

# 新经济背景下人力资源经济管理的策略

杨利霞

(凉城县应急管理局, 内蒙古 凉城 013750)

**摘要:**随着时代的发展与进步,我国已经逐步进入了新经济时代。各类企事业不断出现,导致企事业数量大幅度增长。各个企事业之间的市场竞争力度也在不断提升,很多企事业都面临着巨大的生存与发展压力。由于在这个科技高度发达的经济化时代,各个行业之间也不再存在所谓的资本垄断现象,因此企事业单位为了能够更进一步提升自身的竞争实力,就需要充分重视企事业的人力资源管理工作,深化企事业的人力资源管理水平,依据企事业的实际情况,充分结合新经济时代的发展背景,对人力资源管理工作进行一定程度的创新处理,有效发挥出人力资源管理模式的优势,切实提升企事业的经济效益,有效推进企事业的现代化经济发展。

**关键词:**新经济背景;人力资源;经济管理;策略

**[DOI]**10.12231/j.issn.1000-8772.2023.07.091

基于新经济背景,如今现代化高科技、高素质人才、信息已经成为我国国民经济发展的主体,也是一个现代化企事业的核心竞争力。可是以往的人力资源管理方式已经不能充分满足新时代的企事业快速发展的实际需求,也不能更高效地促进人力资源经济管理工作的实际运行。因此本文对新经济时代背景下的人力资源管理工作的创新化发展进行了科学的分析与探究,并提出了一些有效策略,希望能促进企事业人力资源经济管理的发展与进步,为企事业的现代化发展奠定坚实的人力管理基础。

## 1 新经济环境下人力资源管理的影响

### 1.1 管理对象由直线管理转化为相互的交叉管理

传统的人力资源经济管理通常是一种直线式的职责明确的管理方式,可是随着新经济环境的发展与变化,如今的人力资源经济管理更注重的是交叉管理。不同的企事业之间、企事业内部各个部门之间、行业之间的人力资源经济管理工作都可以进行具有一定渗透作用的相互融合,从而有效超越原职能部门的直接管理,转为具有交叉性质的单位管理。

### 1.2 管理方式逐渐变得简单化

随着新的经济时代的发展,企事业的各级管理职能部门的管理层次在相对减少,而管理的力度则在不断增长。目前,有些大型企事业以及跨国企事业单位都在尝试消减中层管理者的数量。基于这样的管理思想,企事业才能够更好地适应新的经济时代的发展与进步。并且,这样的管理方式不仅可以有效减少人力资源经济管理层次数,还可以有效保障人力资源经济管理的质量,这样的管理方式也将是企事业未来的人力资源经济管理的发展趋势。

### 1.3 管理方式、内容、信息呈现多元化发展趋势

随着新经济形势的发展与变化,如今社会上的各种信息资源也能够得到更广泛的及时传播,因此企事业在人力

资源经济管理方面也展现出了一定程度的多元化发展趋势。首先,员工的结构以及人力资源经济管理的国际化人员配置也有了新的市场需求。其次,员工的工作方式也与以往有了很大程度的不同。再次,基于地理位置方面的时空环境影响也在不断降低。另外,员工的薪水待遇以及相关激励奖罚制度都有了新的发展与变化。最后,员工的职业流动率变得比较大,人才竞争越发激烈,这也就成了企事业进行人力资源经济管理的一个新的挑战因素。

## 2 新经济时代人力资源经济管理对企事业发展的重要作用

### 2.1 人力资源经济管理可以有效促进企事业的深化改革

一个企事业要想能够充分适应我国国民经济的快速发展,就需要依据具体的市场经济环境的变化而采取一系列的科学措施,从而有效推进企事业的深化改革,促进企事业的现代化发展与进步。在紧跟市场经济发展的步伐时,一个现代化的人力资源经济管理制度是必需的。只有企事业具备良好的人力资源经济管理能力时,才能更好地发挥出企事业人才的真正价值,有效降低企事业运营管理成本,切实提升企事业的竞争实力。而这些过程都需要依赖人才来进行相关的管控工作以及现实实践操作等。人才属于最基础的一项生产因素,所以进一步优化人力资源管理工作是促进企事业深化改革的最基础的前提。借助于企事业的人力资源经济管理工作,可以为企事业提供更多的高素质人才,并对这些人才进行合理的岗位安置,促使每一位员工都能够充分发挥出他们的特长,切实推进企事业的发展与进步。

