

人力资源管理的创新策略

魏传平

国家能源集团准能集团公司生产服务中心 内蒙古 鄂尔多斯 010300

摘要：社会经济快速发展的大背景下，人力资源的创新和管理是企业发展的必经之路，企业要在激烈的竞争中实现更好的发展，人力资源管理是必不可少的。现代社会经济的不断进步为企业的发展带来了一定的改变，知识型人才成为企业的关键。企业做好人力资源管理工作，能帮助自身实现长远的发展。所以，企业要结合实际，围绕着人力资源的实际情况进行创新尝试，探索出适合企业发展的模式，让企业在快速发展的现代社会济时代下实现更好的发展。

关键词：人力资源；管理；创新策略

引言

在社会经济快速发展的大背景下，企业的改革和变迁是必然的。当前多数企业已经完成了传统经营理念到新式经营理念的转变，但是整个发展氛围的改变也决定了企业发展过程中势必会遇到更多的挑战和机遇。显而易见的是，传统的人力资源管理模式是无法满足当前社会需求的，我们需要立足当下，加强对企业人力资源管理模式的创新，在企业内部营造一种全新的发展和管理氛围，不断的促进企业内部经营理念的升级，以此来帮助企业完善和形成新的发展模式。这也是保证企业可持续发展能力的必然要求。

1 人力资源管理创新的必要性

1.1 满足企业内部发展需求

受到外部环境的影响，企业在发展的过程中也会逐渐的向创新模式靠拢，但是不创新和升级人力资源管理模式是无法彻底的发挥内部人力资源能动性的。所以受到内外部的影响，企业内部必须要以创新人力资源管理模式作为基准，从而满足当前企业内部的发展需求。企业在发展过程中面临的问题诸如内部资源的分配问题和人力资源的利用问题，都属于人力资源管理创新的内容之一。但是在此之前，企业已经拥有了一套完整的可持续发展的人力资源管理模式，这在以往传统发展背景之下，成为了影响和促进企业发展的根本动力。我们想要适应当前阶段的发展，就必须改革这一传统的发展模式和人力资源管理模式，加入以人为本的理念，将旧的人力资源管理模式中不科学和不持续的部分去除。去其

糟粕取其精华，更加的凸显科学人才观念，更加的注重员工的自我意识和自我价值培养，不断的扭转企业内部的人力资源管理建设的标准和概念，从而真正意义上创新企业内部的人力资源管理模式。

1.2 适应当前发展环境

企业内部人力资源管理模式的创新，为了贴合当前形势下外部环境的发展，贴合现代社会经济时代的背景，满足大背景提出的创新要求，不让企业在大发展洪流中落后。因此从外部影响类因素上看，企业人力资源管理模式的重点还是要放在企业的创收和盈利上。企业内部改革最终还是需要为企业的整体发展和外部经济发展所服务的，这是企业改革的标准与核心，更是人力资源管理模式创新的根本^[1]。人力资源是非常重要的资源类型，它代表的是知识创新能力和财富创收能力。时代的变革让那个陈旧的经年累月无法得到根本变化的制度和模式彻底的消弭，取而代之的是全新的发展速度飞快的企业经营模式，这其中企业想要依靠传统来得到发展基本是无法实现的。因此人才代表了创新能力，代表了新资源和新发展，更加代表了企业的可持续发展能力。

2 人力资源管理创新的主要内容

大部分市场企业只看到了人力资源管理的重要性，却没有根本性扭转传统的管理思维，对数字经济时代下企业应该转型的战略布局进行深入研究。简单来说，很多企业管理者只是为了提高经济效益，在市场不断倾轧下被迫完成企业转型，寄希望于人力资源管理的人员，希望通过人力资源的集中管理，减少人员流动和思想变化产生的企业损失。因此，企业通常只设立了人力资源管理部门，并且对负责人力资源管理的工作人员提出了各种高要求，却没有为人力资源部门人员配备文化环境

作者简介：魏传平，男，汉，1988.12，山东梁山，国家能源集团准能集团公司生产服务中心，经济师，人力资源管理，大学本科，干部管理，501365015@qq.com

和技术条件,不愿意耗费企业成本,导致人力资源管理出现大量问题。究其根本,则是很多企业管理者并不理解人力资源管理创新的必要性,没有深入研究人力资源管理的创新内容。

具体来说,人力资源管理绝不是局限于单一地对人员信息档案进行管理,也不是片面地对企业人员活动情况和工作情况绘制文件和及时传达。由于企业人员众多,涉及各个部门的业务,而这些业务往往是互相影响的,对企业各阶段的发展有着重要的影响。因此,人力资源管理必须熟悉各部门情况,并协调各部门人员的活动,使其紧密配合。可以说,这是一项艰巨的工作,是长期且动态性的。一方面,数字经济时代背景下,人际交流的形式逐步多元化,所能接受的信息也更加多元,情绪思维容易受多种因素影响。因此,人力资源管理必须创新管理方法,具有预防风险的意识,能够及时考察各部门人员的动态情况,再匹配不同的方法使其稳定^[2]。另一方面,在数字经济时代背景下,工作人员的职业追求不断提高,不再满足于简单的基础薪资,更需要高度的精神满足,享受获取成功体验的过程。因此,人力资源管理需要经常对各部门人员进行多种激励,使各部门人员在完成基础工作的同时,迸发出更大的积极性,这就要求人力资源管理及时创新管理内容,在管理制度上下功夫。想要达成企业目标,是无法一蹴而就的,必须科学梳理各方面因素并分析和总结,而传统的工作环境显然无法满足管理人员的实践要求。企业必须为人力资源管理配备高效技术的应用环境,并渲染激励和人文关怀的行为文化。但是从现阶段来看,很多企业并没有真正完成此目标,也不理解如何有效开展工作。

