

# 论新经济时代人力资源管理中的经济管理方法

陈 忠

(河北省滦州市雷庄镇卫生院,河北 滦州 063700)

**摘 要:**新经济时代下人力资源管理工作的开展,会影响事业单位的综合能力,保证人力资源得到高效的利用,事业单位自身实力增强,为各项工作开展奠定良好基础。再加上经济管理方法的合理应用,能为人力资源管理成效提升提供有利条件,引进新技术、新方法,细致探究全球一体化的发展趋势,事业单位的创新发展目标及方向更明确,发挥职责作用的同时创造巨大的综合效益,深度挖掘及激发员工潜能,在事业单位宏观发展方面科学化管理人力资源,促进事业单位长久发展。

**关键词:**新经济;人力资源管理;经济管理方法

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.07.073

基于市场发展较激烈的竞争形势下,为促进事业单位稳定发展,还需具备有效的管理手段,以人力资源管理为基础工作,明确工作要点与核心后,选择适合的经济管理方法,既能推动各项工作有序开展,又能多层次地探析两者的关系,增强事业单位综合实力,在行业市场中占重要地位。再加上管理理念优化、模式创新、技术引进及应用等,在根本上改变事业单位的发展形势,发挥人力资源管理的重要作用,为事业单位创造巨大的经济效益。

## 1 事业单位开展人力资源管理工作的重要性

新经济时代下,经济管理层面持续创新,对事业单位来说既要把握机遇,又需提升自身的综合能力,才能稳定发展地位。众多事业单位在现代化技术引进与应用方面加大投入力度,有助于传统化管理模式创新,始终都能以人力资源管理为核心,多角度地探析与创新,为事业单位获取更多的经济效益。

通过提升事业单位综合实力,能在行业竞争中发挥重要的职责作用,针对现有的资源灵活运用,从增强事业单位综合实力方面入手,注重各类资源的高效应用,动态化地考虑分析社会经济各阶段的发展实况,制定长远发展目标,编制完善的管理机制与措施,解决传统化管理模式缺陷问题的同时还能推动事业单位稳定发展。同时,事业单位顺应市场发展,对人力资源管理及经济管理的架构不断完善,每项工作环节中具备专业且独立的负责人,便于各部门及工作人员的相互沟通,依据人员能力与优势合理分配工作岗位,与事业单位经济与人力管理双赢目标相符,突出人力资源管理在事业单位创新发展中的重要作用。

新经济时代的到来与发展,使网络经济、知识经济、虚拟经济等影响范畴越来越大,以多种形式与传统产业充分融合,对人类文明发展集中体现,互联网产业、计算机产业的兴起为事业单位创新发展提供有利条件,能把日常管理工作放在人力资源与经济方面,探究及掌握两

者的关系,加大各类资源的投入力度,利用现代化技术手段全面建设,事业单位企业把握创新机遇,向全球化、市场化、信息化的方向稳定发展,做好长远化发展战略的部署,通过事业单位内部协调工作的处理,提高人力资源利用率,降低投资成本,创造巨大的经济效益。此外,还有利于促进事业单位持久发展,在管理系统革新的过程中提高技术水平,将各类资源合理配置,对每位员工的个人价值精准判定,有目的地完善事业单位工作队伍的结果,在大环境中重点培养复合型人才,为事业单位经济管理制度的制定与实施提供基础条件,掌握先进的创新意识与经济管理方法,在理念上与事业单位相同、结合,开展事业单位文化建设工作,打开市场,拓展各项业务的影响范畴,促进我国经济长期发展的同时还能突出事业单位的重要作用。

## 2 新经济时代下的经济管理特点

大环境下同类知识覆盖面越来越广,影响事业单位经营管理理念,面对人才竞争较激烈的形式,事业单位也会对人才的招聘及纳入提出更高要求,除掌握专业知识外,还要有丰富的工作经验、实践能力等,突出人力资源管理在事业单位发展中的重要性。事业单位精准分析、科学投资,依据事业单位发展目标及方向编制完善的管理计划及机制,强调资本利用率的最大化,利于事业单位转型、资本升级等。再加上自然环境开发、破坏的本质因素阻碍,各领域的创新发展缺乏基础条件与重要动力,借助人力资源管理工作开展注入新的活力,也为众多优秀人才提供就业机会与探究,选择适合的经济管理方法,整合现有资金链,促进事业单位经济财务一体化改革,各项费用的支出与收入都会有记录,经财务部门的严谨管理,能为后续费用查询、业务管理等提供重要的参考依据。

此外,互联网时代下信息化技术在事业单位内部管理中的应用,实现了信息共享目标。考虑经济管理是人力资源管理的重要组成部分,传统化的管理方式会消耗大

量的人力、物力、财力,综合成效不理想。而信息化技术的应用,会依据事业单位管理要求创建智能化平台,多渠道地获取资源,为管理模式创新提供基础保障。再加上网络上发布招聘信息,吸引更多人才主动参与,依据人力资源管理体系及要点开展经济管理工作,促进各项工作向科学化、现代化、正规化方向发展,提升事业单位管理效率(如图1所示)。经济管理方法的应用,在事业单位人力资源管理工作能突出较强的经济价值,考虑传统化管理方式存在的各种问题,会对实践工作开展、人员配置等造成阻碍,经管理理念优化,事业单位强调人力资源高效利用,从根本上创新与改革,突出经济管理在人力资源管理中的重要作用,核心要点及特点重点突出,符合新经济时代下事业单位创新发展要求。

