

企业高端人才管理创新体系的构建与实施分析

杨柳

重庆轨道交通(集团)有限公司

DOI:10.12238/cj.v1i1.5362

[摘要] 在新时代的经济发展中,大部分企业不仅需要高新科技以及经济实力做为企业支撑,还需要目前社会中各个领域的高精尖人才作为企业发展的主要动力。现阶段企业需要对高端人才管理体系加以创新。基于此,本文对新时期的企业高端人才的管理模式创建与实施进行详细分析,保障高端人才在企业发展中发挥出重要作用,以此为企业人才观提供一些参考意见。

[关键词] 企业; 人才管理; 创新体系

中图分类号: C29 **文献标识码:** A

Construction and Implementation Analysis of Enterprise High-end Talent Management Innovation System

Liu Yang

Chongqing Rail Transit (Group) Co., LTD

[Abstract] In the economic development of the new era, most enterprises not only need high-tech and economic strength as the support of the enterprise, but also need advanced talents in various fields in the current society as the main driving force of enterprise development. At present, enterprises need to innovate the high-end talent management system. Based on this, this paper makes a detailed analysis of the establishment and implementation of the management mode of high-end talents in the new era, so as to ensure that high-end talents play an important role in the development of enterprises, so as to provide some references for the talent view of enterprises.

[Key words] Enterprise; Talent management; Innovation system

引言

当前社会中,企业若是要取得良好发展,高端人才是不可缺少的重要一环,因此为了保障企业实现可持续性发展,在未来市场中具有良好竞争力,企业不仅需要在企业内部加强人才培养力度,还要在复杂的人才市场中,为企业引进更加专业的高端人才,促使企业具有可持续发展的重要基础。

1 企业高端人才管理创新的基本原则

1.1 服务企业价值创造

企业为社会创造有用价值才能实现长久发展,而高端人才为企业创造收益才能在企业中得到重视。因此,高端人才管理的创新应围绕人才不断创造价值进行,促使高端人才处于自身专业相符合的岗位中,让价值创造成为员工与企业的共同追求。在人才管理创新中,要将“人才是企业第一资本”作为创新理念,同时将这些理念成为评价人才,管理人才的创新基本准则。其中高端人才需要证明自身具有为企业创造更多价值的的能力,企业所支付的成本应充分结合人才所带来的经济价值,根据人才专业能力获取到企业的相对应的岗位与职

位、薪资报酬以及发展平台。在企业发展中,都会经历前期、成长期、成熟期、以及逐渐消退期。企业在发展一段时间后,都会出现价值偏差,例如:人才能力与给予的薪资报酬不相符。因此企业在高端人才创新管理过程在哪个,要保障人才所带来的价值与企业所投入的成本成正比,促使创新后的管理体系能够推动企业可持续性发展。

1.2 遵循市场发展导向

企业发展应始终遵循市场经济发展方向,因此高端人才的管理创新也要遵循市场导向,不断倡导遵守相关规定、契约精神、以及行业规则和职业道德素养等市场意识。企业与高端人才之间应通过劳动合同与相关规定明确工作的相关内容、指标需求与薪资报酬等。企业遵循市场发展,应引进或培养适合企业未来发展的人才,客观了解人才的具体价值与所能做出的贡献,促使企业在不断发展中,提升市场竞争力。同时在遵循市场导向过程还要尽量减少其他非市场因素的影响,让企业的发展与社会责任之间展现良性循环。

1.3 坚持人才科学管理

人才的管理会为企业带来良好价值,而科学的管理方式能够促使人才为企业发展创造长久发展价值。科学的管理方式包括人才之间的竞争、组织、激励以及心理学内容,此外人才的评论方式和人才开发等都是人才科学管理的重要理论与管理方式。创新与变革企业高端人才的管理方式应将科学的管理理论作为基础,结合企业的发展现状与趋势,创建出科学管理制度,构建与企业未来发展相符合的企业文化,将科学管理方式严格落实到实处,以此形成企业未来核心竞争的要素,例如:企业结合其他成功企业的管理经验,创建出符合自身管理模式,提升企业的市场竞争力^[1]。

2 构建企业高端人才创新管理的具体方式

2.1 增强人才素质能力

企业增强人才的素质能力应从以下几点:

