

知识经济背景下人力资源管理方法研究

刘 洋

浙江九然服饰有限公司 浙江杭州 310000

摘要: 在知识经济背景下, 对企业人力资源管理质量提出更高要求, 与传统企业人事管理相比, 现代人力资源管理更具有人性化的特点, 能够有效满足不同人才需求, 最大限度发挥出不同人才的创造价值, 为推动企业发展奠定良好基础。本文主要对知识经济背景下人力资源管理方法进行浅析。

关键词: 知识经济背景; 人力资源; 管理方法

引言:

这些年在知识经济背景下, 促使企业环境发生改变, 绝大多数企业积极改变人力资源管理方式, 结合以人为本的管理思想, 摒弃传统人事管理中的不足, 根据人力资源的实际情况制定科学合理的管理方法, 从而使得人力资源管理都能做到人尽其才、才能其用的目标, 为企业实现长远发展创造良好的人力资源条件。

一、知识经济概述

知识经济是与农业经济、工业经济相比, 相对而言的一个概念, 侧重人才、技术、专利等软性因素融入。从本质上来看, 知识经济是以技术含量为前提, 力求为企业经济管理提供切实可行的运营模式, 目的是为了提升企业管理水平, 协助企业做到科学管理。现代社会与传统社会不同, 知识主导着整个经济发展形势, 企业如果能够建设完善的知识经济管理体系, 则能确保现有的人力资源队伍符合时代发展要求, 从而为企业长远发展奠定良好基础。

二、传统人事管理与现代人力资源管理区别

1、管理理念和管理重心不同

在传统人事管理中, 通常将员工作为一种“工具”, 管理人才的重心在于“事”, 存在着严重的学历论、文凭论等问题, 在管理员工的过程中看重企业规章制度和奖惩措施等可以物化的东西, 缺乏人才管理创新。现代人力资源管理将员工作为一种“资源”, 将管理重心放到了“人”上, 企业在管理人力资源时, 引用了重能力、重绩效、重贡献等理念, 鼓励创新和竞争等新型用人理念, 并且在管理的过程中能够站到员工角度考虑他们的职业

生涯规划, 结合员工的工作内容和个人特长为其制定完善的培训计划, 这样既能促使员工在工作中充分发挥个人才能, 还能增强员工的归属感, 使得员工能够以积极心态参与到工作中来。

2、权力划分不同

传统人事管理的工作内容包含岗位制定、薪资计算和发放等, 权力较为集中, 这种情形容易导致部分企业人事管理部门出现以权谋私的情况, 无法根据企业发展实际需求选拔出优秀人才, 存在严重的连襟关系, 对企业长远发展容易造成不良影响。现代人力资源管理的侧重点是对人才的培养与调度, 注重人力资源管理奖励机制, 需要人力资源管理部门结合企业实际情况优化工作流程设计, 对于全体员工的薪资发放、计薪方式、设立工作岗位等内容则由其它部门负责, 权力较为分散, 各个部门之间相互制约, 符合企业以人为本的人力资源管理思想。

3、管理内容和对管理人员要求不同

相比于传统人事管理而言, 现代人力资源管理在管理内容方面有了很大的拓展, 在传统人事管理中, 需要负责的管理内容是新人招聘、填补岗位空缺, 对管理人员的职业素养要求较低。在现代人力资源管理中, 除了原来的基础工作之外, 还需要人力资源管理部门的工作人员具备工作岗位设计、协调各个部门工作能力, 需要相关工作人员具有专业的人才管理知识和丰富的人才管理经验, 对管理人员职业素养要求较高。

三、知识经济背景下企业人力资源管理现状

首先, 存有管理理念落后的问题。21世纪是知识大爆炸时代, 推动了网络信息技术的发展, 企业工作模式已经与传统工作模式截然不同, 网络与知识经济融合是大势所趋。但是在调查中发现, 目前绝大多数企业仍旧采用传统人力资源管理理念, 没有结合企业发展需求及

作者简介: 刘洋, 1983.08, 汉族, 女, 辽宁营口, 本科, 一级人力资源管理师, 研究方向: 知识经济背景下人力资源管理方法研究, 邮箱: 616399709@qq.com。

时创新管理理念,导致企业人才队伍建设不符合知识经济时代人才要求,阻碍了企业的发展进程。

其次,管理方式较为陈旧。企业是推动国家经济向前发展的主力军,然而人力资源管理方式决定了相关项目的运营质量。目前,虽然部分企业积极紧跟知识经济发展潮流,不断改革传统管理模式,但是在调查中发现,部分企业仍旧无法摆脱单一的管理模式,缺乏人性化管理,从而无法从根源上提升企业人力资源管理质量。

再者,没有引入人才管理理论。经过调查发现,部分企业在进行人力资源管理时,并没有意识到现有管理形式中存在的缺陷,甚至部分企业的领导层认为传统管理形式容易操作,短期效果良好,没有结合知识经济时代需求引入人才管理理论,弱化了人力资源管理水平。

最后,激励内容不健全。企业在运转的过程中,离不开员工的支持和操作,日常工作内容需要员工负责完成。尤其在知识经济背景下,企业中的人力资源不再是劳动力资源,而是一种长期性投资资源,企业可以在“知识—效益”转化的过程中获取经济收益。然而目前大部分企业人力资源管理人员过于注重短期经济收益,侧重相关项目的工作业绩,没有将大量的经历放到人力资源管理上来,甚至部分企业没有制定长远的人才发展规划,从而导致企业在制定激励内容时,通常是按照员工的工作年限、工作质量进行奖惩,并且激励内容没有合理区分物质激励和精神激励,缺乏完善的激励体系,影响了人力资源管理质量。

