

浅谈企业人力资源管理工作的创新与思路

何爱娜

河南省煤层气开发利用有限公司 河南 郑州 450000

[摘要]现如今,市场经济日新月异飞速发展,市场竞争关系日趋剧烈,这也要求企业在经营过程中加强人力资源管理创新的实施,只有这样,才能保证企业在转型时,占领更多的市场份额,通过提高经济效益来满足资源的扩张,并可促进企业的全面发展。如今,人力资源管理已成为促进企业可持续发展的基础性工作,在新时期,若不能实现人力资源管理的有效创新,可以通过合理配置资源来优化内部流通过程,这必然会导致企业在竞争中失去核心竞争优势,使自身处于劣势。鉴于此,文章详细论述了企业人力资源管理工作的创新,希望对业界人士有所启发,进而更好的为企业的健康持续发展贡献应有之力。

[关键词]企业发展;人力资源管理;创新

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.681

前言

随着经济全球一体化发展形势的不断加剧,对于企业来看,人力资源已经成为企业运转时的第一资源,尤其是在经济转型的过渡时期,企业在市场运行中必然会面临着严峻的竞争关系,所以人力资源管理工作落实的实际成果会直接影响到企业的后续发展。对此,企业必须要有效改变传统的管理模式,并实现以创新为主来提升企业竞争力,这样才能在资源的合理配置下,实现优化企业的核心竞争能力,从而才能保证企业的稳定运行。

1 企业人力资源管理的主要内容

1.1 员工的聘用

员工招聘工作较为简单,然而,正常聘用却不简单,因员工个人综合素质有不同存在,有时无法适应某个岗位,但或许在其他岗位却做的比较好,为此,就需要人力资源部门去甄别员工能力。综合分析员工的个性、爱好、家庭环境和教育背景,看他是否能胜任该职位,让他们充分发挥自己的才能,展示自己的才能,全面为企业着想,进而让职工与企业价值都得以体现。

1.2 人力资源规划

如何将员工的职业目标与企业的目标结合起来,取决于企业发展战略的要求。鼓励与关心员工的个人发展,结合其自身情况及具体实况制定员工的发展计划与宏伟目标,从而将员工的创造性与积极性充分激发出来,以此保证企业拥有充足的人资保障。

1.3 岗位评价

完成岗位分析后,综合考虑岗位、职责、压力、解决问题的效率、环境等方面,开展综合评价,且要按一定方式制定岗位评价方案。第一,分类别。按工作性质应用不同的计点要素,并设置合理打分表。第二,分层次。划分不同岗位,并公正、公开、公平的选择评价人员。第三,分阶段。岗位评价通常分两阶段,即自评与复评,自评主要通过内部评分表开展,复评由多个小组构成,分别评价自评。

1.4 绩效考核

可谓,无压力便无动力,企业中有很多人,若未能明确划分职责,有问题产生时易推卸责任,不益于企业正常管理。在此状况下,强化员工绩效考核尤为关键,如果一个企业有大量的员工,他们都相互推诿和攀比,不但无法顺利完

成本职工作,甚至还会对整个企业的整体利益形成影响,那么事情就极其严重了。为此,企业应当对员工在一定时间内的工作业绩进行考核、评价,及时反馈,奖惩明确,将其作为员工培训、晋升、薪酬计算等人事决策的参考依据。

1.5 薪酬体系建立

构建一个科学、有效的薪酬体系,有助于对员工工作热情与积极性的激发。薪酬结构体系中的学科较多,如统计学、经济学、心理学、管理学等,其中主要有薪酬基本理论、薪酬体系设计、工作能力分析和评价、绩效考核管理理论。薪酬中涵盖了调节功能、人力资源管理功能、激励功能及补偿功能等。补偿功能对职工生活质量起到决定性作用,激励功能决定了员工积极性,调节功能按照职工岗位与职位调整薪酬待遇,而员工归属感的培养是人资管理的主要功能。

2 现代人力资源管理工作开展的意义

随着时代的不断发展,人力资源管理工作必须要通过重新定位来实现满足现代化企业的运行,所以根据当前时代发展的要因来看,企业的核心竞争力就是企业的劳动者,所以在现代化的人力资源管理中,必须要保证人力资源的管理模式能够与企业战略目标与规划相一致,以此才能通过提高工作人员的工作积极性来实现提升企业的运转效率。

随着我国改革开放后整体经济的大规模提升,我国在引入各项管理理念时,也实现了对人力资源管理工作的进一步优化,并且也通过了模仿发达国家的运作模式来进行人力资源管理模式的升级。但是,由于我国仍处于发展中的状态,这也使得真正能够达到战略性高度的企业其实并不多,而且很多企业在运行中,更加关注的是市场动向和资金累积,这也导致在人力资源工作开展上,仍存有意识不足的现象,这种与企业发展战略目标相脱节的人事管理模式,必然也会给企业的经济运行带来影响。

3 传统人力资源管理存在的问题

3.1 薪酬结构不健全

1) 同类行业中,薪酬体系竞争力不足。制定企业薪酬结构时,需要立足合理性与科学性,这样方可具有很强的外部竞争力。内部管理工作开展中,需要体现出公平性,若企业整体市场发展趋势尚待完善时就去盲目制定薪酬,将导致企业职工平均薪酬很低,会阻碍行业中企业竞争力的提升,

加之人才自身具有流动性特点，极易导致人才严重流失等情况。

2) 人才付出和回报失衡。奖金对员工来说是很有效的奖励制度，能够有效激发员工的积极性和热情，并能降低企业监督上的投入，充分体现职工的积极性及创造力，进而更好的实现企业生产能力的提高，为企业全面发展提供保障。