2.1.1 提升人才竞争力

企业高端人才进行创新管理的主要目的是要人才的作用能力进一步发挥,促使企业获得更好的经营战略以及提升在市场竞争中的竞争力,因此优秀的高端人才队伍是企业发展的基础。创新管理能够让人才的组织能力更进一步发挥。对此当前企业领导人员应加强人才的重视程度,以及提升选拔与使用人才的能力,善于利用企业的优势方面以及更好的薪资待遇不断吸引高端人才加入进企业当中,保证更多年轻富有创造力的人才源源不断加入企业中。此外,还要对当前企业的高端人才给予合适的学习机会以及晋升机会。在合适时机促使人才到往其他更加优势的企业学习,并丰富自身,为其在企业中给予适当晋升,更好地发挥出自身价值。

2.1.2 增强人才创新力

创新是现阶段社会发展中,企业最为主要的发展方式,只有创新出领先市场的方式,企业才会取得商业上的成功,引领社会经济发展。而人才是创新发展关键元素,企业进行人才创新管理便是为了增强人才的创新能力。对此现阶段大部分企业运用多种方式对增强人才创新能力,并持续保持良好的创新激情。主要方式有以下几点:第一,企业搭建创新创业平台、将创新发展的进程与人才薪资报酬的绩效考核相关联,在人才完成创新,企业给予大量补助与奖励。第二,构建创新性企业文化,在企业内部不断加强创新发展的宣传,营造良好的文化氛围,提升人才创新的认知能力,同时建立与创新相符合的绩效考核根据人才创新成果为企业带来价值高低,对人才进行相符合的奖励。第三,企业在进行创新发展过程,需要人才创新发展方向应围绕企业项目,在此过程企业应为人才队伍设置一个明确的创新目标,同时可以实施股权等激励方式,在重视创新、稳定出成果以及高奖励的背景下,促使高端人才的创新能力更好发展。

2.1.3 保障人才工作活力

企业在发展中,应严格重视高端人才的工作活力,避免企业人才出现板结问题,促使企业发展与人才始终存在较大的危机意识,高端人才企业日常管理中充分流动起来,让最为优秀的人才领导队伍发展,同时在社会上不断引进或招聘能力更强的高

端人才。在企业创新管理中,进行人才的合理流动是提升人才工作活力的重要方式,其中关键措施是做到公正、公开、公平,在此期间企业通常会引进外界的优秀人才,并在企业内部选拔年轻的优秀管理人员,同时淘汰掉能力不足,无法胜任岗位的人员等措施。此外,企业也可以与高端人才签订固定期限的相关合同(),合同内容具体包括人员的岗位期限、职位符合年龄、职位胜任条件以及相关的晋升条件和低绩效情况的岗位调整等措施,进而让人才有序流动,保证根据能力的高端人才处于重要岗位中^[2]。

2.2 坚持企业领先理念

企业创新管理的前提是要坚持企业领先发展理念。企业发展过程中,企业文化是承载企业具体发展思想观念的主要载体,因此先进的企业文化是企业理念的先进代表。针对这种情况,企业需要明确精准的发展愿景以及具体的价值观念,并且在企业的管理工作中形成统一性,在实际的管理工作中逐渐落实,达到知行合一地步,让群体工作人员的思想观念达到一致性。例如在企业人才创新管理中,制定基本管理条例,此条例包含企业经营与管理工作的多方面,同时具有十分明确的理念导向。企业要坚持领先理念,保证制度与领先理念相一致,管理工作与制度相一致,在不断坚持不懈下,形成强大的企业人才竞争力。

2.3 创建相符管理制度

管理制度是保障各项创新管理措施有效落实的重要保障,促使企业的高端人才创新管理可以稳定创建与实施。现阶段企业需要结合企业发展战略、顶层设计以及整体规划,创建出规划明确、意见统一、实施有力的管理制度,此管理制度需要坚持创新引领、不断完善、快速推进理念,在企业内部快速形成制度完善、上下联动,管理效果明显的创新管理局面。在高端人才的管理制度中,应包括以下几点内容:人才队伍的组织管理、人才的选拔与聘用、重要管理人员的任用以及人才的职业发展路线、深入培养、薪资报酬、绩效考核、职务的奖励惩罚制度与相关激励措施等做多方面,保障管理制度内容相互关联、相关支撑。企业在实施管理制度后,应保证在制度面前所用人员处于相同地位,促使员工严格遵守原理制度,领导人员在一定程度上可以对管理制度进行优化或调整,不过需要严格标准程序进行,遵守管理制度的相关条例,避免领导权力过大影响管理制度的公平性。

