

管理观察

企业人力资源管理创新的思考与策略分析

叶杨明

成都华都农业发展有限责任公司

DOI:10.12238/jpm.v5i11.7410

[摘要] 企业在进行发展的过程当中，人力资源管理是其非常重要的环节之一，企业的人力资源管理和企业的未来发展战略之间有着十分密切的联系，所以打造出更加科学且行之有效的人力资源管理体系，在推动企业健康发展方面有着非常重要的影响。基于此，在本篇文章当中将会对于企业人力资源管理存在的问题进行相应的探讨，并且提出一定的创新策略，希望能够更好的为相关工作人员提供一定的帮助。

[关键词] 企业发展；人力资源管理；创新策略

Thoughts and Strategic Analysis on Innovation of Enterprise Human Resource Management

Ye Yangming

Chengdu Huadu Agricultural Development Co., Ltd.

[Abstract] In the process of enterprise development, human resource management is one of its very important links. There is a close relationship between enterprise human resource management and its future development strategy. Therefore, building a more scientific and effective human resource management system has a very important impact on promoting the healthy development of enterprises. Based on this, this article will explore the problems existing in enterprise human resource management and propose innovative strategies, hoping to provide better assistance to relevant personnel.

[Key words] enterprise development; Human resource management; Innovation Strategy

引言

经研究，展开人力资源管理的主要目的其实就是为了能够促进企业在发展的过程当中做到可持续发展，同时为企业的未来发展战略的制定提供更重要的人力支撑。传统意义上的人力资源管理基本上都是集中在领导层面的，对于员工的个人学习以及培训包括进修等方面的管理本来就非常的缺乏，这种情况的出现严重的影响了基层员工针对于整个企业发展的认同感。除此之外，目前有些企业在展开人力资源管理的时候，对于人才的理解存在着相应的局限性，人才其实指的并不是单一的人力成本，而是一种重要的发展资源。随着现代化社会的不断发展，传统的人力资源管理已经无法适应企业快速发展的需求，所以针对于人力资源管理模式进行相应的研究，探讨人力资源管理的创新策略是非常具有现实意义的。

1、人力资源管理发展以及创新的重要性

1.1 有利于提升单位的自身发展能力

对于企业的发展来说，人力资源部门是其非常重要的部门之一，为企业的日常经营提供了有力的人才支撑，尤其是目前整体的市场竞争变得越来越激烈，在这样的条件下，如果企业想要不断的提升自身的实力，同时取得发展的优势，那么就必须要从对于人力资源管理进行创新入手。与此同时，一定要及时的了解企业的人力资源具体发展情况，在社会不断发展的过程当中，我国的整体企业改革工作也正在不断的深入，其整体的运行机制的同时也出现了前所未有的变化，因此为了能够不断的适应目前复杂多变的整体环境，就一定要针对于人力资源管理的整体发展包括创新进行相应的改善。

1.2 有利于更好地提升企业的文化建设速度

在展开人力资源管理发展包括创新的过程当中，必须要不

断的增强整个企业团队的凝聚力，同时使所有工作人员都能够具备着责任心以及使命感，通过有效的加强人力资源管理，也能够更好的增强整个企业人才队伍的核心竞争能力，为企业的未来发展奠定更加坚实的基础。虽然说某些企业在发展的过程中已经形成了一种内部文化，但是在展开实际落实的时候基本上都留存于形式，无论是工作的整体内容还是具体的工作方法都存在着不足点，并不利于企业人力资源的综合开发，所以在文化整合方面必须要加快建设的速度。通过科学的人力资源管理能够更好的实现针对于企业实际发展情况的全方位认知，细致的人力资源管理也有利于企业根据每一位工作人员的具体工作能力包括综合素养对于岗位进行明确的划分，通过使用现代化的管理手段，也能够真正的将每一个工作人员的潜能发挥出来，避免出现过去那种岗位和工作人员个人能力并不相配的问题。

2、影响企业人力资源管理创新的主要因素

2.1 内部因素

企业文化一直以来都是内部因素当中最具有影响力的一个，对于一个企业的发展来说，如果能够拥有开放并且鼓励创新的企业文化的话，那么就能够更好的激发出员工在提出新思路，包括尝试各种新的发展方法时的积极性。相反，如果整个公司充斥着保守跟守旧的文化，则很容易对于员工的个人创新能力进行抑制，所以通过倡导更加积极向上的企业文化，才能够真正的为人力资源管理创新打造出更加合适的环境。

在企业发展的过程当中，领导者扮演着非常重要的角色，也是内部因素当中非常重要的影响因素之一，具备着开放心理，而且能够做到鼓励员工创新的领导才能够更好的打造出合适于员工进行创新的工作环境，而本身性格比较保守，而且具备着一定控制心理的领导可能在工作的过程当中会阻碍员工的创新，所以不断的培养具备着创新意识的领导层也成为了促进人力资源管理创新中非常重要的举措之一。