3 人力资源管理的创新策略

3.1 立足企业内在,突出创新文化氛围

在现代社会经济时代,企业要做好人力资源的创新与发展,需要围绕企业之根本,对企业文化进行创新,让创新成为时代的主题,企业的发展也离不开创新理念。因此在企业内在文化中融入创新,才能帮助人力资源管理实现更好发展。在企业内部人才是企业的核心,也是管理的核心,企业在发展过程中最突出的问题就是吸引人才,留住人才。在这种情况下,需要企业管理创新,营造一种良好的创新文化氛围,帮助企业实现更长远的发展。为了营造创新文化氛围,企业要设置一个开放的

环境,鼓励人才创新性思维的发展。让员工在成长过程中能够思考,能够主动探索,这样的文化氛围能够激发员工的创造性,吸引优秀人才。为了企业的发展,共同设置目标^[3],在这样的目标背景下,帮助企业实现更好的发展。除文化氛围创设外,柔性管理必不可少,现代企业内部最主要的员工是知识型员工。面对这类知识型员工,管理时也需要进行突破,创新柔性管理就是非常适合的一种管理模式。借助共同理念共同价值观心灵上的管理模式,通过人性化管理,让员工们能够在宽松愉快的氛围中实现更好发展,激发他们的创造与创新欲,让员工的潜能最大程度地发挥,给企业带来更大收益。

3.2 围绕员工业绩作为管理内容

员工在企业中的发展,除在企业有一个良好的平台,帮助自身成长外,业绩就是他们最关心的内容,知识型员工的工作和传统劳动型员工有明显的区别。知识型员工的工作过程难以被具体量化,也无法被明确监控,劳动成果也是不能准确衡量的。在这样的情况下对于员工的考核工作就需要创新,否则将会导致人才大量流失,面对这样的情况,围绕着知识型员工的实际情况,做好业绩管理,可以通过业绩调动员工的工作积极性,帮助员工实现更好发展创新。围绕着绩效管理情况,可以让员工参与其中,和企业管理者共同制定相关的业绩管理。让企业管理者能够从多角度多方面来思考完善,还要让企业给予业绩管理充分的理解和支持^[4]。根据员工的实际情况,企业给员工制定相关的工作计划,项目员工顺利完成计划项目后,给予相应的业绩回报。这样更能激发员工的积极性和创造性,除此之外,企业内部要设置制度化的考评体系,将考评和自评相结合,考评结果及时反馈,考评结果和员工的绩效业绩密切联系,帮助员工实现更好的发展。在业绩管理中要融入激励的因素,只有这样才能够帮助业绩管理迸发活力和活力,这样的激励机制不再以传统的单一奖励为主,而是将物质奖励和精神奖励相结合。激发员工的创造力,让员工能够更好地达到个人的目标,进一步推动企业的发展,这些在制定过程中要融合企业的经营目标。

3.3 秉承以人为本,关注发展核心

企业做好人力资源管理,创新和发展的过程中,一定要坚持以人为本的理念,将人才放在核心位置,帮助人才实现全面发展,只有这样才能够调动企业员工的积极性。企业需要将人才作为内部的突出资源,用积极

态度去对待员工,给予员工信任、尊重、将他们放在管理的主要位置。围绕人力资源开展相关的管理,能进一步的激发员工的创新发展精神,这是企业人力资源管理的重要内容。除此之外,企业要树立明确的理念,随着宏观环境的变化,企业自身也需要不断的成长,企业和人才成长之间是处在一种共同配合共同发展的状态下,企业经营的外部宏观环境发生了很大变化。在这样的环境变化中,企业的发展具备不确定性^[5],所以在当前时代,企业要对员工的个人情况进行明确的思考,让员工对事业能够不断的追求,认识到发展的机会,实现个体成长。在工作方面良好的工作环境中完成企业给予的目标,在自主性的引导下,顺利完成帮助。当企业员工的工作达到一定程度后,企业需给予一定的鼓励,让员工获得成就感,最终员工的付出和所得相匹配,在企业中更好的适应提升。