2.4 加强人才管理投入

人才是企业发展的基础,是企业发展的战略要点。因此企业在创新人才管理期间需要加大相关投入。其中管理人才的投入主要包括以下几点:招聘人才过程,对人才的培养与激励以及为人才服务的资源、技术和有关资金等。要求在企业的人才总数、质量以及人才领军人物的投入应与企业整体的发展规划相符合,保证高端人才的薪资报酬处于市场的领先地位,为人才培养提供足够的师资力量以及基础设施与资源和时间等,以此创建出能够为企业发展带来实际作用的高端人才管理队伍,人才队伍在企业的日常工作中,应明确自身项目的行动规划,以

实事求是的态度,不断总结工作的内容,始终遵守以问题为导向,进而分析整体形式的挑战任务,同时坚持以市场发展为导向,遵守工作原则;坚持结合定量定性明确实际工作目标;坚持实事求是,分析出具体工作措施^[3]。

2.5 全面落实管理措施

企业的高端人才创新管理措施不应空谈、大量规划,应将各项创新的管理措施全面落实到实际工作中。为保障创新管理工作能够有效落实,企业应成立专门负责的人才管理创新工作领导小组,全面负责相关措施的统筹规划,以此加人才的管理工作创新效果,增强人才创新管理的队伍的专业化能力,保证人才管理创新发展的顺利实施。领导小组应全面动员企业内所有员工积极立足岗位,做好企业发展的一线人员的相关责任,逐渐构建层层落实,人人积极工作的稳定局面。此外,将人才的绩效考核成绩作为管理创新工作效果的评价依据。在绩效考核管理中,结合科学的绩效考核方式与流程,对绩效考核方式加以完善,落实好绩效考核的评价,对绩效考核的结果全面利用。

2.6 不断优化不足之处

企业要根据自身的发展阶段情况,不断优化高端人才的创新管理方式,保障企业在任何发展时期高端人才的作用都能够充分发挥出来。例如:企业在经历初期、成长期、成熟期后,应及时推进企业人才的创新管理,以此适应新时期的企业发展需求,提升人才的创新活力。通常在企业发展到成熟期后,人才都会进入到稳定平缓期,创新能力会大幅度降低。因此这个时期是创新管理方式的最佳时期,企业可以调整企业管理组织结构,转变传统的规章制度,盘点人才并招聘能力更强的人才,进而告警人才的配置方式,从多角度激发出人才的创新能力与发展动力^[4]。

2.7 重视企业人文关怀

人文关怀是企业发展中重要的一部分,其能够拉近人才与企业之间的距离,让人才更好的为企业服务。因此,在企业高端人才创新管理时,为保障仁慈尽心尽力为企业工作,将企业发展作为自身工作动力,便需要在管理创新中合理融入人文关怀理念,让人才对企业具有特殊的情感关联。企业应对人才的实际需

求进行全面了解,在实际创新管理中,充分考虑人才的自身利益,在企业中形成良好的沟通氛围,加强与人才的沟通交流(如图1),及时了解人才的要求。企业通过人文关怀的重要作用,与人才之间创建重要的情感桥梁,提升了人才对企业的归属感,这样才能有效降低人才的外流,保留企业对于人才的培养成果,促使人才在企业发展中发挥更大的促进作用。



图1 加强沟通交流

3 结束语

综上所述,企业在新时代市场中,竞争十分激烈,为了增强企业在市场中的竞争力,企业应不断引进与培养高端人才。针对这种情况,企业需要对高端人才的管理加以创新,坚持人才价值导向,遵循市场转变,开展科学管理,创新管理制度,实现企业人才管理变革,促使高端人才在企业中充分发挥出自身价值,为企业的可持续发展奠定基础。

[参考文献]

- [1]吕晓彬.企业高端人才管理创新体系的构建与实施[J].商场现代化,2019(6):2.
- [2]于千.T公司高端人才管理优化案例解析[J].企业改革与管理,2021(13):2.
- [3]李方敏.“双试点”物流管理专业人才培养体系建设创新研究[J].河北软件职业技术学院学报,2021(3):48-52.
- [4]余乐,李富强,王彦强,等.育才育匠育人——国网安徽阜阳供电公司创新人才培养体系[J].农电管理,2021(11):2.