

# 新经济发展时期石油化工企业人力资源管理的创新模式分析

牛雯敏 (山东莱克工程设计有限公司, 山东 东营 257000)

**摘要:** 随着石油化工企业不断发展壮大, 其对人力资源管理的要求越来越高。石油化工企业在发展过程中, 想要实现稳定发展, 需要对自身的人力资源管理进行创新, 不断提升员工的综合素质和能力, 并且将人才优势转化为发展优势, 为企业的发展提供保障。基于此, 本文在新经济发展时期下, 从石油化工企业人力资源管理创新的意义入手, 对石油化工企业人力资源管理现存的问题进行分析, 并提出相应的创新模式, 旨在为石油化工企业可持续发展提供保障。

**关键词:** 新经济发展; 石油化工企业; 人力资源管理; 创新模式

## 0 引言

在新经济时代的背景下, 石油化工企业面临着前所未有的挑战。全球化竞争的加剧、技术革新的快速进步, 以及市场需求的不断变化, 均对企业的生存和发展提出了新的要求。

在人力资源管理领域, 传统的管理模式已经难以满足企业快速发展的需求, 迫切需要创新和改进。石油化工企业必须重新审视和优化其人力资源管理策略, 探索适应新经济特征的管理模式, 有效的人力资源管理不仅可以提升企业的内部效率, 还能够增强企业的市场竞争力, 促进企业的持续健康发展。因此, 探讨新经济时期石油化工企业人力资源管理的创新路径, 成为了业界关注的焦点。

## 1 新经济发展时期石油化工企业人力资源管理创新的意义

在新经济发展时期, 石油化工企业人力资源管理创新对提升企业的整体效益具有重要作用。通过采用先进的管理理念和技术, 企业不仅能够有效提高员工的工作效率和积极性, 还能通过优化资源配置, 减少不必要的成本开支, 从而显著提高企业的盈利能力和市场竞争力。同时, 人力资源管理创新还有助于实现企业的整体战略目标, 在当前经济环境下企业的发展越来越依赖于快速准确的战略决策和灵活高效的执行能力, 通过引入创新的人力资源管理模式, 如绩效管理、激励机制和人才发展计划等, 企业能够更好地激发员工的潜能, 促进团队协作, 确保企业战略目标的顺利实施。最后, 人力资源管理的创新还有助于对企业资源进行合理分配, 创新的人力资源管理能够通过科学的岗位设计、合理的人才配置和高效的培训发展系统, 确保企业的人力资源得到最优化利用, 从而为企业创造更大的价值。

## 2 新经济发展时期石油化工企业人力资源管理现存的问题

### 2.1 管理意识缺乏先进性

在新经济发展时期, 部分石油化工企业在管理意识上仍旧缺乏先进性, 主要体现在管理意识的滞后导致企业在人才培养、激励机制以及创新文化建设上的缺失, 限制了企业灵活应对市场变化的能力, 降低了员工的创新积极性和工作效率。此外, 缺乏先进的管理意识还表现在对员工个性化需求的忽视上, 未能有效识别和利用员工的潜能和创造力, 使得人力资源的配置和利用效率低下, 不能为企业的持续发展提供强有力的人才支持。在新经济背景下, 缺乏先进性的管理意识使得石油化工企业在人才竞争中处于不利地位, 难以吸引和留住优秀人才, 进一步加剧了企业的人力资源短缺问题, 影响了企业的创新能力和市场竞争力。同时, 管理意识的滞后不仅限制了石油化工企业内部的人力资源开发和利用, 也影响了企业对外部环境变化的适应能力, 制约了企业的长期发展和行业地位的提升。

### 2.2 考评制度存在落后性

在新经济发展时期, 部分石油化工企业的考评制度显示出明显的落后性, 在许多方面对企业的发展构成了障碍。其一, 传统的考评制度过于注重短期业绩, 忽视了员工长期发展和潜力的评估, 导致员工缺乏足够的动力去追求长期的职业成长和提高自身的综合能力。其二, 考评制度缺乏科学性和公正性, 评价标准单一, 没有充分考虑到不同岗位、不同背景员工的特点和需求, 不利于激发员工的积极性和创造性。其三, 落后的考评制度无法为企业提供准确的人才信息和数据支持, 使得企业在人才选拔、培养和晋升等方面缺乏有效的决策依据, 难以精准地识别和培养关键人才。

其四，考评制度的落后还体现在缺乏对员工个人职业发展规划的关注，未能将员工的个人目标与企业的发展目标有效对接，导致员工对工作的满意度和忠诚度降低，增加了人才流失的风险，一定程度上制约了石油化工企业的人力资源优化配置，影响其核心竞争力的提升。

