

# 新经济时代下人力资源管理的创新分析

孙贤能

(安徽星原城市服务有限公司,安徽 合肥 230001)

**摘要:**中国特色社会主义市场经济的高度发展,让企业迎来了新的发展契机,但同时也给企业带来了一系列经营管理方面的挑战,如何才能保证新经济时代下自身的发展质量,成为企业必须要研究和探索的课题之一,人力资源是企业经营发展的重要因素,保证人力资源管理质量势在必行。本文就根据实际工作经验,对新经济时代企业人力资源管理的重要性进行研究,并对人力资源管理的新策略进行探索。

**关键词:** 新经济时代;人力资源管理;创新

**[DOI] 10.12231/j.issn.1000-8772.2021.31.064**

## 引言

人力资源管理是现代企业经营发展过程中最重要的一项工作,保证人力资源管理质量,是确保企业长远发展、在竞争中取得优势的必然选择,纵观企业管理体系可以看出,人力资源管理在其中扮演着不可替代的重要角色。但是从实际情况来看,新经济时代下,一些企业忽略了人力资源管理的重要性,也没有根据市场经济发展走向和自身经营发展目标调整人力资源管理策略,这极大降低了企业管理的有效性。为了彻底解决这一问题,必须要对新经济时代企业人力资源管理的策略进行研究,从而保障新时期企业人力资源管理效果。

### 1 新经济时代企业人力资源管理的重要性

第一,人力资源管理创新,能从根本上提高企业管理水平。市场经济的高度发展让行业和企业之间的竞争变得越来越激烈,特别是在科学技术不断更新换代的今天,企业间的竞争更是从传统的资金竞争等转向为人才竞争,通过加强人力资源管理工作来提升企业竞争力,已经成为企业之间公认的、最行之有效的措施之一。保质保量的人力资源管理能够让企业的人才综合素质得到提升,解决过去员工在新经济时代力不从心的问题,通过行之有效的人力资源管理制度创新,更是能够解决过去企业管理制度不合理导致的一系列问题,从而让企业的管理水平得到综合性提升。第二,人力资源管理创新有助于提高企业的竞争力。面对着经济发展方式转变、科学技术更新换代的新局面,企业之间的竞争越来越复杂,简单的资金优势已经不再能掌握竞争胜局,而具有创造力和高素质的人才才是企业突出重围、在激烈竞争中脱颖而出的必胜要素,人力资源管理的创新发展,能够让企业的员工素质得到综合提高,并让每一个员工都积极主动地参与到工作中去,从而让企业在后续的竞争中立于不败之地。第三,人力资源管理创新有助于打造企业优秀人才团队。企业的发展与进步,实际上是一种以人为中心的工作,无论是经营管理还是业务拓展等,都离不开员工的努力和投入,加大人力资源管理创新力度,能够让企业员工综合能力得到提升,从而让企业的经营、生产、管理、服务水平更上一层楼,为企业以后的长远发展提供强有力的支持。

### 2 新经济时代下人力资源管理的创新

#### 2.1 管理理念要以人为本

在新经济时代下,企业方面必须要尽快认识到人力资源管理的重要性,并始终秉持着以人为本的管理原则,确定人力资源管理方法的时候也要考虑人的需求等。第一,企业方面应采取措施提升员工参与企业生产活动的热情,使他们能够把自己的创造力应用到工作中去,提升企业经营生产服务管理等方面的工作质量。还需要为

员工实现自我价值提供有力支持,让他们能够获得自我提升的机会,加强人力资源管理的有效性。第二,人力资源管理工作包括人力资源开发,加强人力资源开发至关重要。从某种程度上开始,人才是企业发展的根本要素和主要驱动力,企业方面必须要不断探索开发和培养新人才的方法和措施,协同企业长远发展战略目标和员工的发展目标,在充分认识到人力资源重要性的基础上,不断加强人力资源开发工作效果,采取措施让员工产生参与工作的积极性。第三,想要切实提升人力资源管理的质量,就必须要将以人为本这一原则和企业文化相结合,通过企业文化潜移默化的影响,提升员工对企业的认同感和归属感,让他们自行产生推动企业发展的想法,从而解决过去部分员工工作动力不足的问题。除此之外,企业方面还需要为员工提供一定的支持和鼓励,保证他们在完成工作的同时能够进行学习,带动人力资源管理工作长远发展。

