

创业型企业人力资源管理模式构建与实施路径

孙贤

江苏农林职业技术学院

DOI: 10.12238/ems.v6i7.8129

[摘要] 创业型企业的人力资源管理是其发展壮大的关键要素之一。本文在分析创业型企业人力资源管理特点的基础上,提出了构建创业型企业人力资源管理模式的原则,包括战略导向原则、灵活高效原则和创新驱动原则。同时,针对创业型企业的实际情况,提出了实施创业型企业人力资源管理的实施路径,包括优化人力资源规划、完善人力资源制度、强化人力资源开发和促进组织文化建设等方面。本文的研究对于创业型企业提升人力资源管理水平,实现可持续发展具有一定的理论指导意义和实践参考价值。

[关键词] 创业型企业; 人力资源管理; 模式构建; 实施路径

Construction and Implementation Path of Human Resource Management Model for Entrepreneurial Enterprises

Sun Xian

Jiangsu Agricultural and Forestry Vocational and Technical College

[Abstract] Human resource management is one of the key elements for the development and growth of entrepreneurial enterprises. Based on the analysis of the characteristics of human resource management in entrepreneurial enterprises, this article proposes principles for constructing a human resource management model for entrepreneurial enterprises, including strategic orientation, flexibility and efficiency, and innovation driven principles. At the same time, based on the actual situation of entrepreneurial enterprises, a path for implementing human resource management in entrepreneurial enterprises has been proposed, including optimizing human resource planning, improving human resource systems, strengthening human resource development, and promoting organizational culture construction. This study has certain theoretical guidance and practical reference value for entrepreneurial enterprises to improve their human resource management level and achieve sustainable development.

[Keywords] Entrepreneurial enterprises; Human resource management; Pattern construction; Implementation path

引言:

创业型企业是推动经济社会发展的重要力量,其人力资源管理面临着诸多挑战和机遇。创业型企业的人力资源管理

需要与企业的发展战略相适应,满足企业快速发展的需求,同时也要充分考虑企业的资源禀赋和外部环境的变化。构建科学合理的创业型企业人力资源管理模式,对于提升企业的

人力资源管理水平, 实现企业的可持续发展具有重要意义。

一、创业型企业人力资源管理的重要性

1. 人力资源是创业型企业的核心竞争力, 直接影响企业的生存和发展

在当今瞬息万变的商业环境中, 创业型企业面临着诸多挑战和不确定性。人力资源作为企业的核心竞争力, 在创业型企业的生存和发展中扮演着至关重要的角色。高素质的人才团队是创业型企业实现快速成长、提升市场竞争力的关键因素^[1]。优秀的员工能够为企业带来创新思维、专业技能和卓越的执行力, 帮助企业抓住市场机遇, 应对各种挑战。反之, 如果创业型企业缺乏优秀的人才, 就难以在激烈的市场竞争中脱颖而出, 其生存和发展也将受到严重影响。

2. 有效的人力资源管理能够激发员工的创新潜能, 提高企业的市场响应速度

创业型企业要在激烈的市场竞争中立于不败之地, 必须具备快速响应市场变化的能力。而员工的创新潜能是企业保持市场敏捷性的重要源泉。有效的人力资源管理能够营造一个鼓励创新、包容失败的组织氛围, 激发员工的创造力和主动性。通过合理的绩效管理和激励机制, 企业可以调动员工的积极性, 鼓励他们开拓思路、挑战自我, 为企业发展贡献智慧和力量。同时, 人力资源管理还可以通过员工赋能和团队协作, 提高组织的柔性和适应力, 使企业能够更加迅速、灵活地应对市场变化, 把握发展机遇。

二、创业型企业人力资源管理模式构建原则

1. 战略导向原则

创业型企业的人力资源管理模式构建必须以企业的发展战略为导向, 确保人力资源规划与企业的长期目标相一致。这意味着人力资源管理不能脱离企业的战略背景, 而应该紧密结合企业的愿景、使命和核心价值观, 为实现组织目标提供必要的人才支持。具体而言, 人力资源部门需要深入了解企业的战略方向, 分析组织当前及未来的人才需求, 制定与之相匹配的人力资源政策和实践^[2]。同时, 还要通过有效的沟通和协调, 确保人力资源管理举措得到组织上下的理解和支持, 形成合力推动企业战略的实施。唯有如此, 人力资源管理才能真正成为企业发展的助推器, 而不是独立于组织战

略之外的“孤岛”。

2. 灵活高效原则

创业型企业往往面临着复杂多变的内外部环境, 这就要求其人力资源管理模式必须具备足够的灵活性和高效性。一方面, 人力资源管理要能够敏锐洞察环境变化带来的机遇和挑战, 及时调整管理策略和方法, 以适应新的形势需求。这种灵活性体现在人力资源规划、招聘选拔、培训发展、绩效考核等各个环节, 旨在使人力资源管理与企业发展保持同步。另一方面, 人力资源管理还要注重运作效率的提升, 减少冗余流程和低价值活动, 以精简高效的方式为组织提供优质服务。这需要借助信息技术手段, 优化人力资源管理流程, 提高人事业务的自动化和智能化水平, 从而在保证服务质量的同时, 最大限度地提升人力资源管理的效率和效能。

3. 创新驱动原则

在瞬息万变的商业环境中, 持续的创新能力是创业型企业保持竞争优势的关键。而员工则是企业创新的源泉和动力。因此, 创业型企业的人力资源管理模式必须以创新驱动为原则, 营造鼓励创新、宽容失败的组织氛围, 激发员工的创造潜能。通过持续不断地推动人力资源管理创新, 创业型企业可以逐步塑造创新文化, 使创新成为组织的核心价值观和行为准则, 为企业的可持续发展提供不竭动力。