### 2.3 工作规划缺失整体性

在新经济发展时期，石油化工企业在人力资源管理中普遍存在工作规划缺失整体性的问题，导致企业在市场变化和产业升级面前反应迟缓，难以有效应对新兴技术的挑战和市场需求的变化。一方面，缺失整体性的工作规划表现在人才培养和使用上，企业未能建立起与业务发展战略相匹配的人才培养体系，导致人才结构与企业需求不相适应。例如，对关键技能和关键岗位人才的培养缺乏前瞻性规划，使企业在关键时刻面临人才断档的风险。另一方面，工作规划缺失整体性还影响了企业对资源的合理配置，未能充分发挥人力资源的潜能，造成资源浪费。在新经济环境下资源配置的高效性对企业尤为重要，合理的人力资源配置可以提高企业的运营效率和市场响应速度，而缺乏整体性的规划则难以实现资源的最优配置，从而限制了企业对人力资源的有效管理和利用，也影响了企业对外部变化的适应能力。

## 3 新经济发展时期石油化工企业人力资源管理模式的创新路径

### 3.1 强化管理层创新教育培训

在新经济发展时期，管理层作为石油化工企业的决策核心，其创新能力和管理水平直接关系到企业战略的制定和执行效果，因此，对管理层进行创新教育培训是实现企业人力资源管理模式创新的重要途径。首先，企业需要构建一个系统的创新教育培训体系，包括最前沿的管理理念，如敏捷管理、平台思维等，帮助管理者理解在快速变化的市场环境中如何有效应对和调整策略。同时，创新方法论，包括设计思维和系统思维，能够促进管理层在面对复杂问题时采取更加创新和整合的解决方案。在领导力发展方面，不仅包括传统的领导技巧培训，更需要培养管理层的情商、危机管理能力以及如何激励和引导团队向着共同目标前进。

其次，实施差异化的培训计划，根据管理层成员的个人背景和需求，从而提供定制化的培训内容。技术背景的管理者可能在技术领域有深厚的积累，但在

市场营销和人力资源管理方面可能经验不足，因此，增加这些领域的培训能够帮助其更好地理解企业运营的全貌，提升跨领域的管理能力。对于经验丰富的高级管理者，更需要了解全球化背景下的新管理理念和企业战略规划，尤其在新兴市场机遇、国际竞争策略等方面的深入知识，将有助于他们为企业的长远发展制定更加全面和前瞻性的计划。

最后，采用多样化的培训方法，包括线上学习、研讨会、工作坊、案例分析以及外部专家讲座等。线上学习平台提供灵活的学习时间和丰富的资源，使管理者可以根据自己的节奏进行学习；研讨会和工作坊通过面对面的交流和团队合作，增强了学习的互动性和实践性，尤其在解决实际工作中遇到的问题时更加高效；案例分析帮助管理者通过分析成功或失败的企业案例，提炼出有价值的管理和经营经验。

外部专家讲座则能够引入行业最前沿的思想和实践，拓宽管理者的视野；同时鼓励管理者积极参与国内外的行业会议和研讨会，与来自不同企业和背景的管理者交流，不仅能够获取新的知识和信息，还能够激发创新思维，理解和把握行业发展的新趋势。通过上述措施，石油化工企业能够有效地强化管理层的创新教育培训，为企业创新发展提供坚实的人才基础和智力支持。

### 3.2 引入现代管理方法革新考评

石油化工企业在面对激烈的市场竞争和快速变化的技术环境时，对人力资源管理提出了更高的要求，而传统的考评方法已难以满足企业发展的需要。因此，引入现代管理方法以革新考评制度成为提升企业管理效能和促进员工发展的关键，现代管理方法强调考评的公正性、科学性和激励性，主张通过多维度、全方位的评价体系来全面评估员工的工作表现和潜能。其中，建立基于绩效的考评体系是改革的核心，可以为企业提供一个科学、系统的人力资源管理工具，从而提高整体的管理效率和员工的工作动力。

体系需要从明确岗位职责、设定具体绩效目标以及制定详细的评价标准三个方面入手。一是清晰界定每个岗位的职责对于确保员工明确自己的工作范围和目标；二是根据企业的战略目标设定相应的绩效目标，既能指导员工的工作方向，又能激发其实现个人价值的动力；三是评价标准的制定需要综合考虑工作结果和过程，通过量化指标和定性描述相结合的方式，全面评估员工的工作表现，确保评价的客观性和公正性。