#### 2.2 管理机制要具有灵活性

在新经济时代下,企业的人力资源管理面临着新的挑战和新条件,保证管理机制灵活性,是确保人力资源管理质量的不二之选,也就是说要通过更加灵活的管理方法,切实落实人力资源管理本身的作用,提升企业工作环境的水平和质量。人力资源管理的难度比较大,而灵活性管理实际上符合以人为本的工作理念,可从以下几方面分别入手提升人力资源管理机制的灵活性:第一,要尽可能强化内部动机,除了要依靠一定的策略规定调动企业员工工作积极性之外,还需要考虑到人力资源管理对象的特殊性,尽可能为他们提供发展学习的空间,避免一味利用规定和权力进行压制管理的局面。第二,要采取措施让员工快速与新环境相适应,实际上员工是否能够适应新环境条件,很大程度上取决于人力资源管理的质量,通过更加灵活更加便利的方法进行管理,能够消除员工对新环境的抵触情绪等,从而让人力资源管理质量得到提升。

#### 2.3 建立奖惩机制

人力资源管理工作从来都绝非易事,稍有不慎就可能出现某些因素的遗漏问题,进而影响到最终的管理效果,而建立有效的奖惩机制是日前各大企业普遍认可的一种人力资源管理策略,能够在提升员工管理效果的同时,提升员工参加竞争的意识,使他们在复杂的工作中不断做出努力,为企业的长远发展目标而付出努力。另外,还可以通过建立责任制度的方法,将企业的发展 and 员工个人的利益结合起来,形成企业与员工共同获利的目标。在建立具体的奖惩制度内容时,需要采取公平公正的措施,保证奖惩措施符合企业发展的实际情况。从薪酬待遇的比例来看,企业方面可采取绩效管理措施,根据员工的工作情况和工作结果等进行工资分配,并在特殊情况下给予一定的额外奖励和表彰等,从精神激励和物质激励同时入

手,确保人力资源管理的有效性。而从岗位的角度来说,企业方面也必须要以公平公开公正为原则,让有能力的高素质人才能够在工作中平等地获得晋升,让那些在工作岗位上尸位素餐、不负责任的员工离开重要岗位,在情况严重时可进行清退等,确保每一个在岗位员工都能具有稳定的竞争意识,从而激发员工积极努力工作的热情,保证人力资源管理有效性。

#### 2.4 创新管理手段

信息化技术的高度发展成为了新时期社会转型、生产模式变更的主要驱动力,在新的时代背景下,各行各业都离不开信息化技术的支持,而将人力资源管理工作和信息化技术结合起来,则是行之有效的、提升人力资源管理质量的措施,借助计算机的运算能力等进行人力资源管理,往往能取得比较可观的效果。根据实际工作经验来看,引入信息化技术后人力资源管理工作者的工作压力会大幅度下降,工作量也会不断减少,比如在进行人力资源管理的过程中,工作人员需要对人才进行招聘筛选等,过去的工作模式下,这一步骤的工作量非常大,而在信息化技术得到普及的今天,人力资源管理工作者可通过网络平台发布信息,并在网络平台上和求职者进行沟通,确定双方的能力和需求是否匹配等,解决过去人力资源管理工作时间较长的问题。再比如说,人力资源管理工作中涉及到绩效考核问题,人力资源管理部门需要对企业员工进行定期的考核,但是在过去的工作模式下,庞大的工作量和复杂的考核对象往往让人力资源管理部门焦头烂额,而引入信息化技术以后这一工作的难度将会大幅度下降,按照人力资源管理及绩效考核需求编写的系统,能够对不同员工的信息和工作情况进行录入和对应,并根据设定好的标准确定员工考核结果。

