

新经济时代人力资源经济管理创新研究

宋峥伟

西平县社会医疗保险中心 河南驻马店 463900

摘要: 随着新经济时代的到来,传统的人力资源经济管理已经无法满足社会发展的需求,而创新成为管理的主题,通过多种途径实现人力资源经济管理创新,不仅能够提升自身核心竞争力,而且能够推动经济的健康可持续发展,从而更好地实现人力资源经济管理目标。为此,本文就简单探析了新经济时代人力资源经济管理的创新,以期为相关的从业者提供一些参考借鉴。

关键词: 新经济; 人力资源经济管理; 创新

Research on the innovation of human resources economic management in the new economic era

Songzhengwei

Xiping County Social Medical Insurance Center Henan Zhumadian 463900

Abstract: With the arrival of the new economic era, the traditional economic management of human resources has been unable to meet the needs of social development, and innovation has become the theme of management. Realizing the innovation of economic management of human resources through a variety of ways can not only enhance their core competitiveness but also promote the healthy and sustainable development of the economy. It can better achieve the goal of economic management of human resources. Therefore, this paper simply analyzes the innovation of economic management of human resources in the new economic era to provide some references for relevant practitioners.

Keywords: new economy; Economic management of human resources; innovation

1 人力资源经济管理创新的必要性

随着市场经济的发展,使得信息技术以及大数据技术得到了较快发展,被广泛运用到各个行业之中,同时社会经济水平也有了较大的提高,原有的商业模式已经不能满足时代发展的需要。在新经济时代背景下,促使信息化不断增加,这也在很大程度上推动了微商及微信等的发展,对于企业而言,也应及时创新人力资源管理,强化经济主体的管理工作,树立以人为本的理念,调整产业内部的结构,将工作人员的知识、能力以及经验当作创新的重点,完善人才的培养以及管理工作,全面发挥员工的作用,促进企业的发展和^[1]。

2 新经济时代人力资源管理存在的不足

2.1 人力资源管理理念过于陈旧

很多企业人力资源管理的状况不佳,其主要原因在于管理的理念与思想过于陈旧。很多企业采用原有落后的管理理念,对于新经济时代的管理要求没有意识到,

也没有认识到新经济时代对于人力资源管理产生的影响,这使得企业长期沿用陈旧的管理理念,没有及时进行更新与创新。因此,企业的人力资源管理显得非常被动,在开展工作过程中也存在着滞后性,企业无法为人力资源管理创造一个良好的环境。因此,人力资源管理理念的陈旧,使得很多企业在管理中存在很多缺陷,也会成为新经济时代人力资源管理出现问题的原因,导致很多新的优秀的管理理念会被压缩,一些创新的策略无法得到实施。

2.2 薪酬制度不合理

企业与员工之间的关系应该是相互作用的关系,企业为了自身的长远发展需要给员工提供合理的薪酬福利,激发员工的工作积极性,增加员工的认同感,提高工作效率,为企业创造更多的利润。但是,现阶段部分的企业为了降低企业在发展过程中的经营成本,员工的薪酬水平与员工的贡献并不匹配,将导致员工失去工作积极

性,甚至会造成大量的人员流失,直接影响到公司的正常经营和发展^[2]。

2.3 绩效考核制度不科学

科学合理的绩效考核制度能够对员工的工作状态、工作结果进行综合评价,可以作为员工职务调整、岗位竞聘及开展针对性培训和员工职业发展规划的重要依据。但是部分企业的绩效考核制度不合理不完善,导致了绩效考核流于形式,无法对员工的工作进行全面评估,将造成员工心理失衡,进而影响到员工对企业的看法和观点,甚至还会导致人员的大量流失。

2.4 培训机制不完善

员工的个人能力和专业素养直接影响到企业的长远发展,而提高员工的综合素养则需要对员工进行持续的不间断的培训。但是当前部分的企业忽视了培训的重要性,或者是培训制度的不完善不合理,导致了员工的工作效率无法得到有效提高,个人专业能力无法得到有效提高。同时,培训机制的不完善,还会使得员工无法对企业的发展规划战略目标,企业文化等进行全面的了解后与企业达成共识,导致员工对企业缺乏归属感,影响企业市场竞争力的提高。

3 新经济背景下对人才的需求

第一,创新型人才。在新经济背景下,创新是促进企业不断发展以及前进的根本动力,而企业在对人才进行招聘、培养的过程中,则更加应该注重人才创新能力的发展。新经济是以现代化信息技术为主导力量推动经济发展的,意味着在日常生产工作之中将会涉及到更多现代信息技术,那么如何能够将这些现代信息技术充分应用与工作之中,并创造更大的经济效益,则对于人才出了更高的要求,即对创新型人才的迫切需求,从而逐步代替一些传统的工作任务。另外,技术是企业创新的主要因素,而通常需要借助知识的创新来实现,因此,企业需要高度重视创新型人才的引进与培养,以推动产品、技术以及市场的发展^[3]。

第二,合作型人才。在新经济背景下,倘若企业要获得长足的发展,那么则必须要主动积极接收一些新鲜事物,即需要对其他先进组织、企业的经验进行学习,并结合自身情况,然后进行改善,以达到取长补短的目标。因此,需要加强企业、组织之间的合作,即人与人之间的合作。所以,对于合作型人才的需求越来越迫切,这类人才的综合水平较高,可以在合作的过程中将合作任务有效完成,从而帮助企业获得更多经济效益以及业务、技术上的合作与发展^[4]。

