

人力资源价值管理的发展研究

李珺婕

摘要：人力资源（HR）作为组织中的核心要素，对组织长远发展与竞争力有着举足轻重的影响。时代在进步，经济在变化，人力资源管理越来越重要。人力资源价值管理是人力资源管理领域中一个重要的理论和实践研究领域，其目的是充分挖掘人力资源潜能，达到组织与员工双赢，提高组织整体绩效与竞争力，本文就此进行了研究。

关键词：人力资源；价值管理；发展研究

引言

在我国这一劳动力资源巨大的国度里，对人力资源价值管理进行研究有着特别重要的意义与价值。我国经济的飞速发展以及日益激烈的市场竞争，使组织对于人力资源的需求变得更为紧迫与复杂。中国企业在人口老龄化，劳动力转型，人才竞争等方面面临挑战时，有必要学习国际先进经验，结合我国本土实际情况，努力构建符合中国特点的人力资源价值管理模式。

一、人力资源价值管理的概念与理论

1. 人力资源价值管理的定义

人力资源价值管理就是要通过科学方法与策略性措施来最大限度地开发与提升其价值，实现对组织内人力资源进行有效分配与管理。其重点在于如何充分开发与利用组织内人力资源来促进其长远发展。人力资源价值管理注重把人力资源看作是组织中最为重要的一种资产，其目的是通过对员工潜力与创造力的激发来提升组织竞争力与绩效。

界定人力资源价值管理时，必须突出若干关键要素。一是要有科学方法、策略性措施。这就决定了人力资源价值管理并不只是一个单纯的管理理念，它需要建立在科学的资料与方法基础之上，并以策略性思考与决策作为支撑。二是强调要把人力资源作为组织的一项主要财富。这就决定了人力资源被认为是一种有独特价值且重要的资源，它对于组织的成长与绩效有着不可忽视的作用。最后对人力资源进行价值管理，其目的就是为了在组织内对人力资源进行有效地分配与管理，从而促进组织长远发展。这就决定了人力资源价值管理并不单纯注重员工成长，而是更加注重如何最大限度地利用人力资

源潜力来为组织提供策略与目标。

人力资源价值管理就是强调科学方法与策略性措施，其目的在于通过对组织人力资源的充分利用与开发来获得组织长远发展。它把人力资源看作是组织最为重要的财富，强调要实现人力资源有效配置与管理，从而促进组织竞争力与绩效提升。

2. 人力资源价值管理的理论基础

在组织行为学视角下，人力资源价值管理关系到员工动机，满意度及投入。通过对员工个人及职业发展需求的认同与满足，能够增强员工工作动力、促进员工积极表现、组织承诺等。

在经济学视野下，人力资源价值管理和人力资本管理紧密相关。所谓人力资本，就是员工在工作中可以运用的各种资源，如知识，技能，经验。对人力资源进行有效价值管理，有助于组织加强人力资本积累与运用，促进组织竞争力与经济绩效。

在组织战略管理视野下，人力资源价值管理就是符合组织战略目标及价值观的管理方式。强调要把对人力资源进行管理同组织长远发展目标密切结合起来，以有效地配置与开发来推动组织战略实施，形成竞争优势。

在社会学视角下，人力资源价值管理同员工社会责任、员工关系紧密相连。人力资源价值管理重视对雇员的尊重，平等与多样性，主张公正的报酬与福利制度以提供有利的工作环境 with 雇员成长的机会，为了构建正向员工关系，推动社会责任履行。

二、人力资源管理理论发展历程

伴随着第四次工业革命向纵深发展，社会产业结构也在发生着深刻变化。这种变化突破了物理世界，数字世界与生物世界的边界，使传统意义上独立的产品渐渐销声匿迹。在此背景之下，企业管理迎来了重大挑战与契机，企业想要在时代的大潮中站稳脚跟，就需要不断地自我升华、跟上时代的步伐，不然就有可能走向僵化

作者简介：李珺婕（1987.10——），女，汉族，硕士研究生，经济师，主要从事人力资源管理方面的研究工作。

甚至是被淘汰。

企业管理这一发展趋势是和人力资源管理演进历程紧密联系在一起，不同时代语境下的管理模式，实现方式以及企业成长空间无不烙有深刻的时代印记。就人力资源发展动因而言，理论基础是持续推进产业模式与管理方式现代化，但就制度背景而言，发达国家公司的管理模式对全球的拓展起着至关重要的作用。

