

Research on Utilizing Human Resources to Enhance Enterprise Innovation Ability

Qingjuan Wang

Shaanxi Xixian New Area Development Group Co., Ltd., Xi'an, Shaanxi, 712000, China

Abstract

In the 21 century, the competition between enterprises is essentially the competition between talents. Effective human resource management can help enterprises to allocate human resources reasonably, reduce the waste of human resources, and improve the application value and efficiency of human resources. At the same time, it can also stimulate the innovation ability of its enterprises and provide continuous driving force for the development of enterprises. This paper mainly probes into how to use human resources to improve the innovation ability of enterprises, and points out the application methods of human resources, hoping to provide some reference for the sustainable development of enterprises.

Keywords

human resources; enterprise innovation ability; countermeasure

关于利用人力资源提升企业创新能力的研究

王庆娟

陕西西咸新区发展集团有限公司, 中国·陕西 西安 712000

摘要

二十一世纪企业之间的竞争从本质上来说是人才之间的竞争,有效的人力资源管理能够帮助企业进行合理的人力资源的分配,减少人力资源的浪费,提高人力资源的应用价值和应用效率,同时也能激发其企业的创新能力,为企业的发展提供持续不断的动力。本文主要针对如何利用人力资源提升企业创新能力进行探究,指出人力资源的应用方法,希望能为企业的可持续发展提供一定的参考。

关键词

人力资源; 企业创新能力; 对策

1 引言

随着科学技术的不断发展和信息时代的全面到来,传统的市场环境发生了翻天覆地的变化,产能过剩已经成为当前企业发展的一个不可忽略的问题。如何在日益激烈的市场环境下提高企业的核心竞争力,促进企业的持续稳定发展,是当前企业关注的首要问题。科学系统的人力资源管理能够提高每一名员工的潜力,激发出员工的创造力,从而提升企业整体的创新能力,帮助企业走出困境,促进企业的持续发展,因此,必须要加强对企业的人力资源管理的研究,明确人力资源管理合理应用的方法。

2 人力资源理论探究

人力资源通常指的是社会发展以及经济发展过程中所必

须具备的具有劳动能力的人口,也指的是在特定的时期内对企业价值有创新和贡献作用的相关体力、经验、技能、教育以及能力等相关要素的总称。资源一般指的是在生产过程中能够创造物质财富的所有要素,相对于财力、物力以及信息等资源来说,人力资源也属于企业发展与经营过程中的关键资源,具有不可取代的独特性,对于企业的发展具有至关重要的作用。从当前社会环境情况来看,信息能力、知识能力及创新能力是推动企业发展的重要战略资源,合理的开发与利用员工本身的信息能力、创新能力以及知识能力是企业能够取得持续收益的关键。作为企业经营和发展过程中的最敏感和最关键的因素,人的因素是否能够合理地应用直接关系到企业的未来发展方向以及发展前景,在企业的发展及生产经营过程中必须要充分重视起人力资源管理工作,合理的

处理企业发展过程中人力资源管理的问题,使得传统的人事行政管理职能能够有效地转变为现代企业人力资源管理职能,解决企业内部员工文化冲突、心理冲突、资源配置冲突以及组织结构冲突等各项问题,避免人力资源管理方面的问题而影响企业的核心利益,通过人力资源的有效管理与创新实现企业的持续稳定发展。

3 人力资源在提升企业创新能力过程中存在的问题

3.1 缺乏对员工的有效关怀

随着市场竞争环境的日益激烈,企业面临的生存压力越来越大,影响因素也越来越多,企业要想获得良好的发展,必须要重点放到企业自身的利润以及市场前景上,合理的计算投资项目能获得的回报率的大小以及回报的收益,科学合理的利用人力资源,激发员工的生产潜力。企业与员工之间的关系属于雇佣与被雇佣的关系,相对来说联系并不紧密,企业如果过度的追求自身的利润而忽略了对员工个人价值的重视,往往会导致员工缺乏对企业的归属感,员工会认为自己仅是利润的生产机器而严重影响员工的创新能力以及积极性。因此,必须要加强对企业员工的关怀,使得员工能够明确自身的价值和作用,可以合理地运用自身的专业素养以及理论知识参与到实际工作中来,并不断激发其自身的工作潜能以及创新意识为企业的发展提供持续不断的动力。^[1]

3.2 缺乏对人力资源管理的合理认识

人力资源管理质量直接关系到企业人才的作用和价值的发挥,从当前企业人力资源管理现状来看,决策者受到某种机制长期执行的影响难以有突破性的举措,缺乏创新性的思维导致现代企业人力资源管理模式以及管理思想仍然不够开放和系统,延续着计划经济模式下的思维方式去看待问题,没有合理的应用现代化的管理理念进行人力资源的合理配置以及有效运用,导致企业整体人力资源管理效率低下,人才的作用难以得到有效的发挥。随着现代管理理念的不断完善,企业要想获得持续稳定的进步,必须要重视企业中人的因素的影响,加强对有贡献的员工的奖励行为,结合员工的心理状态合理开展奖励活动。从实际情况来看,虽然有的企业已经开始重视起对员工的精神奖励机制奖励,但是奖励的方式仍然没有保障性,作为员工来说难以在奖励活动中获得有效

的激励。从而无法提升企业整体的创新水平。^[2]

