

创新驱动背景下如何助力企业人才管理升级

凌红梅

中国人民大学 人力资源管理 广东 深圳 518000

【摘要】知识经济时代,企业之间的竞争已经从原本的技术竞争逐渐转向人才竞争。企业需要秉承着创新理念强化人才管理,为人才提供更加广阔的职业发展空间。在创新驱动背景下,企业重视人力资源管理并且以培养人才的方式为后续市场竞争形成知识优势奠定基础。本文研究企业人才管理的重要性,然后了解企业在人才管理方面的现状,最后给出创新驱动背景下企业人才管理升级的路径。

【关键词】创新驱动;企业人才管理;升级

引言

经济环境的变化促使企业面临的竞争环境越来越激烈,各个行业的企业都开始创新驱动条件下进行内部结构转型。企业需要及时关注外界环境变化,还要对内部管理制度进行调整,加强在人力资源方面的管理力度,促使企业不断积累知识能力。如今,企业需要探寻怎样将人力资源转化为战略资产,从而让自身在市场竞争中凭借人才获取更大的优势。本文研究创新驱动背景下企业人才管理升级,将详细探讨企业人才管理升级的具体路径。

1 创新驱动背景下企业人才管理的重要性

一些企业受到行业特性影响,本身就对人力资源管理具备较高的要求,尤其是服务行业,其更需要足够数量的高素质人才作为支撑。可以说,人力资源管理对于企业的运营发展产生非常大的影响。以矿山企业为例,作为我国的老牌企业,其属于传统行业当中的支柱产业,在现代行业理念当中,要想不断优化矿产开发工艺,就需要选择更加先进的矿产开发技术,而与之而来的则是要求企业当中的人才能够具备适应矿产开发技术的能力,在短期内了解工艺流程并且能够操作一些先进的设备,其才能够避免限制矿山企业的业务发展^[1]。在该种情况下,矿山企业需要注重人才引进和人才培养,着重对技术人才进行知识培养,促使其掌握更多先进的技术,也能够在工作岗位当中形成安全意识,遵从职业规则高效完成工作任务。矿山企业也需要对自身的信息人才以及管理人才定期开展培训工作,从而促使整个企业能够在创新体制下,受到创新驱动条件的影响,整体提升现代化的技术水平。

除了矿山企业需要注意人才管理以外,其他的行业

也同样需要意识到人才管理的重要作用。企业要想开拓更加广阔的市场空间,就需要结合先进的理论以及技术知识,而此时企业的员工所掌握的知识越多,其对技术认识越熟练就意味着其越能够在企业运营发展中起到决定性作用^[2]。企业虽然面对多变的市场环境承担了诸多压力,但企业同样可以在这样的市场环境中抓住发展机遇。在制定确切的人才管理制度以后,按照科学的思路对企业的人才开展合理的职业规划,其能够在各类人才的支持下对企业未来的发展状况进行判断,并且从众多企业当中脱颖而出,成为运营状态更好、人才基础最强的企业。

2 创新驱动背景下企业人才管理现状

2.1 创新驱动背景下企业人才管理弊端

虽然已经进入知识时代,但企业在人才管理方面的理念还没有完全转换,导致其在受到创新驱动情况下,企业的人才管理其实还存在几点比较明显的问题。首先,一些企业本身并不具备人才管理的理念,又或者是说其所开展的人才管理工作并没有和人才管理机制搭配起来。很多企业在制定了发展战略以后,都会随之对人才管理状态进行调整,但事实上,人才管理理念总是处于滞后的状态。一些企业已经进入国际市场当中,但其所采用的人才管理模式依然是沿用传统管理理念,此时人才管理弊端凸显出来。对于企业来说,人力资源管理制度仅仅是为了约束员工所设置的管理制度,但却并不是针对特定的部门所产生管理作用。在忽视以人为本理念的情况下,企业并没有建立对应的人才管理体系,更加无法将人才管理和企业的发展战略有效结合在一起^[3]。其次,现在很多企业都存在人才流失的问题,且该种问

