

# Exploration of the Innovation of Human Resource Management in Chinese Enterprises

Lixia Han

Shandong Binzhou Dongli Electric Co., Ltd., Binzhou, Shandong, 256600, China

## Abstract

In the era of knowledge economy, the competition between enterprises is more manifested in the competition for high-quality talents, which determines that if enterprises want to improve market share, obtain more economic benefits and achieve better development, they must first innovate their thinking and innovate human resource management in the process of market-oriented transformation and upgrading. But in fact, at present, most of China's enterprises, especially small and medium-sized enterprises, in human resource management such as insufficient attention, lack of systematic management system, the role of functional departments is weakened and other problems, only innovative management concepts, mechanisms, methods and functions, in order to maintain the sustainable development of enterprises. This paper discusses the innovation of human resource management in Chinese enterprises for reference.

## Keywords

business management; human resource management; management innovation; issue

# 企业人力资源管理创新问题探究

韩立霞

山东滨州东力电气有限责任公司, 中国·山东 滨州 256600

## 摘要

知识经济时代, 企业间的竞争更多地表现在了对高素质人才的争夺上, 这就决定了企业若想提高市场占有率、获得更多的经济收益、实现更好的发展, 在以市场为导向的转型和升级过程中首先要革新思想, 创新人力资源管理。但实际上, 目前中国大多数企业, 特别是中小型企业人力资源管理上存在着如重视程度不够、缺乏系统性管理制度、职能部门的作用被弱化等问题, 唯有创新管理理念、机制、方式及职能, 才能维系企业的可持续发展。论文以中国企业人力资源管理创新问题探究为题展开探讨, 以供参考。

## 关键词

企业管理; 人力资源管理; 管理创新; 问题

## 1 引言

随着经济的发展, 改革开放程度的进一步加深, 大量外来资本的进入使得国内市场迎来了新的发展, 变得更加繁荣, 这也在严重压缩着国内企业的生存空间, 因而国内企业开始步入以市场为导向的转型和升级改革之路。在这一背景下, 基于知识经济时代的现实, 中国企业在转型和升级过程中越发达地重视“人才”这一战略资源, 而人力资源管理成为新时期中国企业新的管理核心。基于当前中国企业在人力资源管理上暴露出的诸多问题, 唯有提高认识, 招聘更多了解市场变化、明确企业经营管理问题的优秀人才, 强化绩效管理、培养机制管理等, 施行诸如如此类的措施不断推动人力资源管理创新。才能维系其健康、稳定地发展。

【作者简介】韩立霞(1984-), 女, 中国山东滨州人, 本科, 工程师, 从事绩效管理、员工培训管理等研究。

## 2 对企业来说, 人力资源管理创新的重要性

### 2.1 是市场经济条件下企业深化改革的必然趋势

在知识经济时代, 企业若想抢占更多的市场份额, 实现更好的发展就必须迎合市场需求, 不断强化生产技术的创新研究、制定符合市场变化的经营战略, 而这些都需要依靠更专业的人才方能实现。因此, 企业间的竞争实质上是一种对人才和知识的竞争。由此可知, 是否拥有能够助力企业发展的优秀人才是提高企业综合实力、市场竞争力的关键。也就是说, 在企业进行以市场为导向的深化改革时, 首先要创新人力资源管理, 招聘符合企业发展需求且更为优秀的“外部人才”, 发掘具备良好发展潜力的“内部人才”; 强化人事管理, 对能够助力企业发展的优秀员工给予其物质及精神奖励, 建立和社会发展相适应的人才管理机制, 方能真正做到维系企业的可持续发展。

### 2.2 是知识经济时代提高企业市场竞争力的重要途径

从字面意义上来看, 企业人力资源管理是采取物质奖

励、精神激励等有效措施对企业中的所有员工进行管理,包括各级管理层和普通员工,而无论采用哪种方式都能大幅提高其工作积极性和工作质量,使其能够更好地发挥自身的专业性创造更多的价值,利用自己的聪明才智为企业的发展提供服务。对于电力建设施工企业来说,其所需要的是基础扎实、能够熟练掌握先进电力工程设备、具有较强责任心和安全意识的“职场精英”,因此,其需要高度重视人才的引进工作,唯有推动人力资源管理创新,积极革新人才引进和管理理念,才能吸引更多优秀人才的加入,更好地服务社会,助力社会的稳步发展。