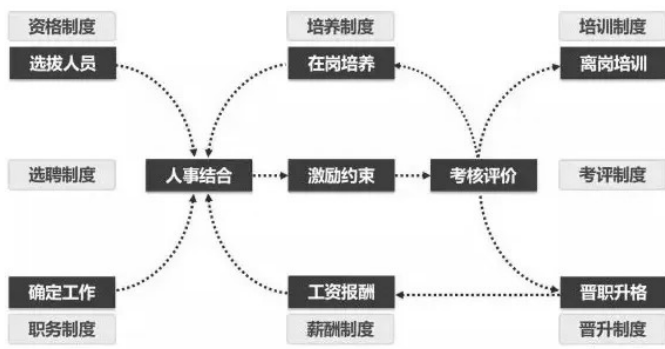


图1 人力资源管理要点

### 3 经济管理方法应用条件

#### 3.1 完善的管理体系

事业单位人力资源管理及经济管理工作的开展,均需具备完善的管理体系,能随着实践工作开展贯彻落实,增强经济管理在人力资源管理中的重要地位,共同促进事业单位稳定发展。同时,事业单位管理也会在此方面提高重视度,分析传统化工作模式已经无法满足新形势下的事业单位创新要求,建议从内部管理方面入手,提高事业单位系统性知识水平,不定期地开展多样化的管理活动,引导每位工作人员积极参与,既能促进理论知识在实践活动中的应用,又能解决人员日常工作难题,避免同类问题频繁发生。再加上全程化管理模式的应用,提升了事业单位管理综合水平,创新中的经济管理内容更全面,每项工作的目标及标准明确,最大化地满足事业单位经营需求。

#### 3.2 管理领域创新

人力资源管理工作秩序开展的同时还需做好经济管理创新工作,有助于事业单位内部各项制度与机制全面实施,影响各项工作的进度与成效。再加上各部门依据工作内容加大监管力度,协调能力增强,产业效能提升,通过内控工作的开展提高事业单位优势与能力,在行业竞争中稳定发展地位,始终追求经济管理与人力资源管理融合的主要目标,扩大管理领域的同时拓展事业单位各项业务影响范畴,也能创造良好的经济效益。

#### 3.3 全新的管理理念

通过事业单位管理层的监管作用发挥,各部门及工作人员对人力资源管理及经济管理工作引起重视,从新形势角度探析,加大经济管理工作的革新力度,制定长远化的发展目标,在管理方案及业务计划编制阶段就能多方面地获取有应用价值的信息资源,合理配置工作人员,提高人力资源利用率的同时还能为各项业务实施带来便捷,使事业单位的人力资源管理及经济管理革新工作落实到工作中,工作方式也发生显著变化,加大事业单位经济成本及效益的控制力度,杜绝资金浪费问题再发生,也影响着每位工作人员的思想及行为,与事业单位人力资源管理的核心目标相符。

#### 3.4 多样化的管理模式

受行业发展形势影响,事业单位在人力资源管理与经济管理工作的开展过程中深层次地探索,主要目的是对行业及时代的发展趋势精准掌握,事业单位及时调整工作目标及管理模式,本着“与时俱进”的管理原则,加大智能产业技术的开发力度,有效配置人力、物力、财力,完善基础设施、应用现代化技术手段等,保证事业单位具备多样化的管理模式,解决传统问题的同时还能健全各项机制内容。如:“互联网+管理”模式,应用价值较高,成效突出,符合新经济时代下事业单位人力资源管理及经济管理工作的开展要求。

### 4 新经济时代人力资源管理中的经济管理方法

#### 4.1 人才培养,落实培训机制

事业单位人力资源管理中经济管理方法的应用,要考虑人才培养重要环节,具备健全的培训机制,贯彻落实到工作环节中,激发员工潜能,重视自身作用发挥及对事业单位发展的影响,在日常工作岗位上提出新的管理方法,从人才招聘环节入手,事业单位对每位应聘人员提出严格要求,人员也会考虑事业单位所提供的薪资待遇,在相互满意的情况下开展后续工作。人员入职后会统一安排岗前培训工作,便于人员了解自身的岗位性质、事业单位发展趋势、人力资源管理与经济管理标准等,以理论知识与实践教育融合的方式调动人员积极性,合理分配工作岗位,利于人员能力与优势的良好发挥。开设培训活动,完善管理机制、培训机制等,是提升人力资源综合素质的必要方式,强化人员的服务意识与能力,也属于一种经济价值的体现。

例如:某事业单位在人力资源管理的招聘培训工作环节,重点考虑各部门对岗位人员能力、素养的要求,在招聘、培训、管理等各个环节都严格控制,为众多优秀人员提供适合的岗位,在培训中学习新技术手段,提升人员专业水平。再加上实践活动的设计,调动人员自主参与,能多方面地了解事业单位的性质,在社会经济发展中占主导地位,在实践中明确岗位要求,为人员提供发展机会与平台,经事业单位对经济管理方法的全面落实,影响人