三、创业型企业人力资源管理实施路径

1. 优化人力资源规划

创业型企业要实现人力资源管理的优化, 首要任务是做好人力资源规划。这需要人力资源部门深入分析企业的战略目标和业务需求, 准确预测未来一定时期内的人才需求, 并据此制定科学合理的人力资源配置方案。在人力资源规划过程中, 要注重人力资源的合理配置, 根据不同岗位的职责和要求, 选择匹配度高的人才, 避免出现人力资源错配或浪费的现象。同时, 还要关注人力资源的利用效率, 通过优化组织结构、业务流程和工作方式, 最大限度地发挥人力资源的潜能和价值^[3]。此外, 人力资源规划还应具有前瞻性和灵活性, 根据内外部环境的变化, 适时调整人力资源策略, 确保人力资源管理始终与企业发展相适应。

2. 完善人力资源制度

完善的人力资源管理制度是创业型企业实施人力资源管理的重要基础。健全的制度体系可以为人力资源管理提供规范和指引,确保人力资源工作有章可循、有据可依。具体而言,创业型企业需要围绕招聘选拔、培训发展、绩效考核、薪酬福利、劳动关系等关键领域,建立一系列科学、合理、可操作的人力资源管理制度。这些制度要充分考虑企业的实际情况和发展需求,既要体现人力资源管理的一般规律,又要反映企业的特殊性和个性化。同时,在制度建设过程中,要注重制度的执行力和约束力,通过严格的制度实施和监督,确保人力资源管理工作规范有序、高效运行。此外,还要定期评估和优化人力资源管理制度,根据企业发展的新形势、新要求,及时修订和完善相关制度,以适应不断变化的管理需求。

3. 强化人力资源开发

人力资源开发是提升创业型企业人力资源质量和效能的关键举措。通过有针对性的培训和职业发展计划,可以帮助员工提升职业技能、拓展知识视野、强化创新意识,从而更好地适应岗位要求和企业发展的需要。在人力资源开发过程中,要根据员工的特点和需求,设计个性化的培训课程和发展路径,最大限度地激发员工的学习热情和进取意识^[4]。同时,要营造良好的学习氛围和成长环境,为员工提供充足的学习资源和发展机会,帮助其不断提升职业素养和综合能力。此外,人力资源开发还应注重培养复合型人才和关键岗位继任者,通过有计划、有步骤的培养,为企业发展储备高素质的人才梯队,从而为企业的可持续发展提供智力支持和人才保障。

4. 促进组织文化建设

组织文化是创业型企业的灵魂和底蕴,对人力资源管理具有潜移默化的影响。良好的组织文化可以增强员工的认同感和归属感,激发其工作热情和创造力,进而提升企业的凝聚力和向心力。因此,创业型企业要高度重视组织文化建设,通过各种途径和方式,营造积极向上、团结协作的组织氛围。例如,可以通过开展形式多样的文化活动,加强员工之间的沟通交流和情感联系;通过树立典型案例和榜样,弘扬企业的核心价值观和优秀传统;通过完善企业文化制度,强化文化建设的规范性和约束力。同时,组织文化建设还要注重与企业战略、业务发展相结合,使文化真正成为推动企业发展

的动力源泉。唯有不断深化组织文化建设,创业型企业才能凝聚人心、激发活力,为实现长远发展奠定坚实基础。

5. 完善绩效管理体系

绩效管理是创业型企业人力资源管理的重要内容,对于调动员工积极性、提升组织绩效具有关键作用。为此,创业型企业需要建立科学、公正、透明的绩效管理体系,根据岗位职责和业绩目标,合理设置绩效指标和考核标准,并通过定期考核和评估,客观反映员工的工作表现和业绩贡献。在绩效管理过程中,要注重绩效与薪酬、职业发展等的联动,根据员工的绩效表现,给予相应的奖励和激励,以充分调动员工的工作积极性。同时,还要重视绩效反馈和改进,通过绩效面谈等方式,帮助员工及时了解自身不足,制定改进计划,实现持续提升。此外,绩效管理还应强调团队绩效和组织绩效,通过设置合理的绩效目标和考核机制,促进团队协作和组织整体绩效的提高。

结束语:

创业型企业要实现可持续发展,必须高度重视人力资源管理工作。构建科学合理的人力资源管理模式,优化人力资源规划,完善人力资源制度,强化人力资源开发,促进组织文化建设,是创业型企业提升人力资源管理水平的有效路径。只有不断探索和创新人力资源管理模式,创业型企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地,实现持续、健康、稳定的发展。

[参考文献]

- [1]田福章. 创业型企业的人力资源管理研究 [J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021, (20): 66-68.
- [2]罗维维. 创业型中小企业战略管理探讨 [J]. 中国管理信息化, 2021, 24 (20): 121-122.
- [3]蒋建武,贾建锋,潘燕萍. 创业企业人力资源管理[M]. 南京大学出版社: 202104. 195.
- [4]陈文婷. 创业型企业的人力资源管理研究 [J]. 商场现代化, 2021, (03): 57-59.

作者简介: 孙贤, 1987年5月, 女, 汉族, 江苏淮安, 江苏农林职业技术学院, 高级经济师, 硕士研究生, 研究方向: 企业管理、电子商务、劳动经济学、人力资源。