

# 人力资源管理的创新策略

李佳龙

华陆工程科技有限责任公司 陕西西安 710065

**摘要:** 随着人力资源管理方法的不断创新,企业人力资源管理取得了一定发展,但仍然存在一些不足之处。从当前企业人力资源管理的实际情况出发,相关企业应不断提升人力资源管理的战略性、系统性,健全企业人力资源管理体制,培育国企文化,以此作为企业人力资源管理制度的源泉,不断强化员工培训,实现企业人力资源管理的高效率。本文主要论述企业人力资源管理的创新,以此展开研究,仅供参考。

**关键词:** 企业;人力资源管理;创新

## Innovation strategy of human resource management

Lijialong

Hualu Engineering Technology Co., Ltd. Xi'an, Shaanxi 710065

**Abstract:** With the continuous innovation of human resource management methods, enterprise human resource management has made some progress, but there are still some deficiencies. Starting from the actual situation of the current enterprise human resource management, the relevant enterprises should continuously improve the strategic and systematic nature of human resource management, improve the enterprise human resource management system, and cultivate the state-owned enterprise culture. It serves as the source of the enterprise human resource management system, we should continuously strengthen staff training to realize the high efficiency of the enterprise human resource management. This paper mainly discusses the innovation of enterprise human resource management to carry out research, which is for reference only.

**Keywords:** enterprise; Human resource management; innovation

### 引言:

人力资源是企业的重要管理部门,是企业经济发展和效益提升必须具备的基础条件。人力资源的有效管理,可以实现企业的良好运营和发展。人力资源的战略管理目标是实现人力资源利用最大化,为企业创造良好的经济收益。要实现人力资源管理最大化,必须对人力资源进行战略性创新管理,最大限度地开发利用、整合人力资源,实现企业的经济增长,同时也有助于企业适应经济和市场环境的复杂变化。

### 1 企业人力资源管理的重要意义

#### 1.1 合理配置人力资源

随着科学技术的快速发展,社会对人才的要求日益严格,需要更多专业技术人才和复合型人才。企业为了完成战略目标,要加强对人才的引进和培养。通过开展高效的人力资源管理可以对现有资源进行优化,让人才和岗位更加匹配,做到最佳组合。

#### 1.2 提高整体运行效率

企业的资源丰富多样,涉及文化、人力、物质等方面的资源,通过开展人力资源管理能够有效发挥员工的价值,进而提高整体的运行效率,促进企业健康、长远的发展<sup>[1]</sup>。

#### 1.3 转变管理者的角色定位

在互联网时代背景下,人力资源管理结构通常会存在跨部门以及网络化分布的团队,这种情况的出现,对传统的领导角色以及人际关系模式造成了一定影响,加剧了行业之间的竞争。面对这样的局势,各行业人力资源管理应当积极转变管理思维,站在战略角度进行分析探讨,积极应对经济全球化以及信息化带来的各种影响。管理者的角色从命令者转向合作者,这样可以有效促进人力资源管理结构的优化,实现网络化的组织结构,更好地构建多元化人力资源管理体系。

## 2 企业人力资源管理存在的主要问题

### 2.1 管理缺乏灵活性，服务意识不到位

企业普遍存在“无大错不可辞退”的思想观念，员工有着至深的优越感，正式由于这种工作稳定性强，导致员工普遍缺乏竞争意识，缺乏服务于社会的意识。管理人员缺乏灵活性，日常工作流于形式，没有结合实际选拔工作能力和人力资源管理相适应的人才，在进行岗位安排的时候，没有考虑每个员工的工作能力与优势，没有从员工的业务培训和职业规划出发进行合理的人力资源配置，导致员工缺乏服务意识和工作积极性，从而使企业的综合管理和人员管理得不到有效发挥。

### 2.2 企业人力资源管理体系问题

企业作为我国经济、政治、文化领域中的重要组成部分，对于我国社会发展起到一定的影响作用。在此同时，企业对于人力资源管理的要求相对更高一些，要求企业内部员工需要拥有良好的职业道德品质和文化素养，同时还需要具备新时代的社会责任感，能够为社会发展贡献出个人的力量。当前企业人力资源管理领域，管理体系不够健全、无法满足新时期企业人力管理需求的情况较为突出。不能与时俱进的健全人力资源管理体系，以适应变化的市场，则会影响到企业的长远发展，不利于企业内部管理<sup>[2]</sup>。

### 2.3 人力资源开发与企业战略目标不一致

企业的战略目标是指企业在实现其使命过程中所追求的长期结果，是在一些最重要的领域对企业使命的进一步具体化，它反映了企业一定时期内经营活动的方向和所要达到的水平。企业根据自身的实际情况，结合企业发展路径制定的一系列长远目标，而战略则是为达到目标而采取的行为。在企业未来发展中可能会面临一些发展机遇，但考虑到企业自身的弱点和缺点，从整体出发，必须制定落实一系列的发展规划当前，企业人力资源管理在不断优化中，一部分管理体系并没有完全地融入企业的战略方针当中。企业对人力资源管理的投入和关注度不够，在开展员工培训、业务培训等方面存在一定的问题，没有建立相对完善的培训机制，对培训资源浪费比较严重，市场针对性不强，无法精准匹配市场，存在遏制员工工作积极性的问题。企业的战略目标和人力资源的开发利用存在很大的不同，不能够实现企业利益的最大化，也会在一定程度上降低企业的战略方针部署效果。在企业战略目标发展中，可能存在企业发展的目标和人力资源开发不一致的情况，在工作中出现冲突

