

多视角下的企业人力资源管理角色发展动因

黄志巍

(广西民族大学 政治与公共管理学院, 广西 南宁 530007)

[摘要]随着经济全球化趋势的发展,我国经济发展进程不断加快,中国逐渐进入知识经济时代,知识经济在市场经济中的地位不断提高,企业要想实现发展,就要提高人才与知识的竞争,要重视人力资源管理。企业的人力资源管理水平是评价企业发展前景的重要指标之一,对企业的发展来说是非常重要的,企业进行科学、合理的人力资源管理配置,能够帮助企业制定正确的发展路线,不断完善企业未来的发展规划,为企业的发展方向提供指导。文章主要对人力资源管理角色发展的动因进行阐述,站在不同的视角下,分析人力资源管理角色发展的概念,针对当前企业人力资源管理过程中的问题进行分析,研究当前企业中人力资源管理角色发展的趋势,为现代企业发展提供人才支持。

[关键词]企业; 人力资源管理; 角色发展; 多视角

doi: 10.3969/j.issn.1673-9477.2017.02.004

[中图分类号] C931.3

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-9477(2017)02-016-03

经济全球化的大背景下,世界经济竞争日益激烈,经济竞争中,知识与人才竞争成为现代经济竞争的重中之重,也可以说经济竞争的本质属性就是知识与人才的竞争,企业要想实现发展,就要提高企业的经济竞争实力,经济实力的提升离不开“人才”,企业中人力资源管理则为企业的发展输送高素质、全方面发展的人才。企业的人力资源管理主要是对企业内外的人力资源进行合理的配置、管理,保证各个部门的人力需求,满足企业经济发展的需求。在进行人力资源的运用上,应该坚持“以人为本”的原则,重视企业人才的作用,根据企业经济的发展形势促进人力资源管理观念的转变,促进企业的人力资源管理。

一、人力资源管理角色发展的基本概念

(一) 企业人力资源管理角色发展的内涵

“角色”一词主要是社会学中提出的,并由其下定义,简单来说角色=特定模式,只是这种模式具有一致性、规范性,“角色”不是简单、虚幻的内容,其中包含着人们对具有特定身份人的行为期望,这个期望是构成社会群体和组织的重要基础。

对人力资源管理角色发展的情况建设模型,根据角色变换的特点进行了解,首先要确定市场经济是恒等的,那么人力资源管理角色就是自变量,企业经济的效益为因变量,具体公式如下:

$$S_i = \frac{M_i}{M} = F_i \left[\frac{C_i}{C_m} \right] \text{ 其中, } S_i \text{ 代表 } i \text{ 产品的市场竞争}$$

力,在企业中,人力资源管理角色就可以看作是 i , C_i 表示企业人力资源的竞争力, C_m 表示企业人力资源的平均竞争力。猪油不断提高人力资源的竞争力,才能够促使 S_i 提高。其中 C_i 的竞争力提高受到多种

因素的影响,不同的视角下, C_i 的竞争力会呈现出不同的状态。

人力资源管理角色是对社会概念的一种延伸、发展,将其与角色的定义进行合并,即为人们对企业人力资源管理部门和人员的期望,这个期望也可以看作是人力资源管理发展的目标,在企业的发展中,人力资源管理部门是极为重要的,研究其在企业发展中的角色变化,其目的主要是分析企业内部人力资源管理的职能,在具体的人员调动上,观察企业人员的组织职能。人力资源管理在一定程度上影响着企业的战略目标的形成,战略目标的具体实施是在人力资源管理角色转变中实现的。

对人力资源管理角色进行研究,主要是为了明确人力资源管理的位置,角色研究内容主要包括角色形成、角色转换和角色演化等,研究角色的发展过程,深入分析角色的定位,细化角色,能够全面考虑企业发展的路径和主线,并在研究中创新、转变多种形态。人力资源管理角色处在动态变化的过程中,不同的经济条件下,角色细节会有较大的不同,在企业中也会发挥不同的作用。

(二) 企业人力资源管理角色发展的内容

人力资源角色发展是在其经济全球化的大背景下,企业发展中新的研究内容。不同的经济环境下,人力资源角色发展情况不同,了解人力资源管理角色的发展情况,有利于提高企业对人力资源管理的认知水平,能够明确定位,制定合适的管理制度、手段,同时也能够提高人力资源管理工作质量和水平。对于人力资源管理角色的发展变化,可以将其看做研究企业职位变化的关键线索。企业中“人”的角色的变化也是职位变化的反映,企业中职能角色变化不是静态的,在很多企业中,人力资源管理

[投稿日期] 2017-03-13

[基金项目] 2015年四川省高校人力资源企业计划类项目(编号:4CX15106G)

