

我国企业人力资源管理创新问题探究

赵全

(滨州市滨城区油区服务中心,山东 滨州 256600)

摘要:根据当前的社会发展形势可知,知识经济时代的来临势不可挡。在此背景之下,现在企业想要获得可持续发展,就必须关注核心竞争实力的提升。而人才往往是决定核心竞争实力强弱的关键因素。这就要求企业能够运用科学有效的人力资源管理策略不断提升自身的人才管理力度,才能够更好地应对新的经济发展形势,以及来自市场各方面的竞争压力。基于此,本文重点分析新时期背景之下关于企业人力资源管理的发展趋势以及有效的管理办法,目的在于不断推动企业的人力资源管理水平,从而助力现代企业的发展,这对于我国经济的平稳发展至关重要。

关键词:企业;人力资源管理;创新策略

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.19.064

随着我国不断发展进步,企业的发展随之加快,在新常态经济背景下,我国企业管理会拥有多种发展路径但也会面临发展难题。传统的管理方法,使企业管理出现严重的漏洞,所以,我国企业应该根据现状对管理进行改革创新,探索管理新路径。随着经济的全球化,我国市场经济发生变动,很多企业的管理无法适应市场经济的变化,因此,我国企业经济管理需要经营改革创新。通过改革创新有利于企业在市场中具有一定的地位,也能在不断的发展中提升企业管理能力。我国企业管理应与科技、文化、计算机运用相结合,在企业管理发展的过程中进行创新,寻找新路径,从而适应市场经济的变化提高企业管理能力,促进企业管理能力的提高。

1 当前企业人力资源管理的主要特征

1.1 弹性管理

我国以往的企业人事管理模式基本属于传统的刚性管理,具有一定的局限性。而弹性管理能够根据员工的个人能力以及业务水平,有针对性地选拔员工,可以激发员工的工作热情。由此可以看出,弹性管理灵活性较高、实用性更强,可以充分挖掘企业员工的潜在能力,以实现自我的提升和完善。

1.2 个性化管理

由于企业每一名职员的知识体系、岗位职能以及性格特征都各不相同,要求企业在经营期间应坚持个性化管理,让员工可以充分发挥自己的实际价值,提升员工参与度,从而促使企业实现更高层次的创新和优化。

1.3 外包管理

由于企业发展规模受限,导致人力资源管理工作相对滞后,很多企业都将人才管理工作外包给其他单位,以改善现阶段的人才管理模式。外包管理可以让企业将自己不擅长的领域交由专业机构完成,如资金投入预算、人才培养等,采用这种方式弥补企业管理存在的短板,以推动企业稳定发展。

2 企业人力资源管理中存在的问题

2.1 缺乏对创新的重视

企业创新能够影响企业的发展方向和管理,创新是企业发展的一种动力能够推动企业的经济效益和工作效率。从我国企业管理现状来看,缺乏创新意识,虽然国家推崇企业管理的创新,但是企业在实际情况中依旧运用传统管理模式,无法将管理创新意识融入实践中,使得企业缺乏创新气氛和企业人才缺乏创新途径和能力,导致企业无法在市场经济变化的情况下发展,限制了企业的发展方向和管理。企业创新的前提是拥有大量的资金,因为拥有足够的资金能够调动人力、物力,但是一些企业为了减少资金的投入并且想取得经济效益忽略了对管理的创新,使得无法产生应有的经济效益。传统管理模式不符合时代所需,不利于企业发展。所以,我国企业管理在发展的过程中抛弃传统的发展模式,结合新常态背景下的特征改革创新,寻求新路径。

