公司当前共有员工 265 人, 50 岁以上 32 人, 40-50 岁 156 人, 30-40 岁 53 人, 30 岁以下 15 人。本科以上学历 64 人, 研究生学历 1 人, 专科学历 86 人, 专科以下学历 114 人。通过综合分析, 当前的员工年龄层次以及学历

水平,可以了解到,首先,笔者所在公司的员工年龄层次大多属于中年,年轻的力量较少,这主要是因为笔者所在公司没有采取积极的人才引进政策,导致很多的新鲜血液没有融入到笔者所在企业之中。企业在发展过程中缺乏一定的年轻人,导致很多年轻的想法没有融入到公司决策之中。

其次,通过学历来看,了解到笔者所在企业的文化程度偏僻,大多数的员工都属于专科学历乃至专科以下,本科以上学历较少,研究生的学历人数更是只有一人。这样的学历构成,使笔者所在公司一旦需要使用到有关技术的时候缺乏有关人才,不利于企业实现快速发展、基于当前的年龄架构以及学历架构,相关人必须要意识到,企业必须要在多元化转型背景之下,有效地实现人员结构优化,才能够促进自身快速发展。

2.2 传统企业人力资源缺口问题

基于当前的企业现状了解到,首先,笔者所在企业现有的人员存在着一定的问题,企业在发展过程中需要利用多方技术帮助自己实现快速发展,但是新技术开发对于老员工来说,形成了较大的冲击,很多员工由于年龄较大,加上自身的学历较低,文化程度不够,在面对新技术开发的过程中心有余而力不足,导致技术开发过程中缺乏专业人才,阻碍项目顺利进行。

其次,面对当前市场的激烈竞争,很多人员都因为福利待遇、薪资等等问题而转向其他企业,人员流失情况较为严重,使当前企业在发展过程中举步维艰,并且当前企业在转型过程中对于新型人才的引进问题并没有引起高度重视,如何招聘新人、如何留住新人都成为了企业相关负责人需要思考的问题。但是由于企业没有重视人才引进政策,对于待遇、提升、环境、空间等方面没有具体的明确,导致很多学历较高、能力较高的人才并没有来到本公司进行应聘。^[1]

最后,当前企业没有妥善安排好老员工。如何有效地保证老员工的妥善退进成为了相关人需要思考的问题,但是由于没有处理好老员工的问题,导致人心涣散,公司上下没有团结一心,不利于企业实现长久的发展。

3 基于传统企业多元化转型背景下人员结构优化策略

3.1 基于人才缺口找出不匹配公司现状

首先,相关企业负责人必须要基于企业的现状以及企业

所面临的人力资源缺口问题,找出公司当前的问题,并且针对具体问题进行分析,根据实际情况采取有效措施,比如对于当前的人员架构存在问题,应该要制定有效的策略,一方面通过提供学习平台或者是学习机会,鼓励本公司现有的员工积极提升自己,通过激励政策,不断的促进本公司现有员工素质提升。一方面通过有效的人才引进政策,吸引更多的人才前来本公司进行应聘,保证本公司的人员结构组成能够得到一定的改善,并且有效的安排好本公司的招聘计划,通过储备人才,帮助企业实现快速转型。

3.2 新旧人员更替中确保核心力量不流失

其次,在发展过程中应该要保证新旧人员更替,从而确保核心力量不会流失,根据企业当前发展情况,了解到年龄层次较大的人员较多,所以必须要意识到这些员工在不久的将来将会面临退休的情况,因此要积极鼓励这些老员工带领新员工共同参与研发,保证新旧人员交替,从而能够使这些技术人才能够在退休之前为企业培养大量的后备人才。^[2]企业在发展过程中,一方面要依靠技术一方面要依照人才,只有通过新员工和老员工之间的交流合作,才能够确保企业的核心力量不会流失,使企业在当前的发展过程中能够不断的优化自身,保证自己实现快速发展。