4 新经济时代人力资源经济管理创新策略

4.1 从实际情况入手,塑造优秀企业文化

对于一家企业来讲,文化可谓是灵魂;企业一旦拥有健康、积极向上的文化,才能在企业内部营造良好的工作氛围,从而让员工紧紧团结在一起,为企业发展而做出贡献。在新经济背景下,从企业层面来讲更应当重视企业文化的建立,一方面,建立企业文化必须从企业实际情况入手,并制定出不同的人力资源经济管理措施,着重对人力资源经济管理过程中存在的一些问题进行优化;另外一方面,企业文化一定要有浓郁的人情味,即要坚持以人为本。对于企业来讲,一些细节上的东西不能忽略,应当组织一些团建活动,例如,篮球赛、羽毛球赛、乒乓球赛等等;也可以为一些优秀员工庆祝生日,让广大员工能够感受到企业的温暖。此外,还应该非常重视正确指导员工做好职业生涯规划,要引导员工在自身岗位发展过程中正确认识自我,并充分发挥自己的价值。同时,一定要注重物质奖励以及精神奖励且执行到位,让员工能够感受到企业文化的凝聚力、严肃性,从而产生一定鞭策作用,促进人才全面发挥自身能力。

4.2 加强培训体制的创新与健全

在新经济背景下,企业的人力资源管理应以“以人为本”为根本发展实质。在系统管理方面,管理者需要进行组织创新和制度创新。首先,在工作方法上,管理者应转变落后的工作思路,将交易管理方法转变为以人为本的管理方法,并从发展的角度发展人力资源管理。其次,在工作内容上,无论是人力资源的开发,整合和利用,都必须结合企业发展的现状,代表企业的长远目标,制定长远的目标。科学的培训计划和管理措施。从员工的实际出发,在管理中处处体现人本主义,了解群众思想和需求,通过增强单位的归属感,实现人才的长期保留。最后,在工作制度方面,管理者应基于以人为本的管理理念设计一套科学而灵活的工作制度,以确保所有任务均按照工作流程科学地运作^[5]。无论是人员任命,人员评估,人员选拔,绩效评估等,在完整的系统中都应遵循法律和责任。

4.3 建立健全规范化的考核激励机制

实行公平规范的考核,以及客观公正的激励,一方面可以让员工在本职岗位上更有更加强大的工作动力,实现效率的提升;另一方面也可以激励他们不断地创新,创造更多的价值。因此,人力资源经济管理中,必须要将考核激励作为一项重点内容。要具体到每一个部门,

甚至是每一个岗位，制定与之适应的考核指标。通过差异化的考核，才能让每一名员工产生紧迫感，从而认真对待和积极配合考核工作。需要优化员工的薪酬激励制度，设置相应的考核标准，提高员工竞争意识。应该重视员工升职等精神层面的激励，这也与马斯洛的需要层次理论相吻合，促进人力资源经济管理效果。每隔一段时间，还要注意收集员工对考核、激励的意见和建议，从而让人力资源经济管理得到持续的优化。

4.4 实行人才的柔性管理

在新经济背景下，单位发展的主要力量是知识型人才，只有充分发挥出人才优势，才能为单位的发展提供强大的精神动力和智力支持。单位需要制定具有针对性的策略，对员工的性格、特点、优势、短板等进行详细分析，由于个体情况的不同，在管理中会出现各种各样的问题，管理的效果会出现不同程度的分化现象。在这种情况下，单位必须对人力资源管理模式进行创新，采取柔性的管理方式，创造有利于人才成长的工作氛围和环境，使人才的发展能够具备更广的空间，对人才的潜在能力进行最大程度的挖掘，提高人才的能动性和工作积极性。另外，需要给予员工更多的权利，充分发挥出人才的主人翁地位，成为单位发展的管理者和责任人，激发自身的创造力。

4.5 坚持以人为本的发展理念

不管是企业处于怎样的发展阶段，“以人为本”都应成为企业管理所要充分秉持的基础理念，这样能够保证内部主体人员充分体现本身的主人翁精神，同时还可高效激发内部主体人员工作热情和创新力，保证企业理想经济目标的实现。在新经济时期，企业主体人员的中

心地位已受到企业的尊重，这样就能够很好的强化主体人员业务水平和成效，也能够为企业稳步长期发展提供保障。所以，企业就应当长期秉持“以人为本”的原则，进一步体现对主体人员的关注，使主体人员所面临的难题得到尽早发现和尽快解决，并借助具有高度可行性的方法给予心理开解，也应当对主体人员有足够的重视和信赖，调动主体人员的创新力和工作热情，保证主体人员发展上的各方面正向需求都能够得以实现，切实保证主体人员都能够以主动、全神贯注的态度参与到为企业持续稳定发展奠定基础的工作中。

5 结束语

综上所述，在新经济背景下，现代化信息技术发展非常迅猛，企业需要适应时代的发展，不断去改变战略思想，这样才能帮助企业在市场竞争中占据有利的位置。而企业竞争力最直接的影响因素就是人才的竞争，现如今企业需要更加注重人才知识储备与技术的创新建设，确保企业的员工都具备较高的综合素质能力，这样才能可以促进企业的正常运转，为企业的健康发展打下良好的基础。

参考文献：

- [1]杨芳.新经济时代下人力资源经济管理创新分析[J].人才资源发, 2020(12): 54-55.
- [2]崔永华.浅谈基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].中外企业家, 2018(19): 103.
- [3]陈彩霞.基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].经贸实践, 2018, 240(22): 245.
- [4]蒋玉花.新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].信息周刊, 2019(34): 1.