[作者简介] 黄志巍(1977-),男,江苏宜兴人,硕士研究生,研究方向:公共组织与人力资源管理。

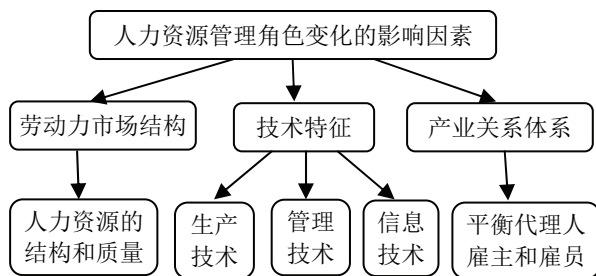
角色处在暂时性的地位上，在一定程度上受到确定性角色期望的影响，暂时性变化还会因为人力资源管理需求、个人角色的期望以及某些利益条件的变化而变化。

企业要想促进人力资源管理水平的提高，推动角色发展，可以按照人力资源发展变化的机制从不同的角度观察影响人力资源角色发展的因素，以此提高人力管理决策的准确性。

二、多视角下的人力资源管理角色发展动因

（一）被动接受视角下的人力资源管理角色发展动因

被动接受视角一般认为人力资源管理角色变化是对外界环境变化的被动接受。人力资源在特定的时期会呈现出短暂性的角色稳定状态，呈现出共同的角色特征，但这种稳定性不是恒定的，在纵向时间内，就会发生差异化。在角色纵向发展过程中，人力资源管理职能发生转变，逐渐由行政管理向战略合作的角色转变，这是当今的经济世界的外部综合因素的影响。人力资源管理角色发展主要受到以下因素的影响：



技术特征的影响。外部世界的技术=生产技术+管理技术+信息技术，其中外部世界技术是随着自变量而发生变化的，只有生产、管理、信息技术提高，外部技术水平才会提高。

其中信息技术的应用对人力资源管理角色变化起着重要的作用，会直接影响企业者在企人力资源角色的形成、演进，能够对市场人力资源的信息和流动情况进行控制，能够控制人力资源的结构位置，促使企业管理者能够获得充分的人力资源信息。随着经济全球化的发展，知识经济的地位不断提高，企业人力、知识经济促进企业的竞争。企业要想实现发展，就要重视推进日常管理工作的进程，在企业发展中掌握知识管理的主动权，从而掌握经济人才，在市场经济竞争中占据主导地位。但是，信息技术的应用也会受到一些因素的影响，在一定的条件下，信息技术的使用会受到技术系统以及技术使用员工的感知差异的影响，由此在人力资源管理角色的定位上，企业家应该根据组织技术环境的特征不断调整。

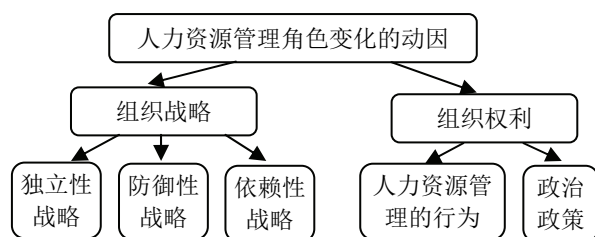
产业关系体系。产业结构关系是平衡治理代理人、雇主和雇员关系的重要方式，产业结构在现代

企业的发展中，对于人力资源管理角色发展有重要的影响。产业关系的影响主要体现在制度约束上，在一定程度上会阻碍人力资源管理实践活动的进行，在制约的过程中，都是由企业工会组织来实现的。在市场经济关系发展、变化中，工会组织的工作效率高，企业的人力资源管理作用将会显著降低。

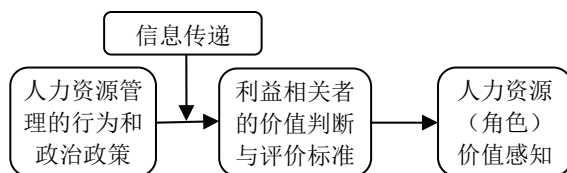
劳动力市场结构。根据研究可知，劳动力市场结构（价值观差异）影响人力资源管理结构的组成以及质量，在市场经济中，一旦出现新生劳动力，就会对企业的人力资源管理角色产生冲击，促使结构发生变化，同时市场雇佣模式的改变也会促使企业的人力资源管理职能发生变化。

（二）主动选择视角下的人力资源管理角色发展动因

主动视角下的人力资源管理的角色发展动因如下：



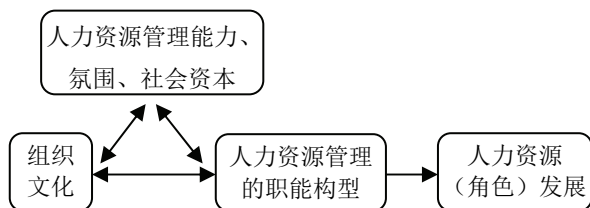
动因分别是组织战略和组织权力。企业的组织能动性对企业人力资源管理的角色发展具有推进作用，其中组织战略是极为重要的，企业要想发展，制定合适的组织战略，才能够提高企业在市场上的竞争力，一般来说企业的组织战略包括独立性战略、防御性战略以及依赖性战略等多种方式，企业在市场经济中如何制定合适的战略是当前企业的发展必须要思考的关键问题，同时企业的人力资源管理角色的发展变化也在一定程度上受到组织战略的影响，所以企业在制定合适、科学的组织战略就是极为重要的，企业一旦出现战略选择性失误，就会对人力资源管理角色发展造成负面影响。



