

# 对新形势下企业人力资源管理创新的研究

张云芬

(新疆宇澄热力股份有限公司,新疆 克拉玛依 834000)

**摘要:**新形势下,社会快速发展,人类已经进入信息时代,信息与科技以及人才成为社会发展的关键要素。企业应认清新形势的特点,将人才作为推动自身可持续发展的动力,不断实现企业人力资源管理的创新,更好的发展人才和维护人才,充分发挥出人才的潜能,推动企业的发展。

**关键词:**新形势;企业;人力资源管理;创新

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.03.163

## 1 引言

新形势下,人力资源已经成为经济发展的主要资源之一,这使得企业人力资源管理工作显得更为重要。通过创新,可以更好地发挥人力资源管理的成效,更加突出人才的价值和人才的作用,同时也为企业的发展培养和储备更多优秀的人才。新形势下,企业的发展所面临的环境与条件均会发生巨大的变化,这要求企业必须要更加注重人才。强化人才是提升企业竞争力的必然措施,因此企业应加强人力资源管理的创新,打造符合企业自身发展的管理模式。

## 2 企业人力资源管理现状分析

### 2.1 管理模式陈旧

新形势下,很多企业依然未能走出以往的人力资源管理模式,对人才的事务性管理依然占据主流。首先,未能结合企业的发展需求对人力资源作出长远的规划,往往只是关注眼前的业务,这会导致企业人力资源管理存在严重的滞后性,已经远远不能跟上企业发展的步伐。其次,家族式的管理模式依然未能消除,这种管理模式很容易在企业内部滋生不良风气。最后,管理的系统性不强,这种现象在中小企业中最为普遍,而大型企业则相对较少。比如,在一些企业完成人员的招聘之后,未能通过培训和考核便直接要求所聘用的人员上岗;企业与员工所签订的劳动合同中,相关法律法规方面的内容不全面,甚至有的企业未与员工签订劳动合同,这些不仅是违法行为,而且也会严重侵害员工的合法权益。

### 2.2 企业人力资源管理投入不足

对于多数企业而言,在人力资源管理方面的投入均相对较少。这是因为企业对人力资源管理缺乏重视,只注重生产与销售,只关注产品利润,未能认识到人力资源的重要作用,因此便不愿意将资源向人力资源管理倾斜。投入不足必将会对企业人力资源管理带来不利影响,甚至很多工作无法顺利开展,比如因资金问题而难以对员工进行培训,薪资待遇水平不高而难以吸引有经验的优秀人力资源管理工作者等。

### 2.3 企业人力资源管理职能简化

企业人力资源管理的工作内容过于简化,甚至在很大程度上已经丧失了人力资源管理的价值和意义,已经难以满足新形势企业发展的需求,而新形势下的企业人力资源管理应包含多方面的内容。但是由于在一些企业之中,人力资源管理部门往往属于低职能的从属性部门,难以有效开展相关工作,最终导致企业人力资源管理的作用发挥不出来。

## 3 新形势下企业人力资源管理创新对策

### 3.1 坚持以人为本的原则

新形势下,企业要充分认识到人才的重要性,坚持以人为本的原则开展人力资源管理,要正确判断企业中人才的价值,要给予员工充分的尊重和信任。在管理工作中凸显员工的主体地位,注重保障员工的利益,为员工创造出更加广阔的发展空间。要注重对员工的思想引导,培育员工的创新精神,将员工与企业的发展目标相结合,这样才能充分彰显人力资源管理的核心价值。要在企业内部营造出团结进取、敬业奉献的合作氛围,要加强企业文化建设,对员

工产生积极影响,使其对企业的目标形成新的理解与认同。要增加企业的包容性,包容员工不同的个性与特点。企业是由广大员工与领导共同构成的,因此要做到充分尊重个体,更好地满足员工的个体需求,充分彰显员工的价值,这样才能促进企业凝聚力的提升。可以以以人为本的企业人力资源管理看做是企业与员工之间的交换,以员工薪资待遇和个人能力的提升来换取员工为企业发展所作出的贡献,进而实现企业与员工的共同发展。

### 3.2 强化业绩管理

新形势下,员工在追求利益时往往会更多地以个体的形式表现出来,因此为了更好地维护员工的利益,同时也为了更加有效的激励员工,需要进一步强化业绩管理。业绩管理是指对员工在工作中所取得的成绩的管理,并通过物质与精神奖励的措施来激发员工的潜力与积极性,使其更好地完成工作,为企业作出更大的贡献,并在此过程中实现自我价值。首先要创新考核机制,可以与员工共同制定业绩管理计划,这样能够更好地满足员工的个人追求,同时也能使业绩管理得到员工更多的理解和支持。其次,要制定量化的考核指标,提升考核的公平性,还要及时反馈考核结果,以便促使员工及时做出调整。最后,要形成制度化的激励机制,激励机制是业绩管理的重要手段和措施,激励要做到精神激励与物质激励兼备。

### 3.3 开展知识管理

知识管理可以充分发挥出集体的智慧,有助于企业创造力的提升。知识管理是一项综合性的管理措施,既包括对人的管理,也包括对信息的管理。在新形势下,知识的获取以及知识的创新无疑更加重要,其对于企业的发展所起到的支撑作用更加凸显,甚至已经成为企业发展的关键所在。而在企业以往的人力资源管理中,缺乏对人才的整合,使得知识过于分散,难以形成合力。而通过知识管理,可以实现对知识资源的有效整合,提升企业的整体优势。为此企业首先应建立科学的知识保护机制与知识激励机制,促进员工进行知识创新,实现知识的共享与发展。其次,企业应加大对优秀人才的吸纳,人才储备着丰富的知识,对优秀的人才的吸纳即是对知识的收集。因此企业人力资源管理中应加强人才的储备,积极从社会中吸纳优秀人才。最后,要针对在职人员加强培训,提升人才的知识储备,实现企业整体知识的增长,这也是开展知识管理的重要手段。

## 4 结束语

新形势下,在企业的发展过程中面临着更多的挑战,同时也使得人力资源管理的作用更加凸显,因此企业应结合新形势的特点与要求,不断进行企业人力资源管理创新,推动企业自身的可持续发展。

### 参考文献

- [1]李树文,罗瑾琰,郭利敏,王靖宇.科创企业能力型、动机型与机会型战略人力资源管理对产品创新影响的周期演进[J].南开管理评论,1-19.
- [2]黄龙俊江,肖慧.新冠肺炎疫情背景下农业企业人力资源管理创新路径研究[J].经营与管理,2020(12):78-81.
- [3]王国英.“互联网+”下中国制造企业人力资源管理的创新思维[J].武汉冶金管理干部学院学报,2015,25(04):14-16.