四、知识经济背景下人力资源管理方法

1、创建优质人才氛围

在知识经济背景下,各行各业对人才质量的要求较高,人才是促进企业长远发展的前提,优质的人才队伍能够为企业向前发展起到良好助推作用。因此,企业在进行人力资源管理时,应结合时代发展潮流,注重创建优质人才氛围,在企业内部倡导人人平等的工作氛围,对上级领导和基层员工都一视同仁,切实做到尊重人才、帮助人才的管理目标,并根据企业实际情况适当引导人才发挥个人工作潜能,从而在企业内部营造出良好的工作氛围,调动全体员工工作积极性。再者,企业应将优化人才氛围作为发展战略的关键内容,以人才为基点,全面建设企业人才文化,结合企业实际情况中制定人才文化落实方针,确保现代人力资源管理能够向着规范化的方向前进。

2、注重人才梯队建设

相比其它部门而言,人力资源管理工作内容较为繁

杂,并且存在着人才晋升困难的问题,企业在现代人力资源管理中要想发现优秀人才,就应根据知识经济背景的人才需求,注重人才梯队建设,根据每个梯队人才的实际工作能力和学习需求设计完善的培训计划,促使全体员工都能在培训中积累工作经验,提升个人工作技能。由于现代人力资源管理深受考评制度影响,当企业建设人才梯队时,应采用外部招聘和内部选拔的方式,建设科学合理的人才队伍,确保每个梯队中的工作人员职业技能和职业素养基本一致,防止出现优秀员工长期处于基层队伍的问题。在企业外部招聘人才时,应根据每个梯队对人才的现实需求明确招聘内容,保障招聘进来的人才符合相关梯队实际要求。与此同时,企业应定期对不同梯队人才进行培训,邀请工作经验丰富或者相关部门的专业人士讲述工作问题处理方式,促使相关工作人员在聆听中总结工作经验,从而在今后负责相关工作内容时,能够选择合理的方式解决问题,提升员工的工作质量和效率。另外,企业在人才梯队建设完成后,应积极创新原有考评制度,结合企业实际情况进行完善,针对每个梯队人才的工作技能、工作内容设置合理的考评内容,确保人才晋升科学合理,使得人力资源管理实现能者晋升的目标。

3、强化人才管理理论

在知识经济背景下,人才是促进企业健康可持续发展的关键因素,为了切实发挥出人才价值,人力资源管理部门应结合知识经济时代中对人才的需求,积极改革人力资源管理经营方法,引入先进的人才管理理论,根据企业实际情况将新型管理理论应用到实际工作中来,并及时分析企业原有管理中存有的缺陷,结合企业发展对人才的要求进行改革创新,提升人力资源管理理论的可行性和使用价值。首先,企业应为员工建设施展个人才华的平台,可以根据各个部门的工作内容开展工作竞赛活动,要求参与活动的员工在规定时间内完成相关工作内容,人力资源管理部门可以根据员工完成的实际情况进行打分,并结合人才管理理论及时对分数前三的员工进行奖励,促使员工能够以积极心态参与到相关活动中来。其次,人力资源在强化人才管理理论的过程中,应深入基层调研各个部门的工作情况,分析在建设人才队伍中对管理理论的实际需求,尽量选择适合企业发展的人才管理理论,防止出现理论与实际情况不符的问题,影响了人力资源管理质量。

4、注重人才激励内容的丰富与均衡

在知识经济背景下,社会对高质量人才具有多样性

需求，这就导致部分专业能力强的人才存在流失性较高的问题。因此，为了提高员工的企业归属感，人才激励是目前企业人力资源管理中的重要措施，人力资源管理部门可以结合员工的工作表现和现实需求，适当丰富人才激励内容，并结合公平性激励原则，注重人才激励内容的均衡性。例如，企业在制定人才激励内容时，应将物质激励和精神激励区分设置，分层制定考核方式，当人力资源管理设置物质激励时，可以从员工每个阶段的工作效果入手，及时选拔出工作效果良好的员工，并为其颁发相应的物质激励，激励内容可以包含日用品和薪资等，以此调动员工工作积极性。精神激励可以按照不同部门员工的打卡情况和工作态度入手，定期对工作积极、态度端正的员工颁发书籍进行奖励。再加上每个员工工作实力不同，部分员工容易在某个阶段出现工作瓶颈，这时人力资源管理部门在制定精神激励内容时，还可以根据员工在工作中出现的问题，定期开展经验分享会或者研讨会等活动，要求各个部门工作经验丰富或者进步速度较快的员工分享工作经验，并对分享效果良好

的员工进行奖励，促使处于瓶颈期的员工能够在参与企业内部活动中，找到自身存在的问题，从而在后期开展工作时不断改进个人工作方式，切实发挥出人才激励对人力资源管理的价值。

五、结束语

综上所述，在知识经济背景下，社会对企业人力资源管理要求较高，需要企业在发展的过程中，能够结合时代发展的实际情况，从多个层面分析人力资源管理中存在的问题，并根据企业内部现实状况制定合理的人力资源管理方法，通过多种方式优化人力资源管理模式，促使企业有序实现长远发展的目标。

参考文献：

- [1]黄冬梅.探讨国有集团公司人力资源管理改革的几点思考[J].智库时代, 2020(26): 33-34.
- [2]王丽莉.大数据时代的人力资源管理变革探析[J].纳税, 2020(17): 285.
- [3]岳树江.浅探国有企业人力资源管理的优化策略[J].人力资源, 2020(08): 74-75.