2.2 缺乏系统科学的管理制度

随着我国市场经济的不断变化,企业取得不断发展,但是企业管理制度停留到传统模式,并且企业管理缺乏系统科学的制度来对企业进行监督,使得企业在发展的过程中出现不利因素和不合理管理因素,对企业的经济效益产生重大影响,导致企业遇到经济损失问题时无法及时解决。并且企业管理意识模糊,在建立经济制度时效仿其他企业,导致企业无法取得良好的效果。而且企业各部门在工作的过程中管理松散,导致各部门工作效率低,不利于企业的发展。其二,在进行管理工作时,没有立足长远的目标,没有确定客户所需,也没有确立企业发展方向,使企业工作效率降低,发展受到限制。这充分展现出系统科学的管理制度重要性。所以,我国企业要根据自身发展现状以及发展方向建立系统科学的管理制度,只有科学的管理制度,才能提高管理工作效率,并将管理制度运用到实践中,促进企业管理的发展。

2.3 绩效考核与激励体系不够健全

当前,大多数企业经过多年的发展,逐渐意识到员工绩

效考核、评价工作的重要性,但往往将绩效评价侧重点放在员工个人素质、知识等方面,忽视了工作岗位结果本身的情况。个人素质在某种程度上仅能够代表员工是否具有较强的工作潜能,但无法反映其是否具有实际的工作能力。建立健全的激励机制,能够有效激发员工的创新意识,激发员工的努力热情,让员工创造出更大的业绩。激励因素除了薪酬外,还应该包括个人发展、责任感、成就感、满足感、工作环境、工作挑战性,甚至还应该包括工作压力、竞争等。当前,企业在开展人力资源激励工作时,广大员工没有参与其中,且缺乏健全的绩效考核与激励机制,导致无法支撑各项激励工作的落实。

2.4 人力资源管理方式的滞后性

在当前的时代背景下,要求企业进一步强化人力资源管理工作,在人力资源管理的过程当中,关键性的任务就是需要转变以往传统僵化的管理模式,要对管理方式进行改革和创新。由于以往僵化单一的人力资源管理模式深入人心,所以企业在实际创新和改革的过程当中往往缺乏较大力度,还无法完全地转变传统管理思想和管理理念,无法摆脱以往僵化管理的束缚,这在很大程度上就导致企业人力资源管理难以取得较大的成效。追究根本因素还是由于企业内部严重匮乏新型的管理人才。同时,原有人才观念相对较为落后陈旧,无法更快更好地接受新鲜事物,甚至会对新鲜事物产生抵触情绪,不能够在人力资源管理的过程当中灵活地将大数据技术和现代管理方法融合在一起。所以,对于现代化企业而言,为了促使人力资源管理实现现代化,需要针对人力资源管理工作人员加强知识技术培训,转变其以往的守旧思想观念,同时加强现代化先进人才的引进,只有这样,才能够促使人力资源管理水平和工作质量得到全面的提高。

3 我国企业人力资源管理创新策略

3.1 建立健全企业人力资源管理体系

首先,企业人力资源管理目标的实现必须依靠于完善、科学、合理的管理体系,这就要求企业决策者与管理者必须充分了解企业的业务类型以及用人需求,并在此基础上进一步分析企业的发展战略,以此建立符合企业战略发展需求的人力资源管理制度。只有让人才与企业相关岗位相匹配,才能更好地发挥人力资源的价值,提高企业工作效率。在互联网时代,人力资源的流动打破了时间与空间的限制,使得企业与人才可以更好地相互选择,人才共享制度也逐步发展,企业人力资源管理部门应当充分地发挥互联网的作用以优化人才管理体系。

其次,为了进一步促进企业的长远发展,保持企业在经营过程中拥有完备的人力资源及其后备队伍,企业应高度重视人力资源管理平台的建设。随着互联网技术的发展,人力资源智能管理平台也逐步搭建起来,越来越多的企业建立了人才库,以充分保证人才资源的培养^[4]。企业在进行人力资源管理体系的梳理过程中,应当采用交叉化的网络结

构和扁平化的管理方式,从而进一步激发企业人才的潜能,让每一位工作人员都能在自身岗位上实现价值,发挥作用,提升成就感,从而更好地促进员工的自身发展与企业进步。

最后,企业的日常经营管理活动离不开工作团队的配合,随着企业经营规模的扩大,其组成部门与人员结构也愈发复杂,而人力资源团队的建设与管理对于企业的发展有着重要的作用,人力资源管理团队应当从企业实际情况出发,充分了解与掌握企业的人才需求,制订科学合理的人力资源管理计划,并采取有效的手段促进企业人力资源合理配置。

