

探析知识型企业人力资源管理工程创新模式

孔爱巧

山东省菏泽市曹县人力资源和社会保障局 山东曹县 274400

【摘要】随着科技和信息的迅速发展,知识创新已成为推动单位竞争力的关键因素之一。单位在知识创新过程中,聚焦于知识的获取、生成、传播和应用,以快速适应不断变化的市场环境。而人力资源作为单位重要的资源之一,在知识创新中扮演着举足轻重的角色。然而,知识创新背景下的单位人力资源管理面临一系列挑战,包括人才选拔和培养的需求变化、组织文化的转型、团队协作和知识分享的促进等等。为了应对这些挑战,单位需要重新审视并调整人力资源管理模式。基于此,本篇文章对知识创新背景下的单位人力资源管理模式进行研究,以供参考。

【关键词】知识创新背景下;单位;人力资源管理;策略分析

引言:知识创新背景下单位人力资源管理模式对单位竞争力的影响以及相应的策略调整。以往的传统模式已难以适应知识创新背景下的需求,因此需要探索一种新的、具有创新性的人力资源管理模式。这个模式应该能够激发员工的创新潜能、促进跨部门合作、提升绩效评估和奖励体系,并通过数据驱动的决策支持实现个性化管理。应提出一种基于知识创新背景的人力资源管理模式,为单位在知识创新时代提供有针对性的管理策略和实践建议。

1 知识创新对单位竞争力的影响

1.1 提升产品和服务的质量

知识创新使单位能够不断地获取、创造和应用新知识,在产品和服务的设计、开发和提供过程中融入更加先进、创新和高效的技术和方法。通过不断创新改进产品和服务的质量,单位能够满足客户的需求,并在市场竞争中取得优势。

1.2 加快创新周期和速度

知识创新能够帮助单位建立创新机制和文化,推动创新的产生和实施。单位通过不断学习和积累知识,能够更快地识别和抓住市场机遇,并迅速转化为创新产品或服务。这能够缩短创新开发的周期,提高创新速度,增强单位在市场中的灵活性和敏捷性。

1.3 增强核心竞争力

知识创新帮助单位发掘和利用核心竞争力所依赖的关键知识和技术。通过不断学习和积累知识,单位能够建立起独特的知识资产,并将其转化为核心竞争力。这使得单位能够在市场中提供独一无二的产品或服务,并建立起与竞争对手的差异化。

1.4 增加创新能力和创造力

知识创新鼓励单位员工积极参与创新活动,并提供相应的支持和资源。单位通过建立知识共享和团队协作的机制,能够汇集和整合不同部门和个人的专业知识和经验,激发员工的创新能力和创造力。这有助于推动单位持续地

进行创新并不断创造新的价值。

1.5 建立良好的知识管理体系

知识创新强调对知识的有效管理和利用。单位通过建立良好的知识管理体系,包括知识获取、储存、传播和应用等环节,能够更好地管理和利用已有的知识资产和专业能力。这有助于单位迅速满足市场需求,并应对竞争挑战。总之,知识创新对单位竞争力的影响是全面的和长期的。它能够提升产品和服务的质量,加快创新周期和速度,增强单位的核心竞争力,增加创新能力和创造力,并帮助单位建立良好的知识管理体系。这些影响使得单位能够在市场上持续发展和保持竞争优势。

2 现阶段单位人力资源管理上存在的主要问题

2.1 不能正面对待与了解人力资源管理

客观层面分析人力资源管理,首先要对人力资源管理工作具有深度认知,并了解人力资源管理对于单位的价值与重要性。现阶段,我国大部分单位显然并不清楚人力资源管理工作的工作性质,仍认为人力资源管理工作为事务性工作,甚至会将人事管理与人力资源管理混为一谈,由此可见,现阶段部分单位的高层管理人员对于人力资源管理工作的了解程度和认知严重不足。

2.2 单位人力资源配备不科学,人力资源浪费严重

人力资源浪费的情况在我国众多单位中普遍存在,其原因就是人力资源配置不合理,单位对人力资源管理不够重视且了解不够充分,且人力资源管理并没有设置专业工作人员,即便部分单位设置专业工作人员,但其专业知识却不能满足人力资源管理工作,单位在日后培训中也支撑不到位,导致人力资源管理工作仅停留在传统工作上,如:档案管理、薪资发放、保险缴存等,长久以往,人力资源工作无法满足新时代背景下单位的发展步伐。

2.3 单位人力资源整体规划欠缺科学性和可行性

人力资源管理工作中欠缺科学性和可行性是目前我国大部分单位中存在的问题,它贯穿于人力资源管理工作的前

期招聘到入职工作中，主要表现为：在招聘员工初期只关注员工专业技能和素养，入职工作后并没有制定相关培训计划提升员工工作能力，导致员工工作停滞不前。其次，单位在招聘人员时也欠缺可行性，员工的专业技能与职位不对等，加上单位中出现小团体和负面影响，造成员工的付出与汇报不成正比，久而久之，削弱员工工作积极性。再次，单位在管理过程中缺少激励政策，员工表现优越时不能及时进行鼓励和奖励，保障制度极其单一，不能激发员工的工作积极性。最后，单位内人力资源管理层专业知识与素养较差，这是导致人力资源管理停滞不前的直接原因，人力资源管理工作较为复杂，导致管理层将复杂问题简单化，导致管理工作不能有效提升。

