

论新经济背景下人力资源管理的创新措施

飞玲

云南解化清洁能源开发有限公司解化化工分公司, 云南 开远61699

【摘要】在社会经济快速发展的过程中, 人力资源是企业乃至国家的主要竞争者。良好的人力资源不仅可以促进创新和业务发展, 而且可以帮助企业快速实现管理目标, 这就是人力资源经济管理起重要作用的原因, 在公司变得越来越重要。在新经济背景下, 为了充分调动员工的创造力和热情, 有必要对人力资源经济管理模型进行现代化调整, 这也关系到我们国家的经济增长。保证健康增长的能力是公司在市场上保持优势地位的先决条件。因此, 公司必须充分了解人力资源经济管理的重要性, 加强领导层及创新措施的转变, 并使公司在新经济背景中立于不败之地。

【关键词】新经济; 人力资源; 创新措施

在不断发展中, 人力资源的管理逐渐成为企业管理的重要组成部分, 人力资源经济管理可以优化人力资源的配置, 降低人力资源的成本的同时加强企业竞争力, 特别是在新经济背景之下每个行业的竞争都在加剧, 如何通过良好的管理方向有效地提高企业的竞争力是许多企业目前面临的问题。

1 基于新经济背景下需要哪种类型的人才

1.1 复合型人才

在新经济背景下, 对人才质量的要求更高, 只有人才的组合才能满足具有不同绩效的不同岗位的需求, 更有效地执行许多复杂的任务。随着经济的发展, 许多企业的发展已逐渐系统化, 生产、开发、销售等岗位需跨专业复合型人才胜任, 许多大公司对高级人才的需求持续增长并展示其巨大价值, 这些人才不仅有利于公司创造价值, 同时为企业转型或升级提供了更多的人力支持。

1.2 合作型人才

在当今的经济时代, 公司要想实现长期增长, 就必须学习新事物, 学习其他公司的最佳实践, 以实现增长和变革。公司必须在变革和发展的过程中需要积极发挥自己的优势, 并与其他公司的协作和沟通来有效地提高自身优势。在与企业的沟通和协作中, 人才协作的重要性显而易见。这类人才具有很高的业务和知识水平, 可以应用于公司的协作过程, 促进协作和沟通, 并帮助企业创造更多价值^[1]。

2 新经济背景下人力资源管理的创新措施

在新经济背景下, 每个企业都面临着多重机遇的挑战。人力资源管理必须不断更新以满足业务发展的目标。详细介绍如下:

2.1 立足发展实际, 构建良好企业文化

企业文化是企业的精神, 当公司拥有健康积极的文化时, 可以创造一个良好的工作环境。在新经济背景之下, 公司的人力资源管理是公司文化的重要体现。一方面, 为了优

化和解决人力资源管理过程中的问题, 有必要根据有效的业务发展设计各种人力资源管理步骤。另一方面, 企业文化应突出人文痕迹。例如, 企业可能会定期庆祝员工的生日, 举办篮球、乒乓球等各种比赛, 让员工能感受到公司热情。另外, 需要关注个人成长并给予肯定, 例如个人职业规划及平台提供等, 对于工作积极努力的员工应获得物质或道德上的奖励, 让员工对企业产生归属感, 鼓励所有员工与企业一起成长^[2]。

2.2 制定科学的人力资源管理规划

在新经济时代, 新经济发展要求企业首先要认真进行人力资源管理规划, 顺应人力资源管理中科学规划的趋势, 充分把握自身的具体增长情况。而随着人口结构的恶化和人才的减少, 人力资源管理规划使公司能够应对外部人才的不断变化的需求, 并充分发挥其在人才管理中的重要作用。此外, 应特别注意在执行中促进员工的发展, 并在招聘过程中引入更多优质的外部人才。另外, 公司中还有很多人不适用人力资源管理, 有些员工是兼职工作, 有些则不能充分发挥自己的才能。为了应对这种情况, 公司需要改善对素质不优员工的技术培训, 同时增加为在职员工更换工作的机会, 找到适合他们的岗位, 充分利用人力资源管理规划的作用。