### 2.2 人力资源经济管理可以有效提高企事业市场竞争力

企事业在进行人力资源经济管理时,其实也就是采取有效的方案对企事业内部人才进行科学合理的职位分

配,充分发挥出员工的专业特长,调动员工的工作热情,提升企事业的经济效益,切实推进企事业的经济效益。当对人才进行科学的职位分配后,企事业的每一名员工都能够在自身的工作岗位上充分发挥出自身的才能,促进企事业的现代化发展与进步。比如,技术研发人员可以有效推进企事业的技术创新发展;销售人员可以科学地开拓企事业销售市场,提升销售业绩,增加企事业收益;管理人员可以高效分配企事业内部资源,提升企事业员工工作效率,切实提升企事业运营管理质量。因此,人力资源经济管理可以有效提升企事业市场竞争力。

### 2.3 人力资源经济管理有助于企事业打造优秀团队

新经济时代下,企事业的竞争已经不再是某个优秀人才的竞争,而是企事业优秀团队之间的竞争,再优秀个人都会存在一定的缺陷,可是优秀的团队却能做到尽善尽美。一个拥有优秀团队的企事业往往能够迎来更好的发展前景,而企事业人力资源经济管理就是为企事业搭建拥有高素质、高能力的人才团队。在人力资源经济管理工作开展时,人力资源经济管理部门需要为企事业树立一个优秀的企事业形象,提升企事业的社会知名度。通过积极宣传企事业的高薪水待遇以及优秀的企事业文化,从而有效吸引更多的优质人才。同时,企事业也要积极为优质人才创建科研技术研究平台,为他们营造一个轻松舒适的工作氛围,从而吸引更多专业技术人员积极投入企事业项目研发工作中,进而形成一支技术过硬的优秀技术团队。同时,为了更好地激发员工的工作热情,企事业可以科学化地改进自身的激励赏罚机制,促进员工更高效地进行工作,充分保障工作质量。通过有效的运用激励赏罚机制,可以充分调动员工的工作热情与兴趣,有效督促员工为企事业创造出更多的利益价值,确保企事业拥有充分的竞争活力,切实提高企事业的竞争实力,促进企事业的良性健康发展与进步。

## 3 基于新经济背景下人力资源经济管理的策略

### 3.1 加强企事业文化创新力度

随着时代的发展与进步,企事业要积极转变自身的管理思想,改进企事业传统经营管理理念,更好地适应现代化经济时代的新发展与变化。在进行企事业管理时,不仅要充分保证企事业产品的生产效率,也要能够科学保障企事业产品的质量。在企事业管控过程中,要积极发挥出企事业管理者的管理智慧,对企事业的各种运营细节进行科学化的管控调整,进而更深入地推进新型管理思想的运用。另外,企事业也要格外关注企事业文化的建立与发展。依据企事业发展现状,对原有企事业文化进行一定程度的创新改进,科学地制定出合理的企事业文化,促进广大企事业员工的思想发展与进步。需要注意的是,企事业文化的制定一定要与企事业的实际发展状况相同步,既可以为企事业进一步发展提供科学化的发展资源,又可以逐步推进企事业的发展与进步。在企事业的现代

化建设发展中,人力资源是企事业进行深入发展的最基础的条件保障,人才是企事业文化建设的基础,也是企事业文化的有效影响对象,因此企事业要积极对企事业文化进行创新型建设,有效推动企事业员工的思想意识建设,为企事业的发展与进步提供更多的优质员工保障,真正地完善企事业的人力资源经济管理体系,有效提升企事业经济效益,切实推进企事业的现代化建设。

### 3.2 加强培训体制的创新与健全

企事业在进行人力资源经济管理工作时需要根据企事业的实际发展状况,综合分析出企事业员工的专业技能水平。首先,依据实际岗位的技术需求,积极完善企事业员工工作技能培训体制,有效建立一个更科学的培训制度。企事业可以定期举办职业技能培训大会,邀请行业专家或者职业领袖来为广大职工进行专业化技能培训,切实提升员工的工作技能水准,促进企事业的进一步发展。其次,企事业要对职位工作内容进行一定程度的创新处理,有效促进员工的专业化发展。再次,企事业需要对新员工进行良好的职业素养培训,帮助新员工明确岗位职责,树立积极的责任意识,切实保障工作效率稳步提升,有效提升工作质量。最后,企事业要重视对老员工的职业技能培训。通过不定期或定期培训,积极向老员工讲授新型职业理念,以及新型职业技术的原理等,有效更新老员工原有的技术理论。基于向老员工输送正确的新型技术理论与方法,加强对老员工的新型技术培训,有效提升老员工的专业技术能力,促进老员工工作效率的提升。

