

基于“懒蚂蚁效应”的创新型人才管理探究

Research on Innovative Talent Management Based on "Lazy Ant Effect"

仝宝雄

Baoxiong Tong

北京中标新亚节能工程股份有限公司
中国·北京 100000
Hsin Chong Aster Zhong Biao Building Services
Co.,Ltd.,
Beijing, 100000, China

【摘要】企业现阶段的创新型人才管理具有局限性,有待完善。论文基于“懒蚂蚁效应”的研究背景对创新型人才进行相关的现状总结和有针对性的对策研究分析,为企业实现更好的创新性人才管理模式,激发人才潜力,促进其自身发展提供参考。

【Abstract】The current innovative talent management of enterprises has limitations and needs to be improved. Based on the research background of "lazy ant effect", this paper summarizes the current situation of innovative talents and conducts targeted countermeasures research and analysis, so as to provide reference for enterprises to realize better innovative talent management mode, stimulate talent potential and promote their own development.

【关键词】懒蚂蚁效应;创新型人才;管理对策

【Keywords】lazy ant effect; innovative talents; management strategies

【DOI】10.36012/emr.v2i2.1505

1 引言

随着中国市场竞争的愈发激烈,企业在自身的发展过程中逐渐认识到了对于创新型人才的需求。结合企业在发展中的实际需求现状,更多的企业也相继开始了关于创新型人才的核心竞争。基于这样的人才竞争情况,很多企业在实际运营过程中出现了相关的创新型人才管理问题。虽然当前阶段有不少研究学者对企业中的创新型人才管理等问题进行了相关研究,但仅限于某一个特定的企业或特定区域,缺乏广泛性和代表性。

2 基于“懒蚂蚁效应”的创新型人才管理现状分析

2.1 内部管理方式方面

在当今的知识科技型社会中,企业如果想要获得长效性发展以及在未来基业长青,其内在的核心竞争力必然是创新型人才的不断输入和培育。而企业在快速发展进程中,增强企

业的核心竞争力也是企业相继进行人力争夺战的重要目的与实现路径。

在现阶段的企业组织过程中,“懒蚂蚁”和“动蚂蚁”两者在某种意义上都是组织内部不可缺少的组成部分。结合实际的情况来看,当前的企业中“动蚂蚁”数量要多过于“懒蚂蚁”。企业内部组织中的这些“动蚂蚁”身上表现出来的具体特性为:更关注眼前的具体事物,每天都能够在重复性的前提条件下进行相应的工作。因此,企业管理者也可以用传统的单一固定管理模式对其进行管理,而对于新时代下的创新型人才来讲,企业管理者在具体的管理过程中往往忽视了其工作的特殊性质以及其自身的个体性,因此这样的管理模式在高强度引进人才的新时代战略发展过程中亟需更新完善。

2.2 内部培养模式方面

通过日本北海道大学学者相关的“懒蚂蚁效应”研究实验可以发现,在具体的实验过程中代表“懒蚂蚁”的具体对象,更多情况下会将大量的时间与精力投入于研究与观察的过程

中。因此,“懒蚂蚁”能够从这一过程中探寻到新的食物来源,以及在应急状态下和即时性事件中发挥应急效应。因此,在企业中创新型人才也应具有对于市场信息以及经济大环境的不断分析的研究能力,将更多的时间及精力专注于未来阶段中的创新与开发中。从而通过新市场、新领域或者新产品,不断实现企业在未来发展过程中的开拓创新,为企业未来的发展争取更多的优势空间与优势地位,保证不被市场与社会所淘汰¹⁴。

在生物规律学的研究领域中,一群蚂蚁的组织分工主要分为两种类型的蚁群。将实际的生物学规律放到企业的创新性人才管理当中,发现企业管理层在新时代、新环境的具体人才培养要求下,缺乏合理的培训机制。这样也就导致了更多的创新型人才不能够在自身相应的行业以及专业领域中继续超前性发展,很多专业知识也不能在实际的工作过程中得到更新优化。从而也就造成了自身的专业技能不能满足实际操作方面的开拓创新要求,因此在这一方面,企业在自身的实际内部培养模式中忽略了创新型人才,从而难以实现将现有的员工逐渐培养为企业未来的创新型人才。