不仅如此，企业的组织结构也会对于整体的创新造成相应的影响，如果企业在发展的过程当中选择使用的是扁平化的组织结构，则能够更好的减少各个层级之间在进行信息传递过程当中所遇到的障碍，更加有利于完成各个部门之间的跨部门交流，而相对来说如果是比较倾向于官僚或者是僵化的结构，可能会直接抑制整个企业的创新与发展，这也就意味着打造出更加灵活且具备着非常强适应性的组织结构，对于企业的人力资源管理创新来说有着非常重要的影响。

2.2 外部因素

激烈的市场竞争对于企业的创新动力来说会产生非常直接的影响，在竞争变得越来越激烈的整体市场环境当中，企业只有不断的创新才能够真正的保持自身在发展过程当中优势，而这种竞争方面所产生的压力一定会促使企业加快针对于人力资源管理方面的创新步伐，因为只有这样才能帮助企业更加良好的适应市场的变化，包括市场针对于人才方面的需求^[1]。

除此之外，法律法规政策针对于人力资源管理创新的整体范围以及创新的方式也会产生一定的影响，一些国家包括地区可能存在着特定的劳工法律以及雇佣法律，而这直接影响了企业在员工薪资，包括福利等一系列方面所产生的创新，所以在针对于创新策略进行制定的过程当中，也需要考虑到当地的法律法规所产生的约束。

技术的不断发展同样也为人力资源管理创新提供了更加崭新的机会，现代化人工智能包括大数据分析等一系列技术能够更好的提升招聘的效率包括对于整体的绩效评价进行优化，从而有效地推动了整体的管理包括创新，充分的针对于现代化的新兴技术进行相应的应用能够让企业更加高效的完成人力资源管理，提升企业在发展过程当中竞争力。

社会的变革同样也会对于整体的创新造成相应的影响。例如员工在工作的过程当中所产生的多样化需求，包括其整体工作方式所产生的转变等，这都需要企业来针对于人力资源管理策略进行相应的调整，社会在发展过程当中所产生的一系列变革都有可能催生出新需求，所以在不断的推动企业发展的同时必须要积极的探索具备着更强适应性的管理方法。

总的来看，对于企业的人力资源管理创新来说，内部因素和外部因素之间属于一种相互交织的关系，而这些关系共同塑造了企业人力资源管理创新时的主要环境，企业的文化包括领导的个人风格对于最终的企业组织结构的选择都会造成很大的影响。除此之外，市场竞争包括法律政策的制定，同时也会对于各项技术的引用造成一定的限制，所以人力资源管理创新本身就不是一个孤立的存在，而是在内部因素以及外部因素所产生的共同影响下不断发展着的^[2]。

3、加强人力资源管理创新的有效策略

3.1 合理的对于招聘形式进行改进

在展开企业人力资源管理创新的过程当中，必须要充分的重视对于人才的引进，并且需要不断的针对于用人方式进行相应的优化。在展开实际招聘时，管理层一定要针对于企业的未来发展情况进行充分的分析，包括对于目前工作人员存在的不足点进行相应的探究，提出更加科学的要求，确保所有新入职的员工都具备着相应的职业素养以及道德修养，只有这样才能达到企业未来发展的基本需求。因此在展开正式招聘时，管理工作人员需要对于整个人才市场进行综合性的分析，了解目前人才市场在发展过程当中具体情况，全方位的了解企业的人才发展需求，而且一定要按照每一个岗位的特定需求来招聘对应的人才，同时为了能够吸引更多的高素质人才，企业也可以对于自身的发展情况进行仔细的介绍，突出企业在发展过程当中优势，为工作人员提供一个更加良好的发展平台，这样做也能够更好的增强企业的选择机会。

与此同时，企业也可以结合线上+线下的招聘形式，广泛的吸纳一些优秀的人才，而且在对于应聘人才进行选择时，管理层也需要从岗位设计的原则包括企业的用人准则等一系列的方面出发，对于人才进行综合性的分析，掌握人才的基本情

况，同时也需要为应聘者提供更加舒适的应聘环境。此外，企业也需要充分的对于自身的定位进行明确，制定出更加完整的招聘体系，并且根据职位的具体变动情况来选择更加合适的人才。在人才入职前期就需要对其进行综合性的考量，利用多种指标进行有效的考核，真正的做到择优录取，而且也需要根据最终对于每个人的不同评估情况为其确定更加合理的岗位，这样做也能够更好的将工作人员的个人优势发挥出来^[3]。