3.2 人力资源管理缺少战略规划

完整的人资管理规划中有很多内容，其中有人资管理、人员配置、人员招聘、培训开发以及组织机构等多方面，在对人资资源有效规划的同时，可以更好的促进人资管理稳步健康发展。纵观具体实况，受多类因素影响，会对组织发展有负面影响，如，人资规划同企业发展缺乏协调性，企业中缺少完善的培训体系，激励政策不科学，人事考核体系尚健全等，会使企业职工人资规划发展的整体效果受到严重影响。可以说，制定科学合理的人力资源规划直接影响着企业的发展，任何环节中的任何错误都将限制规划的发展，并且规划变动中包含了文案调整，有着很大的工作量，且工作呢日用较为繁琐。

4 新形势下企业人力资源管理创新路径

4.1 创新薪酬管理体系

在进行管理上，要根据职工的岗位、职能、贡献等进行合理的划分，对职工的岗位价值进行科学评估，体现薪酬制度的差异性。在这种薪酬管理体系下，体现公平性的同时又可以职工起到鼓励作用，达到良好的激励效果。当企业既定任务完成时，应根据职工功劳大小给予一定的物质和荣誉奖金，提升核心职工的认同感和归属感。在薪酬激励措施上应按照一定的策略开展，按照职工自身特点和发展需求，体现激励措施的应用效果。

比如，利用持股可以把员工利益与企业利益紧密地联系在一起，激发职工的忠诚度，从而更好地为企业做出贡献。明确对人才的基本需求，根据自身发展情况制定合理的人才需求计划，确立对外的薪酬计划，以保持竞争力。薪酬结构的制定有助于吸引优秀的人才，通过调研同类行业人才薪酬情况，完善企业自身薪酬体系。充分考虑企业自身情况，薪酬结构不能好高骛远，要结合自身经济承受能力，确保薪酬改革不影响企业财务状况。

4.2 根据企业的综合状况，积极创新人力资源开发方式

企业的发展是人力资源开发模式的重要基础，在进行人力资源开发模式创新时，必须要结合企业的实际状况，创新工作方式，组织人力资源管理培训，持续优化人力资源开发模式，最终实现优化人力资源的最终目标。积极营造积极向上的工作氛围，让员工的主观能动性得到提升，保证员工的潜力都能得到最大限度地发挥。要充分鼓励员工勇敢表达自己的想法，为实现企业更好的发展提出宝贵意见，这样既提升了员工的价值，又让企业实现了更好的发展。

4.3 创新激励制度

只有有效调动工作人员的工作积极性，才能够进一步激发工作人员的工作潜能。因此，依据现代化企业管理的需求

来看，在进行各项制度建立时，就需要以科学的分配管理来进行激励，更要通过激励制度的应用来实现发挥工作人员的潜能。对此，在基本建设工作开展中，就需要以绩效考核为主来实现激励工作的落实，更要保证在各项工作运转中，能够以发挥人才潜能为主进行奖惩措施的应用，这样既能够有效提高工作人员的工作积极性，也能够有效规避为获取利益而使工作质量下降问题出现。除此以外，在激励制度的应用上，也要做好精神建设和物质建设的双重保障，这样才能实现既体现员工的价值，又能够使员工得到企业的认可。

4.4 升级选拔机制

公平、公正的选拔机制能够更加有效地激励员工的工作积极性，因为在人才选拔与发展机制的建设过程中，实现公开招聘，并通过竞争进行岗位人才适配，能够更加体现出员工的个人价值与工作能力，而且也能保证在纵向管理体系中，真正做到以优质为主进行各项工作的落实。因此，对于企业的长期运转来看，为保证能够保留人才并吸引人才，则必须要在激励制度的应用下来激活员工的工作潜能，但是不管是物质奖励还是职位奖励，其实都有封顶的时候，所以在进行人才选拔制度建设与应用的过程中，也必须要留有空间，或者是以股份制为主来留住优秀人才。

结束语

通过上文的分析和论述，我们可以了解到，在新的发展形势下，企业进行人力资源管理时要体现网络技术和信息技术的有效应用，为人力资源管理工作的开展搭建科学化、规范化的工作平台，加大企业人才培养力度，提升人力资源管理工作的效率性，为企业的长期发展搭建系统的网络平台，使得企业人力资源管理和互联网技术结合紧密性更强，不断挖掘企业人才潜力，为企业的长远发展提供动力，实现企业的经济效益和社会价值。

参考文献

- [1] 皇甫光旭. 新形势下加强企业人力资源管理创新的途径分析[J]. 现代营销(下旬刊), 2019(6): 208-209.
- [2] 韩宇. 新形势下国有企业加强人力资源管理创新的途径分析[J]. 全国流通经济, 2019(20): 68-70.
- [3] 芦静. 新时期人力资源领域思想工作创新途径研究[J]. 商讯, 2019(26): 190-191.
- [4] 肖祥位. 基于新形势下的现代企业管理制度创新的探讨[J]. 现代经济信息, 2015(4): 125.
- [5] 哈申高娃. 基于知识创新的企业人力资源管理路径探讨[J]. 现代人力资源管理, 2020, (12): 1.
- [6] 王周火, 谢恒. 民营科技企业人力资源管理模式研究[J]. 合作经济与科技, 2017(18): 42-44.
- [7] 徐姗姗. 知识创新与人力资源培训对推动企业发展的相互作用[J]. 理论界, 2019(12): 176-177.
- [8] 倪颖. 加强人力资源管理提升企业核心竞争力[J]. 商场现代化, 2019(23): 79-80.
- [9] 宋鹏. 基于企业核心竞争力培育的人力资源管理创新研究[J]. 化工管理, 2018(12): 3.