等问题，很多企业忽视人力资源和企业之间的相互协调和发展，这会严重影响企业发展，导致一些工作不能够顺利开展，降低企业的核心竞争力<sup>[3]</sup>。

## 3 企业人力资源管理的创新对策

### 3.1 以人为本，引入先进的人力资源管理理念

我们必须从战略高度建立企业的思想文化和共同理念，从而增强企业与员工的感情，形成一种更加和谐友善的工作关系，也使员工对企业形成更强烈的归属感，增强凝聚力，充分调动企业内部员工的工作积极性，让他们以更加饱满的热情全身心投入到日常工作中；坚持以人为本，在对员工进行工作安排的时候，要对员工的工作能力进行考核，并且管理人员应与员工进行积极有效的沟通与交流，精准把握员工的心理需求和发展需求，更好地调动他们的内在潜能，做好本职工作。

### 3.2 加强技术创新

随着经济技术的发展，各行业之间的竞争日益激烈，主要体现在人才方面的竞争。企业要想提升自身实力，需要加强对人力资源管理的重视，将工作人员的积极性、主动性、创造性等充分挖掘出来。在实际开展中，要综合分析企业的情况，从员工招聘录用、培训开发、职业规划等方面进行人才建设。同时，要加强创新，丰富活动内容，以此吸引员工积极参与进来，更好地挖掘人才、培养人才、凝聚人才。在传统的人员招聘中，企业经常选择考试+面试的方式，以此来满足企业的选人用人要求。但是随着时代的发展，人才供应充足，传统的选人竞聘制度已无法满足当前的需求，必须进行创新，可以从考核理念、机制、内容等方面进行创新。另外，企业要从道德、素养、观念、认知等方面不断优化和完善考核制度，保证客观公平。通过全面考评员工的各层面内容，为企业选聘更加合适的优秀人才。此外，除了招聘传统意义上的专业人才，企业要勇于创新，敢于打破常规，聘用有改革魄力的高素质、高水平人才。同时，在人才开发和评价方面也要加强创新，挖掘人才潜力，并对其进行公正的考核与评价<sup>[4]</sup>。

### 3.3 运用大数据加强人力资源管理

在网络环境的影响下，人力资源管理工作呈现出多样化的趋势。在这样的背景下，不仅充斥着感性的一面，还具有理性的一面。人力资源管理者与员工进行沟通交流的过程中会产生众多的数据，将这些数据进行分析汇总可以帮助人力资源管理者进行相应决策，给予更加精准可靠的建议。这样不仅可以有效提升人力资源管理工作效率，实现人力资源管理结构的优化，还能够促进

各行业对网络环境的适应能力。人力资源管理者可以借助大数据的优势帮助员工制定自我发展平台,使员工能够对自我综合价值进行清晰的认知,促进员工责任感的提升。此外,运用大数据技术可以帮助人力资源管理者从微小事件中预测社会发展趋势,判断行业未来发展方向,掌握员工对企业的满意度;并且对人力劳资冲突、招聘预测、培训效果等方面给予可靠的理论依据。

#### 3.4 建设国企文化,健全人才培养模式

文化是企业之魂,国企发展更是如此。在企业人力资源管理工作中,只有不断强化文化建设,培育符合企业发展价值观的国企文化,将之作为企业人力资源管理的内部支持,可以有效地提升企业人力资源管理的执行效率。终身教育是现代社会发展中的一种积极的、向上的价值观体现,企业和员工都应树立起终身教育的理念,以此来健全企业的人才培养模式。根据企业员工的岗位、分工不同,制定员工培训的中长期规划,从而保证员工培训机制的建立更适应员工的岗位工作需求及其个人的职场发展。与此同时,建立完善可行的员工培训制度,做好预算规划以及时间安排,可以组织一些行业培训、讲座、出国培训等,给员工的个人发展增加机会和动力。与此同时,通过建立员工培训效果评估制度,可以有效避免企业内部员工培训的流于形式,确保人力资源投资得到高价值的回报<sup>[5]</sup>。

#### 3.5 改进激励方式,提升绩效考核管理质量

在实际管理中,要综合分析员工的情况和需求,不断改进激励方式,完善考核内容,以此激发员工的热情,能够全身心投入到工作中,从而提高工作效率和质量。另外,要转变观念,建立健全绩效考核系统,除了考核

员工的业务技能,还要关注员工的道德品质、职业素养、专业能力等,从多方面来考评,这样可以提高绩效考核的公平性和有效性。此外,为了使员工可以长时间保持工作状态,在绩效考核管理中可以适当增加日常考核成绩的占比,将定期与不定期考核有效结合在一起,保证绩效考核的合理性,这样有利于了解员工的日常工作表现,将其加到员工的考核结果中,可以使结果更加全面,提高员工认可度。

#### 4 结束语

人力资源部门要根据市场的实际需要,积极地引入先进的管理理念和管理模式。企业要结合竞争与激励相互配套的方式,提升人力资源的管理效率,提高企业的创新能力,吸引优秀的人才加入企业,做好企业内部工作人员的高效配置,不断增强企业战略性人力资源管理模式等机制的创新,提升企业的核心竞争力。

#### 参考文献:

- [1]赵向云.企业人力资源管理存在的问题与对策[J].市场观察,2020(12):57.
- [2]苟玉芳.加强机关企业人力资源管理的若干建议[J].人力资源,2020(24):52-53.
- [3]罗玮.网络信息化时代企业人力资源管理创新模式[J].现代企业,2020(11):24-25.
- [4]娄本宁.网络信息化时代企业人力资源管理创新模式研究——评《人力资源管理概论》[J].领导科学,2020(10):125.
- [5]韩龙慧.浅谈如何提升企业的人力资源管理水平[J].现代商业,2021(31):55-57.DOI:10.14097/j.cnki.5392/2021.31.017.