

企业人力资源管理创新研究

李方

(中国核工业第二建设有限公司,湖北 武汉 430000)

摘要:在当下知识经济时代,企业管理受到互联网的巨大冲击,企业增强核心竞争力的重点由传统的机器设备、生产资料转向创新管理以及知识管理新模式。而人力资源作为企业创新发展最重要的活力源泉,也是企业之间争相竞夺的宝贵财富。为保存固有人力资源,并吸引更多优秀人才,企业必须顺应时代发展的要求,实现从传统的人力资源管理模式向基于现代化信息技术的人力资源管理新路径的转型。因此,本文将重点探讨在当前互联网高速发展的背景下,企业运用现代化信息技术改良、创新人力资源管理模式的具体措施,加深管理者对于智慧管理、知识管理、创新管理新理念的认识,帮助企业调整管理战略,从而提高企业的核心竞争能力。

关键词:企业;人力资源管理;创新

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.06.175

1 引言

知识经济时代将会推动企业管理进行一场新的革命,它不仅要求管理者完成人力资源基本配置工作,还要求企业发挥人力资源管理的战略作用,促进企业价值和个人价值协同效应的实现。因此,企业管理者必须寻找打破传统人才管理模式的新路径,帮助员工实现自己个人价值的同时,也为企业创造更多的价值。

2 现代企业人力资源管理中存在的问题

2.1 人力资源管理的战略地位被忽视

在当前知识经济时代,人力资源管理对于企业发展的重要意义逐渐凸显出来,它和企业业务流程、价值链一样把控着企业生存以及长远发展的命脉。但是在实际的战略规划中,很少有企业能够将人力资源管理板块的重要地位标记出来。企业管理人员对于人力资源、人才成本的了解不够深刻。部分人力资源管理者甚至并不具备其管理岗位所需要的职业能力与管理技巧,导致企业人才招聘、人力资源配置并不能够满足岗位真正的需求,员工能力并不能够与之匹配。

2.2 缺乏科学的人才价值评估体系

人才的招聘录用、培训考核、评级定薪都需要一个动态的、科学的信息管理平台,将所有员工涉及到的人才信息全面地、公开地展示出来,在企业内部形成相互监督的管理模式,从而提高员工对于企业的信任度。但目前不少企业都不具备完备的人才价值评估体系以及信息公开平台,导致员工无法根据自己的价值进行职业生涯规划,在长久工作中得不到提升,渐渐丧失了工作的积极性和满足感。而缺乏透明的薪酬福利信息公开平台则助长了优待关系户的不好举措,严重损害了其他员工的利益,不利于企业的长远发展。

2.3 忽略了员工的心理诉求导致人才流动率较高

当前不少企业、用人单位还尚且停留在将人力资源看作简单劳动力的阶段,仅仅通过压缩员工的休息时间来为企业创造更多的剩余价值。员工无法得到来自企业的人文关怀,无法建立起与企业的关联感。此外,由于缺乏透明的培养方案以及晋升体制,员工在工作中无法得到合理的提升,也没有培养起对于企业适当的忠诚度,导致企业员工流动率较高。这无疑会给企业带来不利的影响,高员工流动率不仅会降低企业的生产效率,也会降低企业员工工作的积极性。

3 人力资源管理的创新策略

3.1 利用现代化信息技术实施动态人才管理

对于企业来说,人才价值并不是一成不变的。企业员工在日常工作、培训、考试的过程中逐渐积累经验,逐渐完成自己的价值增值,他们的用工成本随着时间的推移是不断增加的。因此,企业需要利用现代化信息技术针对员工的成长轨迹建立一套动态的、全局的管理体系。纵向上将员工的选拔录用、培训考核、薪酬轨迹、福利保障等一系列信息展示出来,以公开、透明的培养方案和晋升体系吸引优秀人才加入企业建设,强调企业和员工的互利共赢,不断提高

员工的忠诚度。

3.2 与高校合作开展校企联合模式下优秀人才的培养

目前高等院校会在学生学习最后一学年里安排学生参与企业实习。但往往由于实习期短,实习工作过于简单,学生无法真正接触到企业工作的核心,导致学生在真正参加工作后实际经历的工作情况与理想之间存在较大的落差,学生也就无法在工作中轻易得到满足感。为避免此类现象的发生,企业应当与高校合作,在新生入学时,即通过发布校企联合培养方案吸引优秀人才。企业可以在大学四年里深入校园多次开展课堂培训、实地调研、暑期实习等活动帮助学生了解该企业运营情况以及文化氛围,给予优秀人才就业承诺来提前绑定优质生源。这样不仅能够保证企业招聘人才的质量,也能够提升员工的忠诚度,发挥企业人力资源管理的战略意义。

3.3 树立“以人为本”的人力资源管理新理念

未来企业能够留住高级优秀人才的并不只有可观的薪酬福利,员工能够在工作中得到幸福感、满足感以及尊重的企业才会愈发受到青睐。企业必须学会从员工的角度出发,提供更加弹性的工作机制、更加有保障的培养计划、更加宽容的企业胸怀来吸引更多年轻、有活力的优秀人才加入。企业只有将企业价值与员工的个人价值放在同等的高度看待,才能够真正消除企业与员工之间的隔阂,在二者之间搭建信任和忠诚的桥梁。

4 结束语

知识经济时代下,企业管理将不再以生产资料为发展的重中之重,而是将企业管理精力均匀地分布在所有能够为企业创造更多价值的板块上。纵观我国人口结构图鉴,未来企业对于高级优秀人才以及复合型人才的竞争只会愈演愈烈,而企业为吸引更多优秀人才除了需要制定完备的人才培养计划,还必须将“以人为本”的管理理念贯彻到日常经营活动之中,用企业氛围、企业文化、企业胸怀等软实力感化员工,让员工自愿投身到企业建设中,从而帮助企业实现更加长远、更加可持续的发展。

参考文献

- [1]叶芳芳.大数据时代下企业人力资源管理模式创新研究[J].中国集体经济,2018,000(008):127-128.
- [2]乔瑞中,张晓彤.基于知识经济时代的企业人力资源管理创新研究[J].经营管理者,2013(5):156-156.
- [3]王意日格乐吐.“互联网+”与现代企业人力资源管理创新研究[J].科技经济导刊,2017(03):290.
- [4]王佳仁.基于“互联网+”和大数据时代现代企业人力资源管理的创新[J].黑龙江科学,2016,v.7;No.72(03):158-159.
- [5]刘斯妍.基于“互联网+”和大数据时代下现代企业人力资源管理的创新与探索[J].中外企业家,2018,617(27):78-79.