组织权力的影响主要体现在企业人力资源管理的行为以及政治策略等多方面，企业组织权力越大，企业的人力资源的管理层的权利就越大，更有利于信息传递和信息的接收，信息传递、接受的过程会对相关人员的利益价值进行判断，企业能够根据相关评价准则来对人力资源管理的角色价值进行评价。由此看来，企业站在主动接受的视角上，加强组织权力以及组织战略的建设是很有必要的，对组织障碍以及权力的准确性进行研究，促进人力资源管理角色的健康发展，由此提高战略的准确性。

(三) 共同演化视角下的人力资源管理角色发展动因

共同演化视角下,主要是从全面的角度上对人力资源管理角色的发展进行阐述,将角色变化、发展的动态过程表现出来。



环境不确定性的影响。环境不确定导致企业的人力资源管理的角色呈现出暂时性的特点,随着市场经济的变化,人力资源管理结构也会发生变化。在企业发展的过程中,力资源管理的职能逐渐从机械式向有机式转变,由集权向分权模式转变,由一体化向业务外包模式转变。企业的人力资源管理角色出现变化,企业的业务、人力资源管理者的角色也会重新分配,在企业发展的过程中,市场变量也会影响业务管理者的管理能力。企业要想实现发展,既要提高业务管理者的综合素质,也要确立明确的企业发展组织要求。

组织文化的影响。要想明确企业的人力资源管理角色变化,就要对企业的组织文化进行了解。企业的组织文化受到人力资源管理能力、氛围影响,其中人力资源管理部门的社会资本影响人力资源管理职能构型,进而将对人力资源管理角色发展产生影响。组织价值结构直接影响到人力资源管理职能构型设计,组织文化影响到人力资源管理角色发展,比如人力资源管理者与业务管理者之间的关系以及人力资源管理部門在组织网络中的地位等是潜在地影响员工对人力资源管理变革接受程度的重要因

素,组织文化关系的改变将导致角色发生变化,因此高层管理人员的支持和开展人力资源管理工作的氛围对角色定位和调整有着重大影响,因此企业应该做好组织文化建设工作。

三、结语

文章主要从人才主动选择、被动接受以及共同演化视角下,对企业人力资源管理角色发展的动因进行探究,研究中了解到企业在实际的发展中,要注意对人力资源管理和配置,了解不同经济发展情况下,企业的人力资源管理角色的变化,企业要想实现发展,高层领导群体应该支持人力资源管理工作的,在当前的经济环境下,分析了解对人力资源管理角色的发展情况,加深对人力资源管理的认识,更好的进行管理,同时不断对企业人力资源管理的形式进行创新,推进企业的积极发展,提高企业在全球经济中的竞争力。

参考文献:

- [1]董晓妹.人力资源管理角色发展动因的多视角分析与研究探讨[J].现代商业,2016(15):126-127.
- [2]杨玲,曹培.人力资源管理角色发展动因的多视角分析与研究展望[J].人力资源管理,2015(3):275.
- [3]卢万英.试论人力资源管理角色发展动因的多视角分析与研究[J].决策与信息(下旬刊),2015(7):21-22.
- [4]杨先云.人力资源管理角色发展动因的多视角分析和展望[J].才智,2014(30):334.
- [5]李隽,李新建,王玉姣.人力资源管理角色发展动因的多视角分析与研究展望[J].外国经济与管理,2014(5):40-49+80.

[责任编辑 陶爱新]

The development motivation of enterprise human resource management role from multi-perspective

HUAGN Zhi-wei

(College of Political Science and Public Administration of Guangxi University for Nationalities, Nanjing 530007, China)

Abstract: With the development of economic globalization, the process of China's economy development continues to accelerate, and China gradually entered the era of knowledge economy. Knowledge economy in the market economy improves continuously. Thus if the enterprise wants to achieve development, they need to improve the talent and knowledge competition, and focus on human resource management. The level of enterprise's human resources management is one of the important indexes to evaluate the developing prospect, which is very significant to the enterprises. The scientific and reasonable allocation of human resources can help the enterprises to define the right course of development, and constantly improve the development planning to provide guidance and direction for the enterprises. Under different perspectives, this paper analyzes the main motivation for the role of human resources management development, to study the concept of human resource management role development, according to the analysis of the current enterprise human resource management problems in the enterprise development at present, providing personnel support for the development of modern enterprises.

Key words: Enterprise; Human resource management; Role development; Multi-perspective