

# 新经济时代人力资源管理的创新

威海英

(逊克县人才服务中心,黑龙江 逊克 150700)

**摘要:**全球经济一体化发展及历史进程的推进下,社会发展逐步进入经济时代,这是一个具有网络性、知识性以及虚拟性的时代,这一时代的来临,使各个单位机构均迎来了全新的发展机遇,但同时所需承受的压力也与日倍增。在社会经济发展过程中,人是主体力量,因此,必然要通过人力资源管理工作的创新而进一步推进企业的发展进程。基于此,文章将就新经济时代背景下人力资源管理呈现出的问题展开探讨,并针对性提出人力资源管理创新策略。

**关键词:**新经济时代;人力资源管理;工作创新

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.16.101

创新是新经济时代的发展内涵,需要依托于网络、信息技术等新型技术手段实现经济社会发展的有益推动。同时也可实现单位结构的优化与完善,促进产业的转型与发展,可使市场经济步入更加繁荣的发展阶段,可实现社会就业问题的有力化解。也可以说,新经济时代的显著特征便是创新,并且人才的创新是企业及社会发展的基础。因此,人力资源管理创新的进一步探讨十分必要。

## 1 新经济时代下人力资源管理呈现出的问题

**1.1 管理机制不够完善。**部分单位在人员吸纳与甄选环节将学历作为最为重要的人才任用标准,虽此作法可使单位形象大幅提升,但未对人的潜在能力及企业发展的匹配度进行细致分析,因而存在人才能力与企业发展目标并不契合的问题。部分单位的管理人员管理能力欠缺,决策制定不够科学,既会影响单位的可持续发展,也制约了高业务能力人才的晋升,在人才管理机制不够健全的前提下,人才流失现象较为严重。

**1.2 人力资源投入不足。**人力资源管理中,人才招聘、培训以及考核各个阶段均需充足的资金与资源支持。然而目前,部分单位的人才资源投入并不高,将人力资源部门的职能看作为员工办理入职与离职手续,未对人力资源的价值性进行分析,人力资源管理者的筛选也未严格进行能力与经验考核,因此,人力资源管理的价值未能得到有效展现。

**1.3 未引入科学完善的激励机制。**人的思想与诉求是时刻处于变化之中的,因此单位发展中应对员工的归属感及责任意识进行强化,从而达到高效工作的目的。然而不少单位对于管理约束以及激励机制的建立与完善不够重视,只为员工提供基本的薪酬,更没有引入与实施有效的物质与荣誉激励政策,因而员工工作潜力未能得到有效激发,存在人员流失现象,这不利于单位的可持续发展。

## 2 新经济时代人力资源管理工作的有效策略

**2.1 坚持以人为本,实现人性化管理。**人力资源管理过程中,需要以单位管理机制为基础,并在此基础上进行持续性创新,将人本原则作为根本理念,注重于人才的培养,方可实现单位活力的激发、工作创造力的提升。基于此,需要将以人为本的管理理念融入到管理实践当中。一方面,应加强专业化人才的培养,确保员工本职工作专业性的提升,实现员工工作潜力的深入挖掘。另一方面,应注重于员工的个性化发展,确保个体能力的最大化展现可将推进单位发展的总体成效。而若是个性工作积极性不高,单位的发展也必然会受到限制。因此,人力资源管理应立足于全局切实对各位员工的诉求进行关注与满足,通过员工个人利益的维护而夯实单位发展的人才基础,从而实现单位凝聚共识与团结人才能力的有效提升。

**2.2 实施知识化管理。**知识的创新是知识化管理实施的意义所在,需要依托于共享机制与参与机制而实现员工智慧的集合与利用,从而实现单位整体创新力的提升。知识管理的内涵包括信息管理与人才管理两个方面。前者是一种技术性管理模式,而后者则是综合化的管理手段。为改变各部门管理的散乱化态势,实现协作式

整合,建立成有机科学的整体发挥出联合力量,人力资源管理者要订立有效严谨的机制,对知识管理活动进行统一,从更高视角整合单位内部各项知识资源,把部门优势、个体优势整合成为单位的总体优势,不断提升单位竞争实力。想要将知识化管理践行到位,必须要在单位内部建立和应用健全的培训系统,借助于知识的传播教育推动知识的创新化运用。

**2.3 强化业绩管理力度。**业绩管理指的是单位对员工成绩的一种管理,借助于这种形式来激发职员内在的价值性。在业绩管理上也要注意贯彻落实以人为本理念,可以令员工参与到管理流程中,对员工业绩加以考核,订立周详的管理计划,对管理、制度多方面不断优化,令人才评价、考核等体系和指标合理科学,推动考评招聘等一系列人力资源管理工作形成体系化。另外还要注意订立激励体系,可以给与优秀员工物质或精神激励,并将这种激励贯穿到业绩管理中,促使人力资源管理形成一种良性运转。

**2.4 加强针对人力资源管理者的培训。**人力资源管理践行是否到位,和人力资源管理者有着很大的关系。所以对于管理者的培训也不可忽视。现在我国很多单位中的人力资源管理者都不具备专业化知识、能力,也没接受过系统化培训,甚至有的并非科班出身,只是临时借调过来的。他们的能力、知识储备等都非常有限,严重制约了其职能的发挥,造成单位没办法以此为依据施行相关有效举措。鉴于这一问题,各单位要加大对人力资源管理者的培训力度,从职业素养、能力、格局等多方面完善培训加强教育,使其成为合格、出色的人力资源管理者,在单位运行中发挥一定作用,激活本单位的人力资源潜力。

**2.5 实现文化创新,提升柔性管理力量。**经济时代的关键在于创新,不但要注重人力资源管理的创新还要加强文化的创新。人才质量固然重要,但如何吸引并挽留人才也极为关键。而这和单位文化有着密切关联。应订立新的发展目标,变更管理思维和模式,打造激励、创新、开放、自由化的工作环境和文化氛围,调动员工工作积极性,让员工间形成良性竞争,一起奋斗,甚至吸引更多的人才流入,团结一心,为单位的壮大发展增添动力。

**结束语:**新经济时代情势下,各个单位要寻求更长远的发展均离不开人才,所以要加大对人力资源的管理。对人力资源管理创新中出现的问题和不足进行逐一解决,使其发挥有效作用力。而在人力资源管理过程中要始终秉持以人为本理念,施行多项创新举措,提升管理者的管理水平,加大对员工的培训,建立健全多项机制,提高人力资源管理能力,促进单位效益的增加和形象的建立。

## 参考文献

- [1]刘剑波.探讨新经济时代人力资源管理的创新[J].中国科技投资,2019(16):174.
- [2]邓颖.浅谈新经济时代人力资源管理的创新[J].全国流通经济,2018,2166(6):51-52.