3.4 扩展人力资源管理范围

在企业人力资源管理过程中,价值链至关重要。价值链是整个管理模式创新发展的核心,它的整体价值体现不仅仅是在企业内部的发展中,更加呈现在企业外部的发展和客户容纳中。因此我们要不断的扩展人力资源管理的范围,以价值链为中心,加深价值链体系化建设的水平。企业要学会完善自己的价值链条,增强价值链的整体构造能力,要学会让企业处在价值中心位置,利用人力资源管理的辐射范围来达成自己的资本体系化构建。而在整个的价值链条中,企业内外部的联系至关重要,这也是企业人力资源管理发展的必然趋势和重点内容。企业员工与客户之间的联系,是价值链形成的必然要素,因此企业在人力资源管理创新与发展的过程中,必须要加深内外联系,加强供应商与客户之间的沟通能力,这样才能不断加强价值链条建设,不断的延伸价值链条,完善企业的服务能力和服务水平。企业内部人力资源建设的标准和目的是为了提升企业的整体服务能力和外部营业能力,因此人力资源管理的目标和发展核心也要放在内外部衔接上。不仅仅要重视内部建设,外部建设也要给予相应的重视。我们需要明确企业丰富和发展人力资源管理模式的意义和目的在于加强企业外部竞争能力,夯实内在。因而企业发展需要学会增大管理辐射范围。

3.5 运用柔性手段

开展人力资源管理要注重方法,积极运用柔性手

段,这是相较于传统人力资源管理模式下的刚性管理而言的。刚性管理模式之下,开展人力资源管理主要借助相关的制度约束和监督,这种管理方式在一定程度上压抑了个体性情感和愿望的表达,很难充分调动员工的工作积极性。而立足于现代社会经济时代的背景之下,科学技术逐渐发挥出自身在推动社会发展中的功能和作用,而创造科学技术的人才地位也越来越高,为了鼓励员工创新,必须要改进人力资源管理方式,为员工营造一个轻松、舒适的工作氛围,从而强化员工的创新热情。柔性管理模式即开展人力资源管理工作需要保证员工心情舒畅,从而提高员工的工作效率。

3.6 更新管理模式

基于现代社会经济背景,要结合企业发展情况来对现有的管理模式进行更新,以期更好的提高人力资源管理水平。目前,大多数企业所采用的管理模式已经无法满足时代发展需求,如果未及时对现有的自身管理模式进行更新,不仅无法跟上时代发展步伐,而且还会影响企业的快速发展。因此,在企业日常管理工作中,企业管理者需要对自身管理模式进行及时的更新,并强化企业信息化建设与大数据技术的有效结合,以此来确保企业人力资源管理工作有序开展。同时,作为企业管理者要结合自身发展特点来构建一套系统、完善的管理模式,并细化员工的工作目标,以确保人力资源管理工作得到有效落实,进而在提高员工工作效率的同时,有效推动企业的发展。

3.7 完善员工激励机制

企业的人力资源管理者必须要明确,提高企业员工的工作积极性,对企业的长远发展有着促进作用。数字经济时代最显著的特征就是信息碎片化和智能化,人力资源管理者必须讲究工作的速度和时效。因此,在激发员工工作活力的过程中,必须先让员工认同人力资源管理者的工作价值,并愿意建立亲密的关系,从而形成一定的默契度,进而对企业传递的品牌价值有着同样的理解,这才是人力资源管理者能够完成工作目标的关键。为了确保企业人力资源管理工作顺利进行,则需要完善员工激励机制,具体需要做好以下几个方面的工作:

(1) 完善员工激励机制。作为企业人力资源管理部门,在日常工作过程中,需要加强与各部门的交流与沟通,这就对人力资源管理人员所具备的专业知识和综合素质提出了较高要求。在人力资源管理开始之前,相关人员

需要签订工作协议,进一步明确相关人员应该肩负的职责和权利,减少越权操作、推卸责任情况等违规行为的发生;(2)构建明确的奖惩制度,并对现有的考核制度进行完善,强化人力资源管理考核制度的衔接。如果人力资源管理部门可以按照规定开展和完成相关工作内容,则需要给予相应的奖励,以此来激发他们工作的热情和积极性。反之,如果人力资源管理人员未按照要求完成相关工作,甚至出现了违规情况,则需要给予相关的惩罚,这样不仅可以对其相关行为进行规范和约束,而且还可以避免企业不必要的经济损失,进而推动企业的健康、快速发展。

4 结束语

综上所述,在企业发展中人力资源非常重要,也是企业成功的关键所在。企业要想实现长远的发展,需要结合社会经济时代的情况,帮助人力资源管理实现创新发展。现代社会经济时代背景下,企业需要的是创新型

人才、个性化人才、复合型人才,只有这样才能够满足企业新时期发展的需要。在这样的人才需求下,面临着企业内部人力资源管理的创新,只有企业内部人力资源管理实现创新和发展,才能更好推动企业进步。

参考文献:

[1]马旭阳.新经济时代的人力资源管理创新路径探析[J].营销界,2021(7):33-34.

[2]张云松.在新经济时代下企业人力资源管理的创新及其发展方向分析[J].环球市场,2020(23):93.

[3]张璿琳.论新经济时代企业人力资源管理的创新与发展趋势[J].财讯,2020(08):62.

[4]银崇刚.新经济时代视角下企业人力资源管理的创新与发展[J].消费导刊,2020(27):257.

[5]周丽.新经济时代人力资源管理的创新及发展[J].人才资源开发,2021(8):84-85.