题也越来越严重。一些企业属于新建立的企业,但为了节省成本,其在人才管理制度方面制定比较严苛,甚至存在对人才不公平的情况。一旦出现轻微的失误,就需要扣除大量的薪资,导致人才最终获取的薪资待遇与预期存在较大差距。一些已经运营较久的企业虽然不特意在人才管理方面控制成本,但其人才管理制度比较冗杂,很多员工并没有办法了解人才管理制度,只能凭借公司方解释制度。长期处于该种情况,员工离职已经成为常态。该种情况很不利于企业人才团队培养,也对企业的正常运作产生限制。最后,尽管现代企业所采用的管理模式和管理理念都处于不断革新的状态,但企业对于高端人才的需求也更加迫切,很多企业虽然想要招揽足够的高端人才,却没有完善自身的薪酬管理制度,即便是其初期招聘了人才,但后续维护期间也很难达成笼络人才的目的。现在企业存在人才引进以及薪酬体系方面的问题,其所呈现出的人力资源管理更是粗放状态,不仅基层员工的薪资待遇无法保证,高端人才的职业规划也会受到影响^[4]。员工处于该种工作状态下,其工作的积极性被打击,越来越多的员工安于现状,对于工作已经丧失热情。

2.2 创新驱动背景下企业人才管理创新优势

虽然一些企业在创新驱动背景下还没有转变自身的人才管理思想,对于知识时代的市场需求没有完全适应,但一些大型企业还是顺应时代发展需求而凭借着创新管理理念在人才管理方面获取优势。例如,部分企业在创新思想的影响下针对人力资源管理已经形成比较长远的计划。企业根据自身运营发展需求对各个业务部门的人员数量进行调查,并且对员工按照年龄、工作年限、文化程度等指标进行分类,重新优化人员配置。在了解人员具体情况以后,根据部门内的职位结构恰当的分配合理的工作,一些不合格的员工将被剔除在岗位之外,但企业并不是完全放弃这部分员工,而是对其开展培训工作,促使其能够满足岗位需求的情况下再进入到工作岗位当中^[5]。企业还将原本垂直化的组织管理结构转化为扁平化的管理结构,并且在配合人事部门岗位协调的情况下重新细化人才管理机制,并为员工签发工作责任书,将每个工作岗位的具体工作划分为不同的指标,并以季度方式展开绩效考核。此时员工能够明确自身的岗位职责,也会根据工作需要充分激发自己的潜能。一些企业根据市场变化情况以及企业发展需求构建比较完善的激励机制,其通过对员工提供护理制度、奖金、补贴、保险等相关方式为员工形成工作动力,而员工如果能够很好地处理自己的工作内容并且不断提升自身的工作实力,其能够在激励机制的配合下获得更高的职位,具备更加广阔的晋升空间。可以说,企业所制定的激励机制

促使员工的职业需求得到满足,其更愿意以不断充实自己方式来追求自我价值的提升。

事实上,在创新驱动背景下,很多企业都已经针对自身的人力资源管理进行优化配置,不仅对人才管理的体制进行改革,还在此基础之上开展创新工作。除了构建比较完善的人力资源管理体系以外,为了让企业处于健康运作的状态,其将企业的生产、销售等环节作为基础,秉承着创新原则对员工的生活需求和工作需求展开调查,通过建立一职多能以及竞争上岗的人才配置机制来激发员工的工作动力。企业的人力资源部门依据员工自身的特点来分配不同的工作,并且让企业内部的人才流动机制更加完善,促使管理人员和技术人才都能够在特定的岗位上充分发挥出自己的专业技能。除了企业内部重新配置人才资源以外,也将对人才开展培训,并创新人才培养机制。在招聘环节开始,企业将为人才介绍企业对人才的职业规划,然后按照人才的发展潜力以及其所具备的价值观进行热那次考量,明确其是否符合自身招聘的标准。而在确定人才足够优秀的情况下,才会将其招聘到企业当中,并为其安排合适的岗位,秉承着适才适岗的原则,为人才定期安排培训,从而让其工作素养和文化素养都会有所提升。

3 创新驱动背景下企业人才管理升级路径

事实上,在各个行业都开始创新发展的情况下,企业要想具备更加长远的发展空间,就需要开展人才培养计划,并且强化人才管理力度,从而使人才管理升级的同时也带动企业升级。

3.1 创新人力资源管理理念

目前市场环境迅猛,需要企业当中的人资部门及时使用新时期的人资管理理念,明确企业发展的需要,带动人才创新管理的节奏,及时地审视自身工作理念、工作模式,在发现管理理念、模式存在问题的时候立即采取解决对策,避免陈旧管理模式、思想对企业未来发展产生阻碍。在人资部门进行管理思想升级的时候,要能充分认识到思想理念对于企业未来发展的重要性,掌握陈旧思想、理念对企业形成的制约性,以时代发展以及企业未来规划为基础,驱动企业人资管理中运用新思想。