### 2.3 是人才发展战略视角下帮助企业打造优秀员工团队的重要举措

从管理学的角度来说,企业管理水平的高低对企业的发展有着决定性的影响。而管理内容包括但不限于生产管理、经营管理、人力资源管理等多项内容,且其中的人力资源管理中能够影响企业管理水平的因素除了管理层对人力资源管理的认识外,同样也包括管理制度是否合理、管理团队是否完善。三者中最基础的便是管理团队,管理团队整体水平的提高能够直接作用于重要性认识的改善和制度的更新,进而影响到企业的经营效果及其未来的发展。因此,对企业管理者来说,目前其最重要的工作就是要在“人才市场”上精挑细选,招聘更为专业、素质更高的管理人才,组建综合能力更强的管理团队,逐步完善人才管理机制,助力企业人力资源管理水平的提高,为企业员工创造良好的工作环境,而在经济和心理得到满足的情况下,各级员工就会团结起来,形成更加强大的团队凝聚力,从而更好地为企业的发展服务,提高企业在生产经营过程中的经济收益,助力企业未来更好地发展<sup>[1]</sup>。

## 3 现阶段中国企业人力资源管理创新需要面对的问题

### 3.1 成本投入不足

前文曾明确指出,自改革开放以来,大量外企及外资的进入虽然在一定程度上促进了国内市场的繁荣,使得中国的国民经济发展水平日益提高,但其同样也在严重挤压着国内企业的生存空间。面对这样的市场环境,国内企业若想抢占更多的市场份额,就要积极地进行转型和升级工作。而基于知识经济时代的现实背景,企业在深化改革过程中应将重心放在获取更多的“知识”上,即培养更多精于生产、经营、管理等工作的人才。但事实上,许多企业管理者都只是单纯地重视“经济现实”,特别是一些中小型的民营企业,其更多的还是在追求资金和技术的创新,未能更清楚地看到“人”的贡献,进而忽视了人力资源管理工作。但从事实上来说,任何不重视人才管理的企业,在激烈的市场竞争中就会被市场所抛弃,进而逐渐被行业所淘汰,最终只能是破产或被收购。

### 3.2 缺乏系统性管理

基于前文中对知识经济时代、市场经济体制下人力资源管理对企业生存及发展的影响,作为企业管理者应清楚地意识到利于企业发展的“人才”应具备的素养:了解市场供需关系改编后企业的定位。由此可知,人力资源管理理念、机制等应随着时代的发展、社会的进步而不断创新,适应时代发展的需要。但在事实上,中国的许多企业,特别是一些微小的、家族式的企业,由于资金等问题其仍旧在使用传统的人力资源管理模式,未能基于市场变化积极推动人力资源管理理念的创新,对人才缺少系统性的管理。具体表现为:缺乏长远的人才培养计划、未能基于企业未来的发展制定完善的人才储备机制、在调动人才时只考虑企业当前所存在的问题而未能基于其在其他方面的能力而做到未雨绸缪,这就使得其所培养的人才只能解决其当前其在发展中所面对的问题而无法满足企业长远发展的需要,进而对企业未来的发展造成影响。

### 3.3 人力资源管理部门的职能被弱化

在许多规模较小的企业中,由于员工人数较少,人力资源管理工作常常是由行政部门兼顾,并没有基于人事资源管理的重要性而设置独立的职能部门。而行政管理涉及多个方面,复杂而又烦琐,这就使得行政部门的工作人员在人才管理上投入过多的精力,错误地认为人事管理就是发布招聘公告,在由生产、经营、后勤等部门的负责人面试完成后与其签订劳务合同、记录其考勤情况并抄送财务部门,职责较为单一。且错误的理解和认识使得诸如基于管理者所制定的发展规划招聘和培养更多优质的人才,基于员工在日常工作中的表现制定完善的奖惩制度,激发员工的工作积极性,使其能够更好地为企业服务,创造更多的经济效益等工作职能被弱化,而这样的工作现状也使得许多企业的管理者对建立人力资源管理部门的重要性的认识越发的错误,对该部门的认同感逐步降低,甚至于部分企业管理者开始裁撤该部门或缩减该部门的人员编制,削减其职权,对企业今后的发展造成影响。

## 4 中国企业推动人力资源管理创新时的策略

### 4.1 推动管理理念的创新

众所周知,思想是行为的先导,行为是意识的落实。基于这一点,想要推动中国企业人力资源管理的创新,通过强化人才管理助力企业未来的发展,第一步就是引导企业的负责人树立正确的人力资源管理理念,而完整的人力资源管理理念应包括但不限于个人与组织双赢、以人为本、适应时代变化、符合行业发展需求等思想基础,且具有动态性、开发性、主动性等特征。除此之外,符合知识经济背景的人力资源管理理念还应能够激发员工的工作积极性、主动性,能够促使其在日常工作中主动去探索如何推动产业技术和工作方式的创新,助力企业内部服务个性化和多元化的发展,