2.3 健全创新的培训体制

健全创新培训体制是人力资源管理发展的重要组成部分。首先, 需要改变培训观念。随着现代信息技术的飞速发展, 现代网络技术在生产工作中得到广泛使用, 许多生产线得到迭代, 加强引入和培训。其次, 考虑当前的新经济时代, 技术是公司创新和需求的重要组成部分。因此, 需要加强产品、技术和市场的变化升级, 以促进企业健康和可持续的增长。最后, 有必要改变培训观念, 全面评估和整合员工的需求, 培训课程需要专业知识, 从“手动”到“激活”, 定期的内部培训应常态化。另外, 有必要加强管理人员的专业培训, 提高人员综合素质。员工可以提高业务经验和业务管理活动的价值, 并通过开展业务和最大化财务资源获利来促进业务增长, 提高公司收入。

2.4 建立健全员工薪酬制度考核

公司必须优化员工薪酬激励体系，建立适当的考核标准，告知员工，并为员工创造一个舒适、从容的竞争环境。另一方面，需要专注于员工心理动机，运用马斯洛需求等理论，公司还必须建立有组织的内部沟通系统，并营造公平、公正的工作环境，奖励和罚款应适用。此外，对于特殊人才的考核，特别是那些对公司治理和运营有重大影响的人才，需谨慎考核。员工每年可进行一次大规模评估及反馈，采用正向激励原则，促进考核制度健康稳定发展，建立有效动态的薪资管理制度。

2.5 创新中心，将业绩管理作为企业人力资源管理的重要指标

作为人力资源管理的重要指标之一，我们需要关注业绩管理，以使人力资源管理实践现代化。人力资源管理应当建立科学合理的管理制度，根据实际情况，提高管理的针对性。同时，必须充分尊重人力资源管理的概念，尊重员工工作的主动性和热情。可以通过与金钱奖励以及各种绩效奖励（例如晋升、奖金等）相关的行动使得员工积极参与其中，鼓励员工展示自己的价值。

2.6 引进优质人才

除了上面列出的资源之外，还需要引入训练有素的专业人员来优化人力资源经济管理业务。人才是公司长远发展的基础，公司应始终坚持以人为本的原则。人力资源管理好工作是提高员工的才能等级，并展示出非凡才能的出色工作。创新工作渠道吸收新的优质人才，不断完善建立一个公平、严格的招聘前评估系统，以识别候选人，选择最佳候选人，并适当分配新引进的人才。员工不仅需要进行聘前培训，还需要定期进行工作培训，以使他们的才能与岗位匹配，以适应企业文化制度，并促进公司健康有序发展 [4]。

2.7 创新知识，及时更新人力资源专业知识储备

现代化的人力资源管理体制意味着促进革新公司人力资源中的专业知识，提高公司人力资源专业知识储备，并确保员工的思想在一个进程上。公司员工定期进行专业培训，并在不同时间为 HR 添加新的概念和知识，扩充 HR 经理的知识库，并改善专业系统和工作技能基础。

3 结束语

本文从复合型人才以及合作型人才等方面对基于新经济背景下需要哪种类型的人才进行了概述，从立足发展实际，构建良好企业文化、制定科学的人力资源管理规划、健全创新的培训体制、建立健全员工薪酬制度考核、创新中心，将业绩管理作为企业人力资源管理的重要指标、引进优质人才以及创新知识，及时更新人力资源专业知识储备等方面提出了新经济背景下人力资源管理的创新措施。综上所述，衡量新经济时代公司竞争力的标准已经改变。作为企业的重要资源、人力资源是一个关键部分，是企业良好发展的保证。因此，所有企业都应根据实际情况改进人力资源管理模型，以使企业有更加健康稳定的发展。

【参考文献】

- [1] 张也池. 新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新 [J]. 营销界, 2020(30):160-161.
- [2] 林晶晶. 新形势下企业经济管理创新策略分析 [J]. 经营管理者, 2020(04):58-59.
- [3] 王喜喜. 基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新 [J]. 现代营销 (信息版), 2019(11):195.
- [4] 张彰. 新形势下我国企业经济管理创新策略研究 [J]. 纳税, 2018, 12(28):183.