3.2 建立学习型员工培训机制

基于当前企业的员工培训与开发工作不规范的问题,企业应以战略管理为导向,科学规划员工培训工作流程,建立学习型的员工培训机制,为员工提供多样化、针对性的新知识和新技能培训活动,满足员工的职业发展需要。首先,企业应以战略管理目标为导向做好员工差异化的培训需求分析,对企业的短期和长期发展规划进行科学分析,分析需要培训的员工人数、员工需要培训提升的方面等,收集关键信息作为员工培训开发的决策信息参考。其次,企业员工培训工作应根据战略管理目标,合理评估员工的培训目标,以规划科学的员工培训计划,确定员工培训时间、地点、内容、方式、考核等,并给予积极参与培训员工相应的考核。最后,企业战略人力资源管理工作,应注意完善员工培训评估与反馈工作,不仅要对员工每次员工的效果进行评估,还应注意对评估结果进行反馈分析,为下一次的培训内容设计提供参考。

3.3 做好组织激励创新

激励机制的建设能够从最底层激发企业员工的工作热情。有助于企业吸收人才与留住人才。即“人才开源”与“人才节流”。如果企业希望增强自身竞争力,对于激励机制的创新是必不可少的。真正能够做好激励机制,就必须明确两个层面的事情:首先,企业需不需要这样的人才。其次,这样的人才需要什么。前者站在企业角度考虑,后者站在人才角度考虑。只有前者留不住人才,只有后者企业无法承担。因此,两者需要均衡考虑。对于前者,需要公司视自身情况而定,对于后者,本文可以提出一些建议。

首先,企业可以为相关人才提供满意的工作。当员工热爱工作时,往往能够做好这项工作。满意的工作一般包括舒适的工作环境和丰富且具有一定挑战性的工作内容。

其次,就是企业的激励机制和企业本身的福利制度。企业目的是盈利,而员工目标也是薪资,二者并不冲突。物质报酬是最快拉近企业与员工的距离的方式,薪资报酬的高低甚至可能会反映出员工的自身价值。因此,进行合理的报酬奖励尤为重要。“仓廩足而知荣辱”,当物质报酬得到满足后,企业文化和其他相关建设才会更容易开展。在今天,股权激励成了一项新的现代化激励手段,据统计,美国500强中,有90%的企业采用了股权激励后,生产率提高了

1/3,利润提高了50%。可见,股权激励是有较强的激励作用的。股权激励把公司的股份作为奖励员工的工具,是一种先进的激励方法。它可以弥补传统激励手段的不足,把员工与企业紧紧联系在一起,具有束缚员工和稳定员工的作用,起到充分调动员工积极性的效果。是一种先进的长期激励手段。

最后,企业需要辅之以人性化的管理手段。具有人性化的管理,需要企业具备人文关怀,能够去不断满足企业员工内心的需求,这是一种精神层面的激励机制。与物质激励相辅相成,让员工体会到企业的关怀,增强企业员工的凝聚力,形成良好的企业文化氛围。人性化的管理手段,可以从几个方面入手。一是对于员工的目标激励。即企业通过设置恰当可行的目标,刺激员工激发动力,振奋企业员工士气。这样的激励方式将个人目标与企业目标融合,在完成企业目标时,也提升了员工自身的成就感。而目标激励需要企业综合考虑人员实力,制定合理有效的目标。二是创造与企业相适配的企业文化。巨头公司的人才观念与企业文化相辅相成。企业文化的建设是目前激励机制中最为直接有效的精神激励方式。拥有良好企业文化的公司,人才流失的速度远远低于不重视企业文化的公司。企业文化建设,是员工理解企业价值观的重要途径。当员工对于企业文化与企业价值观产生认同时,员工对于企业归属感增强,企业内部凝聚力会大幅提升。