能够协调好各部门及个人之间的人际关系。

#### 4.2 推动管理体制的创新

基于知识经济时代的市场发展现状及市场经济条件下现代企业的发展要求,为了保障企业未来的生存和发展,作为现代企业的管理者应在明确现阶段企业在人事管理所存在问题的基础上,以市场变化为导向推动人力资源管理体制的创新,且要在完善管理体制的基础上确保“新体制”中各项标准及措施的落实。

首先,身为企业人力资源部门的负责人应充分了解现阶段企业的用工体制,并将其与现代企业在发展过程中所制定的新型劳动关系进行对比,明确问题,对比具体问题逐步建立健全人才引进机制和人才培养机制<sup>[2]</sup>。

其次,应以激发员工工作积极性、主动性、创新性为目标完善人员绩效考核机制,基于同类型行业的工作量明确工作定量,将其作为考核员工的基础。而在此基础上还要制定合乎法律要求,符合双方共赢原则的激励与晋升机制,同时还要保证员工考核过程的公平性、公正性。

再次,还要创新人才培养机制。基于人力资源管理的基础:招聘符合企业发展需求的人才,在此之后还要奉行先培训后上岗的原则,在选聘优质人才的同时还要开展岗前培训。除此之外,还要定期组织面对“老员工”的培训活动,通过各式各样的培训活动不断提高员工的个人素养,引导其学习最先进的生产技术,培养其创新意识和创造力。

最后,建立完善的后勤保障机制,结合不同行业不同职位员工的工作内容、特点及性质开发各式各样的福利项目,如各式各样的保险、加班补贴、伙食费、差旅费等,以此来激发员工的工作积极性,培养员工的团队意识,增强企业的向心力,通过多种人事管理机制的优化助力企业人力资源管理的创新。

#### 4.3 推动管理技术的创新

在信息文明时代,基于产业信息化的背景,做好信息技术与生产经营活动的融合,利用科技的力量提高管理效率,助力企业的飞速发展是现代企业管控者当前所面临的一项最重要的工作,是企业转型和升级的关键。为此,基于人力资源管理的重要性,在强化人事管理这项工作上同样可以利用信息技术强大的数据采集、分析、整合、处理能力创新人力资源管理技术,改善人力资源管理结果<sup>[3]</sup>。

首先,要建立完善的信息管理系统,将所有的人事数据录入其中,实现人力资源数据的数字化,并基于对员工日

常工作表现的记录不断完善该数据库中的资料。这样不仅能大幅降低人事部门日常工作量,同样还能对其他各项人事管理措施的实行提供便利。

其次,要实现人力资源管理的网络化,与专业的互联网科技公司合作,建立企业内部专用网络,在该专向网络中设置专栏以便于其他部门及时了解本部门员工的日常表现,保证各项薪酬管理制度、绩效考核制度、培训制度及联系体制的公开性,以这样的方式推动人力资源管理的扁平化。

最后,还要利用互联网强大的交互能力,利用微信公众号、短视频平台等加强企业文化的宣传,在员工心中树立宏伟的企业形象,增强其对企业的认同感,提升企业的凝聚力,使其能够为企业更好地服务,创造更大的经济效益。

#### 4.4 推动企业管理职能的创新

基于企业人力资源管理的重要性,在企业管理者能够对其报以正确的看法并逐步完善人事部门组织框架的基础上需要进一步推动人力资源管理部门在智能上的回归。基于现代企业属性的不同,部分企业只享有生产经营权,而财务处置权、人事管理权等都掌握在集团的手中,其只享有建议权。这种自主性不强的分散式管理并不利于企业未来的发展。因而,基于人力资源管理的重要性,为强化人事管理,集团应学会放权,确保人事管理职能的回归。将过去分散化的人事管理权力集中起来,避免人事管理职能朝社会服务转移。在此基础上,身为企业管理人员应积极适应这些新的变化和形式,优化管理职能,保证新形势下人事管理效益的最大化,保证企业的稳定发展。

### 5 结语

综上所述,基于市场经济体制下日益严峻的市场经营形势,为推动中国企业健康、稳定地发展,基于企业管理中诸多管理项目,身为企业负责人应积极革新思想,创新人力资源管理理念、体制、技术及职能,以强化人事管理为核心提高企业的综合实力,维系企业的可持续发展。

#### 参考文献

- [1] 杨其纪.企业人力资源管理创新研究——以勘察设计企业为例[J].中国商论,2020(1):242-243.
- [2] 王伟.刍议人力资源管理在企业管理中的角色定位及创新[J].中国乡镇企业会计,2020(3):159-160.
- [3] 李琴.新常态下国有企业人力资源管理的创新对策[J].建材与装饰,2020(2):184-185.