建构合理的人力资源管理模式对企业来说非常关键，既是支持企业一体化及价值管理执行的依据，也是促进员工和企业价值创造过程新体系的保证。在当前时代大背景下，人力资源价值管理重要性被忽视，会使企业管理偏离健康可持续发展道路。只有不断地完善人力资源价值管理体系才能保证员工和企业在这一特殊的产业价值链上各司其职，以生态循环的方式进行价值再创造。

三、人力资源价值管理的有效策略

1. 明确的职业发展规划

企业想要调动员工工作积极性与工作动力，就要给员工一个清晰的职业发展规划，使其明确发展方向与未来机遇。职业发展规划要以员工个人兴趣，能力以及市场需求为导向，保证他们能看清自己在事业上的前途，使其更加奋发向上。企业在职业发展规划过程中，应与员工充分沟通与交流，理解员工的职业目标及期望、认为对实现目标有帮助的机会及资源等，企业才能更好地了解职工的需要与期望，并制定更加适应职工需要的职业发展规划。

另外，企业还应定期评价并调整职业发展规划，使之与市场及企业变化相适应。职业发展规划不能固定不变，而是要结合实际不断调整完善的动态过程。企业通过建立清晰的职业发展规划能够提升员工归属感与忠诚度、工作积极性与动力。与此同时，它还可以帮助企业对人力资源进行更好的管理与开发，从而达到企业与员工共同成长的目的。

2. 建立积极的企业文化和良好的员工关系

企业文化与员工关系对企业的成败有着举足轻重的影响，积极和谐的企业文化与良好的员工关系不但能提升员工忠诚度与工作满意度，而且能减少员工流失率与提升团队整体绩效。企业文化作为企业之魂，代表着企业核心价值观，使命与思想，一种积极向上的企业文化，要突出团队合作，勇于创新，顾客至上，员工成长等。在这种文化氛围中，职工会觉得被重视、被拥护，宁愿为公司的发展出力。

良好的员工关系，则以相互尊重，相互信任，相互支持为基础。企业要重视职工的成长与发展，为职工提供优良的工作环境与福利，保证职工受到应有的尊重与

肯定，建立起一套行之有效的沟通机制来使员工可以发表自己的观点与需要，并及时化解可能出现的各种问题与冲突。企业通过构建积极向上的企业文化、良好的员工关系等方式，既能吸引并保留优秀员工，又能增强团队凝聚力、执行力，这样才能帮助企业从竞争激烈的市场中脱颖而出并获得可持续发展。

3. 建立有效的绩效管理体系

绩效管理作为企业管理的关键一环，不仅关系着员工个人的成长，而且还直接关系着企业整体运营以及战略目标的达成，有效的绩效管理能够帮助企业充分了解员工工作表现并及时发现并解决可能出现的问题，进而提升整体工作效率与绩效。

一是企业要构建科学合理的绩效评估体系，该制度应明确评估标准与指标，并尽量做到量化与具体化，保证评估客观公正，同时在评价过程中应充分考虑到员工个人发展需求及职业发展规划等因素，并对其进行针对性反馈与建议。

二是企业应针对员工绩效表现进行相关奖励与激励，促使其发挥更大作用，这一奖励与激励可以是物质上的，比如薪资，奖金等，还可以有精神方面的，比如晋升机会和荣誉证书，企业通过奖励与激励制度能调动员工工作热情与创造力，增加工作满意度与忠诚度。绩效管理要有一个不断完善的过程，企业要定期评价与调整绩效管理体系，保证自身满足企业发展需要与市场变化，与员工充分沟通与交流，掌握员工的意见建议，并对绩效管理体系进行持续优化与改进。

结束语

综上所述，对人力资源价值管理进行开发与研究，为企业在人力资源管理方面提供较好的方法与策略，能够协助组织提升员工工作满意度与生产力，从而达到可持续发展。今后研究应进一步探讨人力资源管理和组织战略的相互关系，并在多元化和全球化的大环境中强化人力资源管理研究，并且注重提高员工的健康和幸福感，给企业发展带来更加强大的支撑。

参考文献

- [1] 罗庆.VUCA时代中国人力资源管理的新思考[J].现代商贸工业, 2021, 42(28): 58-60.
- [2] 赵曙明, 张敏, 赵宜莹.人力资源管理百年: 演变与发展[J].外国经济与管理, 2019, 41(12): 50-73.
- [3] 郝寿义, 曹清峰.后工业化初级阶段与新时代中国经济转型[J].经济学动态, 2019, 703(09): 26-38.