企业发展要学会顺境中谋发展,逆境中谋生存,重视员工的激励机制,创新激励措施,能够充分调动员工积极性,促进企业健康持续高速发展。

3.4 健全人力资源管理机制

企业应将创新元素应用于人力资源管理机制的建设之中,通过利用相应的改革创新手段优化人才管理模式,让员工及时意识到自身的岗位职责,从而提高企业人力资源管理的实际工作成效。建立健全人才管理机制应从以下几个方面开展工作:第一,结合企业员工的文化知识结构、个人特长以及专业能力等,为企业全体员工分层次地开展管理和培训工作,以实现企业建设和员工发展的双赢目标,从而健全企业现阶段的人力资源管控体系。第二,企业应坚持“以人为本”的人才管理理念,做到充分信任和尊重员工,采取人性化、科学化的人才管理手段培养和管理员工,这样不仅可以激发企业员工的参与热情,还能够优化和完善人才管理机制,进而提高企业的整体生产效率和工作质量。

3.5 完善人才招聘管理体系

为了建立完整程度高、实用效果强的人才招聘体系,企业人才管理部门应按照市场发展的客观规律,及时制定系统化的选人、用人体系。第一,人才招聘应透明、公开,具有严格且科学的用人、选人评选标准。第二,明确用人目标、有针对性地选取人力资源,通过分析应聘员工的专业素养和综合能力,再认真比对企业当前建设战略计划,选择有利于企业实现长期创新发展目标的工作人员。第三,设立相应的

人才流动管理体系。例如,内部与外部流动体系、劳务合同机制与就业机制相互融合体系。针对企业内部经营建设,人力资源部门的负责人应提倡员工实行人员轮换机制,可以在不同部门之间进行垂直移动,确立离职管理机制,以进一步优化人才招聘管理模式。

3.6 完善知识管理系统

探究人力资源管理的本质是借助知识管理的方式,达到相应的组织目标。尤其是在当前经济背景之下,知识经济的崛起考验着每一个企业对于知识的管理能力,这也使得针对知识管理系统进行完善必不可少。基于企业人力资源危机的现状,在完善知识管理系统的过程中,关键点在于保证现有技术,人才和岗位需求之间的匹配,达到人尽其才的效果;其次是针对欠缺知识部分的有效补充,例如采用自我学习或者是导师帮带的方式推动员工在欠缺知识方面的完善;再次是关于知识的挖掘,主要内容是针对员工的潜在知识进行有效挖掘,借助信任激励或者是其他措施的应用来实现;还有关于带用知识的储备,目的在于丰富员工的知识储备,更好地应对今后不断变化的工作环境和需求,支撑企业更好地应对激烈的市场竞争。常用方式包括集中授课、项目培训以及网络课堂等。同样也包含对于虚拟知识的转化以及分享,具体是指帮助员工将工作所得经验以及自身的创业想法转变为实际生产力,通过多种途径进行分享,为企业的发展助力。最后是关于核心支持的存储以及保护,采用文档、图片、视频以及实物的形式对核心知识进行保护,同时增加关于法律、道德、经济、技术等途径的核心知识保护力度。

4 结束语

综上所述,对于现代企业而言,今后发展过程中,需要形成对于人力资源管理工作所面临的风险的正确认知,才能够采取妥善的策略进行预防以及控制,避免危机的发生,同时更好地发挥人力资源管理工作具有的推动企业持续发展的作用,成为企业创新发展,实现转型升级的新支柱。

参考文献

- [1]成效福.新形势下企业人力资源管理的创新策略[J].人才资源开发,2021(11):95-96.
- [2]翟亚楠.浅谈企业人力资源管理的创新发展策略[J].商场现代化,2021(8):105-107.
- [3]李暘.新时代国有企业人力资源管理模式的创新发展研究[J].中国商论,2021(5):119-120.

作者简介:赵全(1974,1-),男,汉族,大专,职称:现职称统计师,拟高级经济师,研究方向:高级经济(人力资源管理)。