另外,引入360度反馈机制,从多个维度收集对员工工作表现的反馈,包括直接上级、下属、同事以及员工自我评价等,帮助员工从不同视角了解自己的工作表现,促使其全面认识到自己的优点及需要改进的地方。特别是同事间的评价和自我评价,可以增加评价的全面性和深度,使员工能够更准确地定位自己的职业发展方向。同时,360度反馈还能够促进企业文化的建设,建立一个开放、诚实的沟通环境,鼓励员工之间的相互尊重和理解。

最后,企业可以利用信息技术手段,如引入人力资源管理系统(HRMS)或绩效管理软件,实现考评流程的自动化,减少人为操作的繁琐和错误,从而有效地收集、存储和分析员工的绩效数据,为管理者提供实时、准确的数据支持,使其能够及时掌握员工的工作状态和绩效表现。

同时,这些技术平台还能够为员工提供一个透明的考评结果查询和反馈机制,增强考评的透明度和公信力,从而提升员工的满意度和对考评结果的认可度。通过上述措施,石油化工企业能够有效地革新其考评制度,不仅能提升管理效率和决策质量,还能激励员工的积极性和创新性,为企业在新经济发展时期创造持续竞争优势。

### 3.3 实现工作规划与绩效监控整合

石油化工企业实现工作规划与绩效监控的整合是提升企业人力资源管理效率和效果的关键途径。在此过程中需要企业通过系统化和科学化的管理措施,确保员工的工作计划与企业的整体目标紧密对接,通过有效的绩效监控机制,实时跟踪和评估员工的工作表现,从而形成一个闭环的管理体系,促进企业资源的优化配置和员工潜能的充分发挥。为实现这一目标,需要企业明确和细化其战略目标,将这些宏观目标分解为可操作的、具体的工作计划,覆盖企业的各个层级和部门。

目标的明确化和细化,不仅让高层管理者对企业的发展方向有清晰的认识,也确保每一位员工都能理解自己的角色和期望达成的成果,从而提高工作的针对性和效率。为了提高工作规划的适应性和响应速度,企业应该充分利用现代项目管理工具和技术。例如,敏捷管理方法和Scrum框架提供了灵活的规划和执行框架,能够帮助企业快速应对市场变化,调整工作计划以适应这些变化。同时,通过定期的回顾和计划会议,团队能够及时反馈过去一段时间内的工作成果,

根据反馈调整下一阶段的工作重点,这样的循环确保了工作计划始终与企业的实际需求和市场环境保持一致。

整合工作规划与绩效监控的关键在于建立有效的沟通机制,确保信息在不同层级和部门之间流通无阻。通过定期的跨部门协调会议和一对一的员工面谈不仅能够促进信息的流通,还能为员工提供了一个表达个人观点和建议的平台,使他们感到自己是企业决策和发展过程中的重要一部分,从而增强他们的归属感和参与感,激发员工的工作动力和创造力。同时,管理层通过沟通能够及时了解 and 解决可能影响绩效的问题,保证工作计划的顺利执行。

最后,企业应将工作规划与绩效监控整合到企业文化中,倡导以结果为导向的工作态度,鼓励员工设定明确的目标,并主动追求这些目标的实现。企业还需要建立一套对高绩效员工的认可和奖励机制,激励员工努力提高个人绩效,促进整个团队的积极竞争和协作。这样的企业文化有助于形成一个正向循环,不仅促进了目标的有效执行,还为企业创造了一个持续学习和改进的环境。通过细化工作规划、建立有效的沟通机制以及融入企业文化,企业能够更好地激发员工潜能,优化资源配置,最终实现企业战略目标的顺利达成。

## 4 结语

综上所述,在面对新经济时代的复杂挑战时,石油化工企业的人力资源管理创新不仅是提升企业竞争力的需要,更是企业可持续发展的关键。通过实施先进的人力资源管理理念和技术,企业能够更好地激发员工潜能,优化资源配置,从而在激烈的市场竞争中占据有利地位。未来随着新经济时代的深入发展,石油化工企业必须不断地探索和实践人力资源管理的创新模式,以确保自身在不断变化的环境中保持竞争力,实现长期发展。

### 参考文献:

- [1] 杨冬. 大数据视野下企业人力资源管理模式创新探讨[J]. 商场现代化, 2022(14):70-72.
- [2] 钟雅莉. 大数据时代企业管理模式的创新[J]. 成功营销, 2021(4):102-103.
- [3] 许方明. 石油化工企业人力资源管理的创新模式研究[J]. 现代经济信息, 2020(3):34,36.
- [4] 纪晓璇. 国有企业人力资源管理模式的创新[J]. 中国化工贸易, 2019,11(7):39.