2.3 内部开发优化方面

通过日本北海道大学学者相关的“懒蚂蚁效应”实验可以发现,在具体的实验过程中代表“懒蚂蚁”的具体对象虽然在组织常态形势下,会显得与其他的研究对象相比有所消极懈怠,但是当这些“懒蚂蚁”的代表对象一旦离开原有蚁群后,便会发挥出自身的响应作用,首先便会率领着自身的蚁群向着之前已知道的食物来源进行转移。并在整个过程中发挥出自身的组织作用及引领作用。因此,在企业的长效性发展过程中,相应的管理者就应该让企业中的创新型人才,在更多工作机会中更多从事与时俱进和开拓创新的业务,而不是通过现有的原业务给其能力设限。同时,企业在自身的发展过程中,也不应对应的创新型人才进行大众性的优化方式。更多情况下则是应该通过正确的内部开发优化方式,开发其自身的创新型思维,能够与时代和社会的前沿技术相结合。企业在自身的长效型人才优化模式上,也应更注重创新型人才的工作积极性,通过正确的开发优化策略,实现企业内部创新型人才的工作积极性能够得以持续并且逐渐深化,以此促进企业自身在未来的发展过程中能够获得源源不断的内在驱动力保障基础。

3 基于“懒蚂蚁效应”的创新型人才管理对策探究

3.1 强化人员岗位匹配管理机制

通过日本北海道大学学者相关“懒蚂蚁效应”研究,企业

在未来的发展过程中,如果想要获得长期性的稳定发展,其自身在选择人才的过程中必须要重视引入人才的精准性以及对外引进与自主培训相结合的企业发展战略性规划,并且将企业自身的创新型人才培养模式与企业未来的发展战略目标进行高度融合,从而通过两者之间的相互关系,促进企业在未来能够保持更良好的人才供给关系,以及通过创新型人才来促进企业未来在经济市场以及社会竞争中的开拓创新优势。

企业在未来的发展过程中还要提高自身的人才识别率,企业在引进创新型人才时,要通过强化管理模式,合理化的分工模式,使企业中人尽其用、人尽其才,保证创新型人才在企业中的长效性发展。同时基于新时代的发展要求以及社会及市场的具体需求,企业对于相关的技术型人才,还要进行包括性格、能力以及个人综合素质等各方面的个性化工作匹配,从而使企业内部之中能够形成强化以人员岗位匹配管理机制为主的新型人才发展管理形式,同时结合相关的科学化系统管理方式,提升企业内部创新性人才的工作效率以及企业在未来发展过程中的整体业绩实力提升¹⁵。

此外,企业在具体的创新型人才引进及培养模式中,也应该以积极自主的企业内部培训为主,在满足创新型人才的内在需求契合性后,通过积极自主的培养模式对企业内部的人才进行更系统化的创新性培训。这样的培训过程可以在一定程度上节省企业以往聘请外部企业咨询师或企业讲师产生的高额培训费用。通过组建企业内部培训讲师团的模式,对调动企业与员工之间的互动性以及积极性而言,具有十分重要的影响作用。从而能够实现企业与员工之间拥有一致的企业发展规划及发展目标,并且通过彼此之间的共情性,促使创新型人才能够为自身发展工作,不断为企业解决其在发展过程中的遇到的挑战。

3.2 强化科学性用人模式

在马斯洛需求层次理论中,企业对于创新型人才的具体应用也应更具科学性。同时,创制科学公平的建立机制。对于创新型人才而言,更多的自我需求以及精神价值才是其自身在企业未来的发展过程中所需要得到的。因此,企业在当前的人才管理模式下,也应该对创新型人才制订更多的科学性管理规划以及有针对性管理模式。在大规模引进创新型人才的过程中进行相应的精神性管理建设,从而实现管理过程中的人尽其用、人尽其才,通过相应的精神性激励以及自我价值贡献的肯定,在最大的程度上激励企业的创新型人才积极工作的心理,从而做到科学型的用人模式¹⁶。

具体的科学性用人模式强化过程主要分为三个方面:

(下转第 17 页)

到这一点,做到奖罚分明,以此发挥出奖励薪酬的作用,提高员工工作的积极性。

③制订弹性福利政策。通过福利体系可以考核企业内人力资源管理制度的完善程度,同时通过良好的福利体系也能够提高员工工作的积极性,提高企业的社会地位,减少税款的支出。为了能够更好地对员工进行福利激励,企业应建立弹性福利政策,对于弹性福利政策来说,应结合人力资源管理的情况为员工制订专门的福利政策,使福利政策能够满足员工的个人需求。