类资源培训及管理成效,增强事业单位内部凝聚力、向心力,减少投入成本。

#### 4.2 绩效考核实施,达到共赢互利目的

在事业单位人力资源绩效考核方面对经济管理方法的应用,会与经济指标产生较强的关联性,事业单位在此方面加大投入力度,各项基础条件充足,始终都能依据人力资源管理秩序开展人员的绩效考核工作,为事业单位提供创新条件。

首先,考虑绩效考核设定的合理性,所选择的经济管理方法恰当,在管理层的组织与引导下,确保每位工作人员的工作目标及职责任务明确,以“共赢互利”目标为主,维护事业单位与人员间的良好关系,在多个方面帮助人员解决各种难题,采用动态化的管理模式提升工作成效。以此为基础,调动工作人员积极性、参与性,能在实践中凸显自身作用与优势。其次,奖惩机制的实施也极其重要,为每位员工提供公平的发展平台,个人能力与薪资待遇产生关联,引起员工重视,均在工作中突出优势,通过工作业绩争取更多、更好的待遇。同时,还会激发每位工作人员的竞争意识,主动参与事业单位组织或提供的培训活动,或是在日常生活中以不同方式获取有利的信息资源,提高人员自身能力与素养。在此基础上,培养人员协作意识与能力,善于与他人主动交流、沟通,大胆提出新想法、新观点,为人力资源管理模式创新、经济管理方法高效应用带来显著影响,综合成效更理想。最后,通过培训合理设计,建议选择与人员日常工作相关的内容,更能调动人员积极性,帮助人员解决问题的同时还能规避同类问题再发生,增强事业单位内部向心力,吸引更多优秀人才参与,调整队伍结构,人力资源管理体系得到良好完善,也能实现预期管理目标。

#### 4.3 提出招聘新要求,组建专业化的工作队伍

关于事业单位中各工作队伍的组建,还需从工作性质、职责任务方面探析,管理层对基层员工思想及行为进行正确引导,自身肩负的职责较大,要考虑事业单位长远发展目标,贯彻落实各项机制与政策,提升工作质量与效率。基层人员要主动参与实践工作,对于管理层安排的工作规范完成,突出自身的综合能力与素养,也是人力资源管理的主要内容之一。从事业单位人才招聘角度分析,对于经济管理方法的应用,要本着公平、合理原则,明确各岗位的用人标准,不受传统的工作理念及模式影响,善于创新,凸显较强的经济价值。

此外,考虑事业单位服务性质,各项业务开展及工作内容较多,人员招聘目标与招聘对象必须明确,有目的地开展招聘工作,拓展招聘渠道,多角度招贤纳士,吸引更多优秀人才参与的同时,还能增强事业单位内部向心力,保证人力资源招聘工作成效的同时还能有效实施经济管理办法,共同促进事业单位全面发展。例如:在校企合作模式下开展人才招聘工作,高校依据事业单位

用人标准有针对性地培养人才,事业单位为人才提供实习机会与平台,提前掌握自身日常的工作性质及内容,各项工作目标明确,共同提高人力资源管理质量,创造更大的经济价值。

## 5 结束语

基于新经济时代背景下,经济管理方法在事业单位人力资源管理中的应用,必备的基础条件包括完善的管理体系、管理领域创新、全新的管理理念、多样化的管理模式等,加大经济管理方法的应用力度,在人力资源招聘、培训、考核、管理等多个方面有巨大影响,制定完善的管理机制,随着事业单位发展创新管理方法,以共赢互利融合为目的,对人员、队伍等提出新要求,依据工作内容及岗位用人要求组建专业化的工作队伍,保证各项工作正常开展的同时还能突出经济价值,事业单位现有的各类资源得到高效的利用,稳定事业单位在新经济时代中的发展地位。

### 参考文献

- [1]李琳.基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].全国流通经济,2021,62(35):116-118.
- [2]张荣华.人力资源经济管理在单位中的应用与发展[J].环渤海经济瞭望,2021,48(9):156-158.
- [3]孙秀芝.解读新经济下如何实现人力资源经济管理创新[J].财经界,2021,32(21):197-198.
- [4]巴冬梅.人力资源与经济管理的创新途径[J].商业文化,2020,11(23):40-41.
- [5]伏军强.内部治理视角下的人力资源经济管理模式构建策略[J].财富时代,2020,6(7):128.
- [6]李琛.事业单位人力资源管理中的经济管理方法探析[J].经济师,2020,3(6):252+256.
- [7]秦飞捷.经济管理视角下交通单位人力资源管理探讨[J].冶金管理,2019,42(21):172.
- [8]任强.浅谈人力资源与区域经济管理关系分析[J].现代经济信息,2019,1(18):471-472.

**作者简介:**陈忠(1978-),男,汉族,河北滦县人,本科,经济师(人力资源管理专业),研究方向:事业单位人力资源与经济的关系。