

企业人力资源管理的新趋势 ——培养“学习创新型”员工

冉 强

(深圳市特力得流体系统有限公司,深圳 518000)

摘要:随着科学技术的发展,企业之间的竞争逐渐演变为人才之间的竞争,因此培养高素质的“学习创新型”员工成为现代人力资源管理的新趋势。本文结合实际情况,就现代人力资源管理的新趋势提出了三点建议。

关键词:企业;人力资源管理;趋势

中图分类号:C913.3 **文献标识码:**B **文章编号:**1008-5831(2004)06-0168-02

一、企业竞争与人力资源管理

当今世界是知识经济时代,企业的竞争实际上是企业之间员工知识与技能的竞争。企业对人力资源的管理就是对企业员工知识的开发和应用进行集成,通过其合力为企业创造价值,对社会产生效益,即将企业的人力资本加速演变成能够为企业带来最大价值的资本。随着科学技术的发展,企业之间的竞争也逐渐演变为人力资本的竞争。培养适合企业发展的高素质具有学习创新精神的员工,成为当今企业人力资源管理的新趋势。

在当今的知识经济时代,货币资本的贡献率在逐步下降,人力资本对企业的贡献率正在日益上升。具备完善的理论知识和高超的实践技能的员工在企业竞争中发挥的重要作用越来越被人们所重视;而传统的依靠资金和生产经营规模的扩大来获得利润的方式越来越不被企业领导人采用。因此,就目前形势来看,要形成企业的竞争优势,就必须进行创新,不断更新员工的知识,不断提高员工的技能,不断培养员工的竞争意识,不断增强团队合作能力。

二、企业人力资源管理的新趋势及对策

(一)不断扩充与更新员工的知识

当今社会,生产力不断向前发展,科学技术日新月异,新的知识,新的理论,新的概念,新的思维不断涌现,人们的思想在不断变化,企业在竞争中所处的位置也在不断地变化,要使企业在竞争中保持活力,

立于不败之地,必须从企业竞争力的核心——人力资本入手,加大对人力资本的投入,不断更新企业员工的知识。

第一,合理引进高层次人才。根据企业的具体情况和需要,引进适合本企业管理与新产品开发方面的更高层次的人才,其中包括高级管理人才(具备从事该行业的专业知识和适合本企业发展的管理才能)与高级技术人才(具备该行业方面的尖端技术或专利技术)。尽管引进高级人才需要较大的投入,但从长远来看,这些投入对企业来说是事半功倍的。在今年十月,深圳市举办了中国第六届高交会和首届中国国际高新技术人才与智力交流会,为企业招揽项目与人才提供了很好的机会。

第二,加大员工培训的力度,鼓励员工再学习。企业应定期(如每周或每月)组织员工进行学习,对员工进行全方位的培训,如聘请学校的教授、专家或具有技术专长的人为员工传授最新的知识,介绍当今世界和国内本行业方面的动态以及先进知识,不断给员工“充电”。若有需要,还应选派部分优秀人员出国学习,和国外的企业进行学术、经验交流;同时为员工提供到大学进修的机会,不断开发他们的潜能,从而也可为企业储备优秀的人才。

第三,促进员工之间的交流。企业内部应该经常举行学术交流会,让员工互相学习,交流知识和科研成果,或举行课题分析讨论会,共同分析企业发展中

存在的问题,寻找解决问题的最佳方案,这在一定程度上还可以培养员工的主人翁意识和团队意识。例如深圳某家企业,要求员工每周抽半天时间用来业务学习,邀请企业内部有一定技术专长的员工上台为其他员工讲课,传授经验,且每周一个专题,员工普遍反应很好,企业的收效也不错。

第四,提倡员工自我发展,同时要培养员工的危机意识和竞争意识。现代人力资源管理鼓励员工进行自我管理,员工的不断发展可以带动企业的不断发展,因此企业应该鼓励员工不断学习。同时,为了培养真正的高素质人才,企业还要培养员工的危机意识和竞争意识。一方面让员工明白企业目前的形势和在竞争中所处的位置,并且企业和个人随时都存在危机,若企业停滞不前,就有可能被其它企业所吃掉,会被淘汰,以此激励员工要掌握和学习新的知识,不断充实自己,挖掘自己的潜能。另一方面,根据企业对岗位的严格要求来激励员工。随着企业的发展,企业产品的技术含量越来越高,研制新产品的手段越来越先进,加工工艺越来越复杂精细,因此对岗位的技能要求在不断提高。若员工不加强学习,增强新的本领,就不能胜任其工作岗位而导致下岗,企业以此给员工一定压力和动力,鼓励他们学习和竞争。总之,要在企业员工中形成不断学习,不断发展的良好氛围,形成一个高素质的团队。

(二)鼓励创新,为员工进行创新提供机会

从人力资源管理的角度看,我们既要强调员工不断学习,让员工的知识不断更新,更要提倡员工在学习的基础上进行创新,培养员工创造性的思维和创新精神。鼓励员工挖掘头脑中的隐性知识创造性的应用于企业的生产经营中,变成显性知识,转化成生产力为企业带来效益。同时在这个转化过程中,又可以巩固与深化员工头脑中的隐性知识。作为企业,要给员工创造一个好的环境,引导员工进行创造性思维,如在企业的技术交流会上,企业领导可优先让创新能力强的员工介绍经验,介绍科研成果等。人力资源管理部门应协助领导大胆提出创新课题、科研项目,为新产品设计的人员(要经过一定的专家评审分析,领

导集体讨论等科学程序)提供资金、辅助人员,设备仪器等方面的保证,让其进行实践,研究等。鼓励员工大胆设想,提倡百花齐放,这在一定程度上还能为企业的发展带来活力,从而形成一种欣欣向荣的景象。

(三)培养团队精神,加强“企业知识库”建立与管理

当今的企业人力资源管理,已不是一般意义上的对人力资源的开发与利用,由于人力资本的价值是知识,人力资源管理的重点也应由人力管理转向对知识的管理和应用,即所谓的知识化管理。对企业所有员工的头脑知识尽可能进行集成,让其显示,共同组成企业的知识库,并对其进行管理与应用。这相当于为企业的员工提供了一个头脑中的隐性知识与显性知识的互动机制与平台,员工都是这种平台的参与者。要教育员工明白,现阶段企业知识的竞争不是靠一、两个人就可以完成的,在某种程度上,它是企业员工团队集体知识、集体智慧的结晶,我们在强调保证核心成员充分发挥其才能,让其头脑中的隐性知识尽可能表现出来的同时,也要尽可能的调动其他辅助人员的积极性,尽量发挥每一个成员的优势,因而我们应该培养员工的团队精神,提倡员工为企业的“共享知识库”做贡献,使企业的知识库不断更新与完善。

当然,我们在强调抓好以上所述人力资源管理工作的同时,也要搞好企业日常的人力资源开发与应用工作,比如说根据企业岗位的需求并结合员工的理想、志向、知识、技能等将员工安排到适当的工作岗位上工作,并让其劳有所得,对于优秀的员工还应该予以奖励。此外企业的福利工作对吸引优秀的员工也是非常重要的。诸如此类的日常工作做得不好,同样会影响企业的发展。

综上所述,从企业长远的利益看,培养和造就一支学习创新型的员工队伍,是今后企业人力资源管理工作的重心和最新趋势。

参考文献:

- [1]冉振东,杨保健.管理理论在人才队伍建设中的作用[J].重庆大学学报(社科版),2004,(4):143-145.