3.3 实事求是招聘人才,减少资源浪费的风险

再者,企业相关负责人必须要实事求是招聘人才,从而能够有效的避免企业的资源浪费。在招聘人才的过程中,要求相关人员必须要根据企业的现状,制定出合理的招聘计划,了解公司岗位的缺口,根据岗位缺口进行人才招聘。另一方面,对于重要的岗位,可以适当的储备一些后备人才,从而能够使企业在发展过程中能够有效避免离职人员带走核心技术的风险。通过根据实际岗位进行招聘人才,避免企业在发展过程中存在着人员过度冗余或者是人员缺失的风险,根据公司发展的实际情况制定有效的计划,能够使企业的人员结构不断优化,并且根据实际情况进行招聘,同样能够让本公司现有的人员具有一定的紧迫感和危机感。通过一定的竞争机制,能够有效促进公司现有的员工不断的提升自己的能力,从而帮助企业实现快速发展。^[3]

3.4 降低老年员工面临裁员或冲击危机混乱感

第四,当前企业相关负责人必须要积极考虑到本公司的

实际情况, 本公司现有的员工中老年员工人数较多, 而老年员工会担心自己是否会被裁员, 或者是存在着一定的危机混乱感, 如何有效降低老年员工面临裁员或冲击危机混乱感成为了企业相关负责人必须要思考的问题。通过稳定员工的心态, 能够有效帮助企业实现快速发展。所以一方面企业应该要给予适时的待遇以及有效的保障制度, 有效留住人, 避免老年员工在工作过程中, 由于过度的危机感影响到自己的正常工作, 一方面通过明确福利制度, 能够让老年员工在工作过程中得到一定的保障, 使老年员工能够充分的利用自己的能力, 促进企业的发展。给予老年员工一定的福利优待能够降低老年员工所存在的危机感, 并且通过宣传, 让全公司的人都能够意识到企业在发展过程中制定出来的有效福利政策, 能够使公司上下团结一心, 促进企业发展。所以, 企业相关人员在优化人员结构中必须要重点关注老年员工的心态。

3.5 积极发展企业文化留住人才

最后, 企业文化对于企业发展来说有着十分重要的意义, 通过团结一心、积极向上等等优秀文化。能够使一个企业在发展过程中凝聚全公司的力量, 使公司所有的员工能够团结一心, 共同促进企业的发展。所以在发展过程中, 为了有效避免人员流失的情况, 可以积极的发展企业文化。一个公司的企业文化代表着一个企业的精神以及方向, 通过有效培训, 让员工接触先进的、正能量的企业文化, 能够激发所有员工的斗志和潜力, 通过发展企业文化能够有效留住本公司的人

才。当前企业在发展过程中面临着人员流失的风险, 并且由于人员架构不合理, 导致当前的企业举步维艰, 通过发展企业文化能够使很多人员在提升自我的过程中受到企业文化的熏陶, 感受到企业发展的方向, 从而能够使自己进一步努力, 为促进企业的发展做出自己的贡献。^[4] 因此, 企业相关人员必须要在多元化转型背景之下, 积极地发展本企业的文化, 从而能够保证自己的企业的人才队伍不断壮大。

4 结语

综上所述, 传统企业基于多元化转型背景之下, 必须要不断的探索人员结构优化的策略, 并且在发展过程中, 通过了解本公司的人才现状, 基于当前存在的问题, 具体问题具体分析, 发展本公司的文化, 合理的对待老员工和新员工, 通过有效的策略, 吸引更多的人才前来应聘, 从而能够有效帮助自己实现快速发展。

参考文献

- [1] 韩继业. 基于多元化战略的 D 通信公司组织结构优化研究 [D]. 青岛科技大学, 2016.
- [2] 郭春荣. 工学一体化在高职教育人才培养中的优化研究——基于企业战略转型背景 [J]. 高等职业教育—天津职业大学学报, 2017(4).
- [3] 苏艳. 基于博弈论视角下的国有企业人力资源管理优化策略研究 [J]. 赤峰学院学报 (自然科学版) (11).
- [4] 叶心宇. 基于经济结构转型背景的河南省中小企业成长瓶颈研究 [J]. 企业经济 (6): 94-98.