3.2 转变管理理念，对于管理机制进行革新

企业内部在展开人力资源管理创新以及转型的过程当中，必须要充分的对于员工的个人潜力进行考虑，而且需要选择利用现代化的人力资源管理模式，充分的将传统的人力资源管理体制下存在着的职业局限打破，鼓励所有的工作人员在展开日常工作的时候能够积极的投身在整个企业的经营活动当中，充分的挖掘出工作人员工作过程中的积极性。让员工能够自由的表达自己，可以为企业的未来发展献言献策，而且这种方式也能够打破传统的人力资源管理只是由领导层进行主宰的局限性，使现代化的人力资源管理观念可以真正的渗透到每一个员工的心理当中，利用理念来改变行为，为企业的未来发展制定出更加人性化的人力资源管理方案。另外在企业内部也需要制定出更加科学的编制方案，使人力资源优势能够得到最大限度的发挥，同时一定要遵循运营包括行政等一系列且多样化的人员配置，从而组织起一支更加具有着高质量的人才队伍，从多个角度出发来分析提升企业经济效益的策略，使企业可以具备着更加完善以及灵活的人才选拔机制，为企业的可持续发展打下更加坚实的基础。

3.3 建立健全考核机制，完善整体的绩效管理

绩效管理一直以来都是现代化企业展开人力资源管理过程中的关键性环节，而且其本身的重要性在企业当中也得到了重视，但是在展开实际操作时，企业的整体绩效考核制度却难以得到充分的应用，其根本原因就在于企业缺乏更加科学的考核机制。所以如果企业想要进一步的提升整体的绩效管理的质量包括水准的话，那么就必须要从以下几个角度入手。

首先是必须要针对于考核观念进行更新，深入的了解整体的绩效管理技术以及相应的管理模式，把平均形式主义的大锅饭当做是解决问题时的重点，确保业绩和报酬之间能够达到相应的比例，不断的激励员工在工作过程中的责任心，打造出更加公平且公正的业绩考核机制，有效地提升企业的现代化人力资源管理的能力^[4]。

其次是必须要针对于整体的考核体系进行健全，确保所有的员工都能够获得最为公平、公正、公开的考核，使员工能够在考核的过程当中充分的将自己的优势发挥出来，而且对于整体的考核体系也需要依据时间的发展进行不断的改进和完善，只有这样才能真正的达到企业跟员工双赢的目标，绩效考核的重点如下图一所示。

最后是一定要正确的对于最终的考核结果进行应用，员工的考核跟其本人的晋升以及薪酬之间进行有效的融合，打造出

更加完整的企业信息资源库，在员工的薪酬包括人才选拔方面会有着非常重要的作用，同时也需要打造出以业绩作为发展核心的人才管理体系，因为员工本人的业绩评价其实所涉及到的领域是比较广的，而对于一个企业来说，工作人员的数量又比较多，如果体系本身并不是非常健全，那么在进行考核时不可避免的会出现数据的偏差，直接影响到员工的个人权益。所以在这样的基础之上，我们也需要打造出更加科学的投诉制度，依据具体的发展情况，针对于员工所申诉的问题进行相应的处理，使企业能够全方位的实现人力资源的创新管理^[5]。



图一 绩效考核的重点

结束语：

综上所述，在社会不断发展的背景条件下，虽然给予了企业更多的发展机会，但是同时也给企业的人力资源管理带来了一定的冲击。如果想要让人力资源管理能够在新形势下得到良好的发展就必须要加强整体管理的创新，在展开具体操作时，一定要结合目前企业的人力资源管理的现状，对于各项影响因素进行有效的分析，以此作为基础加强对于整体工作的改革，提升整体工作的效率以及质量，只有这样才能不断的推动企业人力资源管理工作的优化包括创新。

[参考文献]

- [1]郭昌锐. 企业人力资源管理创新的思考与策略分析[J]. 商场现代化, 2024(3): 71-73.
 - [2]朱春香. 企业人力资源管理创新的思考与策略分析[J]. 商展经济, 2022(23): 146-148.
 - [3]赵华. 企业人力资源管理创新的思考与策略分析[J]. 数码精品世界, 2020(6): 394. DOI: 10.12277/j.issn.1009-0428.2020.06.360.
 - [4]涂艳红, 唐崇梅. 小微企业数智化人力资源管理对员工创新行为的影响[J]. 湖南人文科技学院学报, 2024, 41(2): 53-62. DOI: 10.3969/j.issn.1673-0712.2024.02.009.
 - [5]李炜. 人工智能时代企业人力资源管理创新的思考[J]. 商场现代化, 2024(9): 106-108.
- 作者简介：叶杨明，197909，男，汉，四川射洪，本科，成都华都农业发展有限责任公司，高级经济师，人力资源，身份证号码：510922197909214836。