④制订薪酬管理目标与薪酬结构。石油企业必须要根据自身的实际发展情况,建立完善的薪酬管理结构,以此提高员工工作的积极性,并对员工的潜力进行深入的挖掘,确保员工能够为企业创造更多的经济利润。在实际的工作中,企业应按照员工不同的工作岗位、劳动强度制订科学化的薪酬标准,以此来满足员工的生存、生活需求。

⑤创建监督管理体系,调整工资结构。在很多石油企业中,薪酬制度都无法得到深入的落实与贯彻,在这种情况下,就必须要建立有效的监督与管理体制,这样就能够提高企业的人力资源管理水平,提高工作人员的工作效率。立足于企业的角度进行分析,企业必须要建立科学、合理的绩效考核体系,采用薪

酬激励的方式,挖掘员工的潜力,提高员工的工作能力。

⑥保证薪酬激励机制建立的合理性。石油企业必须要根据企业自身的特点建立科学化的薪酬激励机制,同时也要以企业利益提升与长远发展的角度出发,将薪酬激励机制的作用发挥出来,这样一来就可以实现企业与员工的共同进步。除此之外,企业也要对企业文化进行创新与完善,从而为员工创建更加和谐、民主的工作氛围,全面提高员工的工作效率,促进企业的长远发展。

6 结语

综上所述,对于石油企业来说,必须要做好人力资源管理,结合人力资源管理的实际情况,建立完善的薪酬激励机制,确保薪酬激励机制的监管能够符合企业发展的特点,保证薪酬激励机制的公开性与公平性,同时也要根据员工的自身需求制订科学化的奖励方案,确保企业所制订的薪酬激励机制能够满足员工的需求,以此提高员工工作的积极性,提升企业人力资源管理的质量,促进石油企业的发展。

参考文献

[1]刘伟鑫,郑泽楷.“一带一路”背景下企业人力资源管理现状及对策探讨[J].商讯,2020(7):184-185.

(上接第 10 页)

首先,企业管理者需要发现下属的自身特性及优势,并通过相应的素质评估对其自身在日常工作中的表现开展评估,进行人员岗位匹配机制。以此在具体的管理方式中,通过对于创新型人才的自身特长及自身优势进行科学的分工管理,做到科学用人模式的持续完善。

其次,企业管理在更多的创新型人才管理过程中,还要做到相应的高效性与合理性人才资源配置。从而使企业中的人才能够在各自的分工岗位中各司其职。在专注自身工作的实际过程中也能够保证企业的人力资源得到高效性的提高。此外,通过更多的企业内部培训,让相应的创新人才能够得到重点培养以及深入培训的机遇。通过课程以及实践提供更多的理论与实际相结合的机会。在充实创新型人才知识储备的同时提高自身的实践技能,逐步形成企业内部的创新型人才自我培养。

通过实践来检验自身专业知识水平的认知程度,并在相应的实践过程中检视自身的理论是否能够满足实践基础、具体结合方向是否正确。从而通过这样的科学化用人模式来充分展现出企业在未来发展过程中的人才转换以及人才高效运

用。以这样的长效性人才培养模式及科学性的用人模式,保证自身在未来竞争市场以及社会环境中的优势地位。

4 结语

综上所述,企业在未来的发展过程中,创新绝对是引领企业发展的第一动力。因此,企业如果想要得到更有利的市场竞争主导位置,就要实现自身的持续稳定发展以及自主创新能力的持续上升。而在这样的发展过程中,企业的创新人才数量以及创新人员能力水平,与企业未来的自主创新发展也有着必然的联系。因此,企业创新型人才的管理应该具有更有针对性的形式以及更深入的管理模式,通过制订对于创新型人才的专业性培养模式以及科学性管理方法,实现创新型人才能力的最大发挥,促进企业未来的持续发展。

参考文献

[1]沈超.“懒蚂蚁”员工与“懒管理”领导[J].领导科学,2019(7):56-58.

[2]王乐乐,斯姣.基于“懒蚂蚁效应”的创新型人才管理探究[J].巢湖学院学报,2019,21(1):53-58.

[3]郑茜茜.“懒蚂蚁效应”对我国创新型人才开发与管理的启迪[J].戏剧之家,2018(22):223+225.