

# 试论战略人力资源管理、组织创新氛围与科研人员创新

桑宁燕

(中国石油天然气股份有限公司杭州地质研究院,浙江 杭州 310000)

**摘要:**杭州地质研究院注重科研人才技术创新能力的培养,把人才培养为研究院发展的根本,自立院之初便通过各种方式开展人才培训工作,包括开展专题类的知识讲座、加强学历教育、提升外语水平、强化技能训练等方式。本文首先对战略人力资源管理和组织创新氛围对科研人员创新能力的影响进行了阐述,并根据存在的问题提出了相对应的解决对策。

**关键词:**战略人力资源管理;组织创新氛围;科研人员;创新

目前很多国家在企业组织创新氛围的研究方面具有较大的局限性,忽略了战略人力资源管理的作用,研究的重点层面仍然停留在领导的交换或者领导的风格上。我国在企业组织创新氛围的研究方面取得了一些初步的理论上的进展,但由于相关依据的缺乏,研究的理论深度远远不够,难以在实践中对企业管理进行科学有效的指导。希望通过本文的研究,可以对企业战略人力资源管理及组织创新氛围提供一定的帮助,提升企业科研人员的创新能力。

## 1 两者对科研人员创新的影响研究

### 1.1 战略人力资源管理影响科研人员创新能力分析

战略人力资源管理是企业针对人才培养所进行的一项长期性的工作,是指企业在员工招聘环节制定招聘计划和在员工培训环节制定培训方案对企业人才进行管理,在招聘计划和培训方案的制定和实施过程中要结合企业实际的人才需求状况和不同员工的技能水平以及对工作的熟悉了解情况进行。通过战略人力资源管理工作的实施,能够使得专业技能水平较高的人才进入企业,为企业的创新发展源源不断地注入活力,打造出实力强大的人才队伍。同时,通过科学的员工培训方案,有针对性地满足不同员工多层次多方面的个性化成长需求,最大限度地提高员工的科技创新能力和技术水平,提高企业产品的更新速度,从而为企业创造巨大的经济效益。此外,战略人力资源管理还包括企业经常举办一些主题活动增进员工之间的联系,提高科研团队的凝聚力。

### 1.2 组织创新氛围影响科研人员的创新能力分析

组织创新氛围对科研人员创新能力的影响包括四个方面。第一,企业创新发展的理念。企业只有长期贯彻落实创新发展的思维和理念,加大对员工创新思维的训练和培养力度,加大对员工创新行为的奖励力度,才能促使科研人员不断增强创新能力,在接受新事物的过程中做到游刃有余,不卑不怯,并且能够灵活运用自己的所学对新事物、新理论进行分析,提出自己独到的见解;第二,团队合作理念。良好的团队合作是企业科研工作进展的前提,能够保证科研团队在科学研究中保持稳定的科研秩序,增强科研团队的凝聚力,提高科研工作的质量和效率;第三,领导支持理念。只有企业的管理层加大对科研工作的支持力度,加强科研资源的投入,在科研工作中赋予员工更多的权利和便利条件,才能不断提高科研人员的创新能力;第四,资源提供。科研创新能力的提高需要在实践中不断练习和探索,不能仅仅停留在空想的层面上,需要科研资源的不断投入。

## 2 激发科研人员创新的有效对策

### 2.1 提高科研人员的创新积极性

在战略人力资源管理的工作中,最为关键的就是对企业人力资源管理的规划,这种规划不是简单的一次性的短期规划,而是要根据实际情况不断对规划进行调整和改进,从而不断拓展人力资源管理的目标。因此,根据不同标准对人力资源管理规划的目标进行分类是十分必要的。首先,要对长期目标和短期目标做一个整体的区分,在员工招聘环节区分长期招聘计划和短期招聘计划,有计划地、有步骤地吸纳优秀人才,而不是无计划无目的地脱离实际情况盲目招聘,只有这样才能不断完善人才结构,不断为人才队伍的壮大注

入活力;其次,要对各级人力资源管理规划的目标进行进一步地细致划分,使得各级规划的目标更加具体,在执行过程更加得心应手,在规划目标落实情况的检查过程中更加容易发现问题所在并针对性地采取改进措施。

### 2.2 营造良好的创新氛围

企业在日常工作中要转变管理理念和方式,促进企业的管理方式更加人性化,为员工创造良好的科研环境,营造良好的科研创新氛围,使得员工能够在合作中充分交流科研创新的心得体会,不断提高科研创新能力。同时,企业领导在关心科研项目进展情况的同时要提高对科研人员本身的重视情况,了解科研人员的情感需求,关注科研人员的生活情况,尊重科研人员的工作习惯,最大限度地激发科研人员的科技创新的积极性。此外,企业应该增加科研工作的经费投入,将更多更好的资源投入到科研创新中,促进科研人员创新能力的提升。

## 3 战略人力资源管理的实施效果

近年来,杭州地质研究院在战略人力资源管理中取得了较大的工作进展,培育了大量优秀的科研人才。在对新入院的毕业生进行系统的入院教育的过程中,注重员工责任意识的培养,使得员工在学习基本规章制度的同时能够将自己的职业生涯发展与研究院的发展结合起来。在员工培训中,研究院注重员工综合素质的提升和复合型人才的培养,员工的外语水平迅速提高,能够较为熟练地运用英语进行交流,同时员工经过学习眼界不断开阔,能够从更加广阔的思维角度思考问题。经过培训,研究院的科研骨干队伍呈现出年轻化特点,年龄低于40岁的员工担任科室主任的比例达到将近一半,担任项目组长和科研骨干的比例达到了四分之三。2016年8月,“双序列”岗位管理体系在研究院的实施获得了巨大的成功,科研人员根据“双序列”岗位的设置对自己的职业定位有了更加透彻的认知,对自己在一段时间内的职业发展之路有了更加明确的目标,更加坚定了自己的职业选择,使得科研人员的职业发展空间更为广阔。此外,“双序列”管理岗位体系提高了高层次专业技术骨干人才的岗位级别和薪资待遇,提高了高层次科研工作者的工作积极性,营造出研究院注重学术水平的提升和科研创新成果的良好贡献的良好氛围。

## 4 结束语

综上所述,本文在开展研究的过程中,对杭州地质研究院进行了实际论证,对企业战略人力资源管理工作 and 组织创新氛围对科研人员创新能力的影响进行了具体分析,并且根据实际情况提出了激发科研人员创新的有效对策,提高科研人员的创新积极性,营造良好的创新氛围。

## 参考文献

- [1]孙锐,张文勤.重大项目实践、组织学习机制与创新人才培养研究[J].科学学与科学技术管理,2017(3):136-144.