

基于知识创新的企业人力资源管理创新研究

王智琪

(陕西国际商贸学院 712046)

【摘要】本文将在简要阐述知识创新内涵的基础上,重点从人员配置、人员培训与开发、绩效管理与薪酬机制以及员工关系等层面对基于知识创新的企业人力资源管理模式创新进行探讨。

【关键词】知识创新; 企业; 人力资源管理; 创新

DOI:10.15880/j.cnki.zsji.2016.04.055

知识经济时代,知识创新已成为各国企业关注的焦点。但是,当前企业的企业人力资源管理模式在一定程度上对知识创新限制了企业的知识创新能力。面对新的经济发展形势,企业必须基于知识创新对企业人力资源管理模式进行一定的改革创新

一、知识创新的内涵

知识创新是指通过科学研究,包括基础研究和应用研究,获得新的基础科学和技术科学知识的过程。知识经济时代,知识创新的内涵得到了进一步丰富,不仅包括了对人类物质需求的满足,更体现了从精神层面给予人关怀。对企业而言,知识创新不仅促进了企业生产工艺的进步,更在缩短劳动时间的同时提升了企业的劳动生产率。

二、基于知识创新的人力资源管理路径选择

知识创新与人力资源管理之间存在相关性,体现在:人力资源管理促进知识创新、知识创新利于人力资源管理以及知识创新与人力资源管理的目标一致性等方面。在明确二者关系基础上,研究基于知识创新的企业人力资源管理创新的具有重要的现实意义。

1、注重职位胜任力的人员配置

基于岗位胜任力的人员配置。人选配置包括人员招聘、甄选和录用。具体如下:

一是,人员招聘。要想为企业打造一直高精尖的员工队伍,就需要一套完善和严格的招聘程序。进行严格的招聘程序不仅要考察应聘者的工作能力,还要关注应聘者的企业忠诚度、工作积极性和文化融入能力等个人特点及未来在公司的发展潜力。

二是,人员甄选。人员甄选最为重要。要根据每个职位的特点分析所需的胜任力然后甄选具有相关能力的人员,使企业通过对员工知识进行整合,实现企业观点的进一步创新。

三是,人员录用。通过前期的招聘和人员甄选,录用那些既具备较高素质与能力,又符合企业文化的员工。这些员工更易于接受企业文化,更符合企业未来的发展,能够与企业建立起良好、稳定的合作关系。

2、促进知识共享的员工培训与开发

在企业人力资源管理中,员工的培训和开发是一项十分重要的活动。它能使知识和技术传递给所需的岗位人员,实现知识的共享和应用。具体应从如下两方面入手:

一是,企业要定期员工进行培训,对员工的潜力进行开发。通过这些培训,不仅可以提升员工对企业的认可程度,更能够实现员工之间的知识的共享和充分利用。同时,企业通过合理组织员工进行培训,可以再企业内部形成具备知识创新特点的员工社区,实现企业员工在信息与知识上的共享。

二是,企业应实施员工自主学习与企业集中培训相结合的员工培训制度,并逐步建立起团队式的培训机制。通过这些制度和机制的实施,可以为员工知识的传递和共享提供更广阔的渠道,可以促进企业内部员工之间更好地沟通与交流,促进员工知识共享意识的不断增强。此外,通过培训企业员工的工作积极性和自信心均会有所提高,从而更愿意和其它员工进行知识交流。多样的培训计划能提高员工对企业的忠诚度,为企业创造高效的工作环境。

3、鼓励知识创新的绩效管理和薪酬机制

企业的绩效管理和薪酬机制对企业的知识创新能力的提升具有重要意义。因此,企业应建立有利于知识创新的绩效管理和薪酬机制。具体如下:

一是,实施以知识贡献为基础和基于企业或团队产出的绩效管理。知识型企业的绩效管理不仅要重视员工的能力和知识水平,还要注重他们隐性知识的分享和贡献程度,通过提升员工的团队精神,促进成员间的知识的传递与交流,实现企业创新能力的有效提升。此外,在考核员工工作绩效时,可以将企业员工交流知识的行为和知识的贡献程度等作为考核内容,通过把握员工的知识贡献程度和提高员工的满意度使员工之间相互受益,以使具有隐性知识的员工愿意将这些知识拿出来与其它员工分享,提高整个团队的知识水平,从而增强员工之间相互信任的工作环境。

二是,建立一套促使员工分享知识的薪酬激励机制,鼓励不同知识型人才间进行知识交流和分享。为此,企业应基于知识创新建立起一套符合企业实际的薪酬制度,充分体现员工个人发展与企业发展二者之间存在的必然联系,且通过行之有效的激励机制促进员工之间知识上的交流与创新。此外,薪酬激励制度与知识分享的紧密结合,可以提升员工的归宿感,对企业的满意度,也可以提升员工分享知识的意愿。

4、维系知识共享氛围的员工关系

在企业中,维系知识共享氛围的员工关系,不仅可以提高组织与成员之间的配合默契度,增加员工的归属感和忠诚度,还能帮助员工达到相似或相近的发展目标。首先,企业应通过提升员工的归属感和忠诚度来促进他们进行知识共享和整合。其次,建立与不同员工之间的合作关系,表达组织对不同员工的期望值,表现组织对不同员工的信任程度,从而使员工提高组织忠诚度。最后,成员之间不断进行交流和分享,能提高成员之间的信任程度,更能在同一观点或问题上达成共识,认知维度的社会资本水平也会越高。

【参考文献】

- [1] 雷茂林. 基于知识创新的企业人力资源管理模式研究 [J]. 价值工程, 2014(1)
- [2] 林小兰. 基于知识创新的企业人力资源绩效评价研究 [J]. 湖南社会科学, 2014(4)
- [3] 伍嘉婷. 基于知识创新的企业人力资源管理模式研究 [J]. 知识经济, 2014(20)