3.3 缺乏行之有效的人力资源规划

人力资源的规划直接影响着企业的长期发展和收益,但是受到长久以来的管理理念的影响,企业往往缺乏对高层次人力资源的程序规范的重视,没有长期的培训目标以及培训计划,专业的培训机会比较少。由于企业高层次人才的专业性比较强,对人才的深造以及专业性的培训通常需要耗费大量的时间以及大量的资金,但是企业通常只重视眼前的利益而缺乏长远的思维,并不愿意对高层次人力资源的培训提供更多的资金,导致高层次人才培养工作严重滞后,影响企业的长远发展。其次,高层次人才在研发过程中通常会开展多种实验以及分析工作,需要消耗大量的资金,企业为了减少运行成本而忽略了对相关实验设施以及配套装置的投入,造成新产品的开发不足。同时,企业之间也忽视了技术交流工作,担心自身核心技术的外流,这种不良现象长期以来必然会导致企业的自我封闭而影响企业的发展进程。^[3]

4 利用人力资源提升企业创新能力的相关对策

4.1 将人力资源管理与企业整体发展战略相互整合起来

企业在发展过程中最需要重视起人力资源管理,并通过合理有效的人力资源管理为企业提供人才支持,重视战略型人力资源管理的推进,将人力资源视为企业中的第一资源,在企业整体发展战略目标之中进行有效的配置,从而能够成为企业发展的主要推动力量,直接影响企业的重要决策与发展战略的制定,为企业的后续发展及经济效益的提升奠定坚实的人才基础。首先,需要加强企业人力资源的整合活动,结合人力资源管理的要点开展人力资源的横向整合以及纵向整合。人力资源的横向整合指的是人力资源管理过程中各项职能之间以及职能与战略之间的有效整合,比如在招聘过程中不能仅仅看重企业的短期利益,更需要重视人才的长期储备,以满足企业高新技术领域以及企业创新能力培养过程中的人才需求以及人才储备。纵向整合一般指的是将企业的整体战略与人力资源管理有效整合起来,强调的是在企业的发展过程中人力资源的有效参与。比如,在企业整体战略制定过程中人力资源的长期规划应当作为一项重要的因素参与进去,重视对员工的培养。^[4]

4.2 选择适合的人力资源管理模式

企业能够平稳高效运行的前提是行之有效的管理制度的约束与规范,只有不断的优化人力资源管理模式,简化管理流程,提高办事效率,才能够保证员工能够更高效的完成本职工作,提高人力资源管理质量以及管理价值。在人力资源管理过程中,需要明确员工的工作时间节点以及工作任务,制定行之有效的奖惩激励制度,使得员工的生产积极性能够获得有效的激发,并通过绩效管理方法的灵活运用充分开发员工的潜能,激发员工的创造力,从而为企业的发展提供充足的动力。对于大型企业管理过程来说,需要重视关系企业发展的各个部门以及各个环节,并注意员工的心理状态,权衡各个任务的难度,在增加员工积极性的同时,避免员工懈怠心理的出现,及时调换不能胜任自身工作的员工,并由专业的技术培训人员给予一定的帮助以及指导。同时,要为员工提供良好的心理指导,使得员工能够保持积极健康的工作态度,采取专家评审模式进行关键技术文件的批准及审核,提高技术文件的质量,避免技术文件问题的发生,删除不专业人员的审批环节,提升高素质专业技术人才的个人素养,保证企业的管理活动以及生产活动能够顺利科学地完成。^[5]

4.3 建立起良好的企业文化

良好的企业文化的构建有利于提高员工的归属感,使得员工能够积极融入到企业的生产与建设环境中来,并满足员工的精神需求。现代企业在成长以及发展过程中必须要重视企业文化的建设,结合企业的生产环境、生产特点以及企业员工的分布情况建立完善系统的企业文化,从而能够使得员工在良好的激励性的灵活的环境下,获得良好的自我发展以及提升,使得员工能够在企业文化背景下进行挑战性思维的培养,使得员工能够积极对现实情况提出质疑,最大限度的提高员工的创造性和竞争能力,促进企业的和谐稳定进步。^[6]

4.4 加强现代企业用人制度的建立健全

科学系统的用人制度的建立直接关系到人力资源管理效率及管理质量,企业必须要结合时代发展的特点以及时代对人才的要求,不断的改变各类人才的选拔任用的方式,促进人才的合理配置以及人才的有效应用,使得各类人才能够脱颖而出,充分发挥各自的才能。同时,企业还需要建立自己良好的留人机制,避免核心人才的持续流失,使得优秀的人才能够持续为企业的发展做出贡献,培养企业员工的忠诚度,并加强对企业员工综合素养的培养。另外,企业还需要建立自己各类人才执业生涯发展的良好通道,为员工个人才能有效施展创造良好的环境,满足员工个人价值的追求。

5 结束语

综上所述,本文主要针对人力资源管理在企业管理中的重要意义进行研究,指出当前企业人力资源管理过程中普遍存在的问题,并提出了应用人力资源提升企业创新能力的具体对策,希望能够进一步发挥人才在企业发展中的作用和价值,使得企业的发展能够获得持续稳定的动力。

参考文献

- [1] 龙官保,江山.现代建筑企业应突出人力资源管理的新经济时代特征[J].今日财富,2017,(12):161-163
- [2] 唐守合.对企业人力资源管理模式的思考[J].人力资源管理.北京:人民大学出版社,2018(6):96-98
- [3] 刘钰.企业人力资源管理与核心竞争力提升[J].人力资源管理,2018(11):40-41
- [4] 贺长虹.探讨提升企业人力资源管理至人力资本效益的方式[J].科技与企业,2018(6):83-84
- [5] 李宝元.战略激励—现代企业人力资源管理精要[M].北京:经济科学出版社,2018,71-73.
- [6] 加里·德斯勒著,刘昕,吴雯芳译.人力资源管理[M].北京:人民大学出版社,2018:91-99