3 知识创新对单位人力资源管理的挑战

3.1 人才招聘和选拔的需求变化

知识创新要求单位招聘具备相关专业知识和创新能力的员工。单位需要识别和吸引那些具有创新思维和潜力的人才，而非仅仅依赖传统的学历和工作经验标准。这对传统的招聘和选拔模式提出了挑战，要求人力资源部门采用更加灵活和创新的方法来评估和选择候选人。

3.2 员工培训与终身学习的策略调整

知识创新意味着员工需要不断更新和提升自己的知识和技能，以适应快速变化的市场和技术环境。传统的培训方式可能无法满足这种需求，单位需要转向更加灵活、个性化和终身学习的培训策略。这需要单位在培训内容和形式上进行创新，通过内外部的培训资源提供员工持续学习的机会。

3.3 绩效评估与奖励体系的创新

知识创新需要激励和奖励员工的创新行为，以推动他们不断创造和分享新知识。传统的绩效评估和奖励体系可能过于注重短期目标和业绩，无法充分考虑到员工的创新贡献。单位需要创新绩效评估方法，将创新行为与员工的奖励和晋升相联系，鼓励和支持员工的创新思维和行为。

3.4 知识分享与团队协作的促进

知识创新依赖于良好的知识分享和团队协作。单位需要打破部门壁垒，建立跨部门的知识共享机制和团队合作机制，促进员工之间的知识流动和合作。这要求单位建立和维护良好的沟通渠道和协作文化，鼓励员工分享知识、经验和想法。以上挑战使得单位在人力资源管理方面需要进行相应的策略调整。单位需要通过创新招聘和选拔、灵活的培训和终身学习策略、创新的绩效评估和奖励体系、以及鼓励知识分享和团队协作等举措，发挥员工的创新潜力，促进知识的创造和应用，从而提升单位在知识创新背景下的竞争力。

4 知识创新背景下的单位人力资源管理模式探索

4.1 发掘与吸引创新人才

针对创新人才的招聘和选拔，单位可以通过多元化的渠道，如高校合作、专业社交平台和创新人才网站等，主动发现具备创新潜质的人才。在选拔过程中，不仅要注重传

统的学历和工作经验，还要考察候选人的创新能力、团队合作精神和问题解决能力。

4.2 建立创新文化与环境

单位应该鼓励员工参与创新活动，并提供相应的支持和资源。为此，单位需要营造积极的创新文化，包括鼓励员工提出新想法、倡导尝试和失败的宽容心态、促进知识共享和跨部门合作等。此外，提供开放的工作环境和灵活的工作模式，如组建“柔性”团队、建立“揭榜挂帅”机制等，也有助于激发员工的创新意识和潜力。

4.3 推行个性化的培训和发展计划

单位应该根据员工的需求和职业发展目标，提供个性化的培训和发展计划。这可以包括内部培训、外部培训、导师制度、专业认证等形式。同时，还可以通过充分利用数字化技术和在线学习资源，提供灵活的学习机会，支持员工进行终身学习和不断更新知识。

4.4 创新的绩效评估和激励机制

在绩效评估方面，单位需要重视创新行为和创造性思维的评估，并将其纳入绩效评估体系。此外，还可以引入多维度的指标，如项目成果、团队合作、知识分享和跨部门协作等，全面考察员工的贡献。对于表现出色的创新人才，应该提供适当的激励措施，如晋升机会、薪酬奖励、股权激励等，以激励员工持续推动创新。

4.5 建立协作和知识共享平台

单位应该建立跨部门的协作和知识共享平台，促进员工之间的沟通和合作。这可以通过内部社交网络、在线团队协作工具、知识库和专家分享会等形式实现。通过这些平台，员工能够自由交流和分享知识、经验和见解，推动创新和跨部门合作。

5 结束语

综上所述，知识创新已经成为单位人力资源管理中的关键要素，它提升了员工的创新能力，促进了团队协作，推动了组织的发展。通过建立知识共享文化、提供培训和发展机会、设计激励机制和优化组织结构，单位可以更好地实施基于知识创新的人力资源管理模式。这些关键因素相互交织，形成一个支持创新和竞争优势的生态系统。在不断变化的商业环境中，单位应关注这些因素，以实现长期成功。知识创新背景下的单位人力资源管理模式应该以发掘和吸引创新人才、建立创新文化与环境、推行个性化的培训和发展计划、采用创新激励机制、建立协作和知识共享平台等为核心要素。这样的模式能够激发员工的创新潜能，促进知识的创造和应用，为单位在知识创新时代提供全面支持。

参考文献：

- [1] 王琳. 知识创新背景下的单位人力资源管理模式分析[J]. 中小单位管理与科技(上旬刊), 2020(04): 32-33.
- [2] 叶宏敏. 知识创新背景下的单位人力资源管理模式分析[J]. 现代经济信息, 2021(15): 55-57.