在开展人资管理的阶段中,要能认识到人资管理的核心目的是激发企业潜力、推动企业发展,因此在制定人资管理方案的时候,要保证管理方案能够和企业发展相适应,使工作人员和企业实现共赢。因此进行人资管理工作升级的时候,也需要注重人资管理工作的战略化特点,避免人资管理工作出现行政化、简单化、表面化等过去人资管理工作中存在的不足,人资管理工作能满足企业对各种人才的需要,推动企业未来发展。在这一阶

段中,人资管理方面的工作人员要能重点完成从经验管理朝向科学管理的转变。过去人资管理人员在开展工作的時候,可能以个人主观标准对员工进行评判,这种管理方式存在严重的不足,可能由于个人认识的偏差就导致员工发展受到限制,导致员工难以为企业贡献出自己的力量,也会影响企业未来发展战略的实现。而处于该种环境下,员工也会认为自己所受到的待遇并不公平,长期存在不平衡的心理会打消员工在工作岗位上的积极性,进而影响员工个人潜力的发挥。而在人资管理工作升级的阶段中,需要企业人资管理人员能以科学的方式开展管理工作,避免出现个人主观经验在管理工作中其决定性作用,并将企业未来发展战略融入到人资管理当中,让员工选拔、培训以及晋升都完全符合企业发展需要。此时企业所制定的各项人才管理制度以及所开展的人才晋升考核均需要细化考核目标,并且确保考核结果具备科学性和准确性。

每个员工都有独特的价值,其能够发挥出的工作潜力也各不相同,员工在个人能力提升的情况下,能够协同达成企业的共同目标。为此,企业在创新自身人力资源管理理念过程中,可以秉承人本管理思想,将员工作为企业人才管理的核心,所开展的人才管理工作也将均和员工有直接的关系。此时员工能够明确企业对自身的重视,在企业的科学制度引导下能够快速适应工作岗位,并充分发挥出自己的工作实力。为了达成预期的工作目标,人本管理理念将被渗入到企业文化当中,员工明确人本管理思想的实质,了解到自身工作的重要性,此时企业将形成尊重员工和爱护员工的工作氛围,员工团队的凝聚力也会进一步提升。

3.2 创新人力资源管理机构

打破人力资源企业管理系统原有的限制,企业对自身原本的人力资源结构进行调整,从原本的二元一体管理结构转化为员工、人事培训以及组织部门三位一体的人管理模式,成立了企业人力资源管理业务开发中心,赋予该部门相应的地位与管理权力,行使企业人力资源的管理和业务开发的职责,改变简单地只针对于员工的考勤管理、工资的分配、员工的奖惩、岗位的配置、工

作活动计划等外在职能要素的管理状态,向员工岗位、队伍和工作人员的分析,人力资源管理政策的研究和其实施,员工的思想、心理和其行为的组织协调、控制等内在的管理要素向企业管理的转变,实现企业人力资源的管理专业化、系统化。

无论是为了摆脱原本繁重的管理任务,还是为了夯实企业人才管理的基础,推进企业人力资源管理向信息化纵深方向发展都离不开一套现代化的人力资源计算机信息处理系统。目前人力资源管理系统信息化的建设已经在国际上取得有目共睹的进展和成果,减轻了企业人力资源管理工作的压力,提高了人力资源管理效率。但从发展趋势上来看,这还远远不够。目前很多企业已经开发出被广泛使用的企业人力资源信息管理系统,在其功能、模块等软件设计方面并没有在国际上得到充分的应用。

4 结束语

综上所述,在创新驱动背景下,企业需要不断调整自身在人才管理方面的管理模式和管理制度,科学规划企业人才培养路线,促使其能够在职业生涯中不断充实知识基础。如今企业还存在忽视人才管理措施的情况,对于人才管理创新理念的理解也不够透彻,但在后续发展过程中,企业将不断完善和调整人才管理策略,从而使企业的人才实力更强,能够凭借人才实力在市场竞争中占据更多的市场份额。

【参考文献】

- [1] 王英. 以高质量精细化管理和创新驱动助推企业发展 [J]. 决策探索, 2018, 000(018):76-77.
- [2] 杨倩丽. 坚持创新驱动助推企业健康发展 [J]. 中国商论, 2018, 000(002):68-69.
- [3] 高群. “三建三强”创新驱动助力企业加快发展 [J]. 现代企业文化, 2019, 000(007):23-24.
- [4] 覃耀童. 浅谈新时代下企业如何构建创新人才制度体系 [J]. 人力资源管理, 2018, 000(005):486.
- [5] 生秀丽. 创新融资管理模式 助力中小企业转型 [J]. 会计师, 2018, No.288(09):18-19.