#### 2.5 营造创新文化

在新的时代背景下,创新创造已经成为人们公认的主流趋向,企业想要在愈发复杂的竞争中获得一席之地,就必须认识到人力资源管理创新的重要性,并不断提升企业内部的创新氛围。人力资源是企业的发展过程中必不可少的重要要素之一,提升人才开发、管理的水平,让员工能够在工作中以创新创造为目标不断进行探索,是企业未来发展的必然选择。所以,企业必须要以人力资源管理为切入点,尽可能营造创新氛围,让员工的创造性思维被充分调动起来,同时还需要对具有创新能力的高素质人才进行特殊奖励等,对员工进行创新创造的潜力进行挖掘和开发,根据员工的个人水平等为其提供创新指导,提升企业创新水平。

#### 2.6 创新人员培训机制

人力资源管理是一个比较笼统的概念,其中包括很多具体的工作内容,比如对企业员工进行培训就是重中之重,为了确保员工培训效果,需要从以下几方面分别入手:第一,人力资源管理本身需要有使命感和责任感,只有这样才能在复杂而繁琐的培训工作中发挥积极作用,解决过去部分人力资源管理工作者得过且过的问题。第二,要加强对人力资源管理工作者的考察和培训,让他们先拥有较高的综合素质,只有这样才能在后续的员工培训中发挥应有的作用。第三,要优化员工培训的有效性,充分考虑到员工培训最终想要达到的目标,通过优化员工培训内容等方法提升人力资源管理质量,从理论知识和实践操作两方面同时入手,建立与企业发展和员工发展息息相关的员工培训内容体系,对传统培训内容当中的不合理内容进行删减,确保员工培训的效果、避免员工培训流程的冗余。另外,即使是培训过程中的理论内容也不能一成不变,无论是政策变化、市场变化还是学科变化,都可能导致原定培训内容变得不

全面或不合理,在这种情况下人力资源管理工作人员必须要结合行业发展的具体情况,对确定的培训理论内容进行适当地调整,同时还需要保证培训活动的针对性,根据不同岗位对不同知识的需求确定差异化培训方向,切实保证人力资源管理工作中员工培训的有效性。最后,要切实促进人力资源与企业共同发展。企业的发展离不开人力资源的支持,而人力资源的进步也与企业发展情况息息相关,只有促进人才和企业的共同进步,才能在新经济时代下及时发现企业运营管理中存在的不足之处、发现员工综合素质方面的欠缺,及时修正和调整这些问题,才能保证企业在新经济时代下的长远发展。比如,企业方面可建立员工职业成长方案,根据员工的工作内容等确定其未来的职业生涯方向,并通过人力资源管理部门的组织和收集等,确定每个员工参与个人成长的意愿,从而提升员工个人能力发展水平。

#### 结束语

在新经济背景下,企业面临着比过去更加激烈的竞争和更难以应对的挑战,如何才能保证竞争能力成为必须要研究的重中之重,而加强人力资源管理,则是提升企业创新能力、促进企业不断转型发展的必然选择。除了文中提到的新经济时代企业人力资源管理策略之外,还需要根据实际情况进行内容调整,从而让人力资源管理工作发挥应有的作用,为企业长远发展打下坚实的基础。

#### 参考文献

- [1]罗琴.论新经济时代企业人力资源管理的创新与发展趋势[J].现代经济信息,2019(13):75.
- [2]何英.经济时代下人力资源管理面临的挑战[J].纳税,2019,13(31):281.
- [3]张琛琛.经济时代影响下人力资源管理的挑战探析[J].就业与保障,2020(6):173-174.
- [4]李静.经济时代背景下企业人力资源管理创新路径研究[J].商场现代化,2020(17):112-114.
- [5]金梦瑶.企业人力资源管理中的薪酬管理创新思考研究[J].中国商论,2020(20):137-138.
- [6]罗未来.新经济时代事业单位人力资源管理的创新[J].人才资源开发,2021(11):51-52.
- [7]王丽楠.网络经济时代如何优化事业单位人力资源管理[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2021(7):14-15.