### 3.3 完善员工综合考核体系

为了能够更科学地适应新经济背景环境,获得更大的经济效益,企事业就需要注重员工综合考核体系的建立。通过对员工进行积极的职业激励,有效提升员工的工作效率,充分保障员工的工作质量。企事业在建立激励机制时,需要注意除了向员工进行一定的物质奖励外,还要注重积极运用各种方法提升对员工的精神激励力度,切实提升员工的职业心理感受,让员工对企事业产生信任感,以及一定程度的归属感。通过积极完善员工综合考核体系,对员工进行来自物质及精神双方面的鼓励与激励,可以帮助员工树立更强烈的职业尽职意识,同时员工也可以产生更加强大的自信感,可以为人力资源经济管理人员提出一些工作观念及想法等,进而从侧面促进了企事业人力资源经济管理的创新化发展。另外,企事业在进行员工管理工作时,还需要为员工设立一个互动交流的渠道与路径,帮助员工积极与人力资源经济管理人员进行有效的互动交流。这样的互动交流,不仅可以有效提升员工自身的思想认识,也有助于人力资源经济管理人员及时了解到员工的实际心理需求以及职业需求,促进人力资源经济管理人员对员工工作职能的重新安排,进而有效推动企事业人力资源经济管理人才配置的发展。通

过科学完善这样的员工综合考核体系,可以有效对员工的工作行为表现进行积极的评估,更高效地完成对员工工作行为的督促作用,有效提升员工工作效率,推动企事业的现代化发展与进步。

### 3.4 引进优质人才

企事业在进行人力资源经济管理时,除了要积极对原有员工进行科学化的管理外,还要注重对优质人才的引进工作。企事业可以通过社会招聘等途径积极吸引一批优质人才,从而有效提升企事业的员工质量,有利于提升企事业的实际竞争实力,推动企事业的现代化发展与进步。而企事业的人力资源经济管理人员需要定期对员工的职业能力进行综合化的考核与评判,将其中一些拥有较强职业能力的员工进行重点培育与利用。对其中职业素养比较差的员工,可以定期为他们提供专业化的职业素养培训,从而进一步提升他们的职业素养,为企事业发展培育出更多的优质人才。需要注意的是,企事业在引进优质人才时,人力资源经济管理人员要树立公平公正的人才引进态度,严格依据企事业的实际发展需求,积极引进高素质人才,保障引进人才的质量,切实为企事业的现代化发展引进更多的优质人才,有效加快企事业的发展,为企事业的现代化发展奠定坚实的人才基础。

### 3.5 坚持以人为本的发展原则

随着新经济形式的发展,大部分企事业已经能够充分意识到企事业人力资源经济管理的重要性与必然性,并且企事业的经营管理理念也在不断地发生转变,对于激发员工的工作热情具有一定程度的影响作用。因此,企事业管理人员要严格坚守以人为本的运营管理理念,对员工展示出充分的人文关怀。在日常管理工作中,要尊重员工的实际感受,对员工进行科学化的职业教育培训,有效激发员工职业潜能,培育员工的职业创造能力。同时,可以采用一些激励措施,对员工进行物质奖励,充分激发员工的精神感受,提升员工对企事业的依赖感。并且还可以帮助员工树立积极的职业心态,有效培育员工对企事业的荣誉感。通过坚持以人为本的发展原则,有效拉近员工自身职业发展与企事业现代化发展之间的距离,为企事业的进一步发展提供更多的员工助力。

### 3.6 优化管理环境

企事业文化会在一定程度上影响到企事业人力资源经济管理的工作实效,两者之间具有一定的有机联系。因此,在进行企事业人力资源经济管理时,企事业管理者需要采取一定的措施对企事业的整个管理环境进行一定程度的优化处理。借助于企事业文化建设,为员工提供一个更加愉悦的工作环境及氛围,有助于员工积极投入工作,真正提升员工的职业能力,促进企事业的现代化发展与进步。在企事业的现代化发展过程中,企事业管理者可以选取我国优秀的传统文化知识,并将其有机引入企事业的人力资源经济管理工作模式中,为员工树立科学的职

业价值观,有效培育员工的集体荣誉感。另外,基于企事业的现代化发展理念及目标,企事业可以积极开展各种文化活动、休闲娱乐活动、职员庆生活动以及一些竞技类优质节目等,切实推进企事业文化建设,为员工提供优越的管理环境,帮助员工获得优质的归属感,同时有效推进企事业的现代化发展与进步。通过进一步优化企事业管理环境,可以有效提升员工工作热情,推动企事业的现代化发展。

## 4 结束语

综上所述,在当今的新经济背景下,各个企事业之间的竞争已经成为各个企事业中的优质人才竞争。为了能够在我国国民经济发展大潮中立足于不败之地,企事业需要充分认识到高素质人才培养的重要性与必然性,科学化加大自身的人力资源经济管理工作的力度,优化相关的人力资源经济管理策略,积极对企事业的人力资源经济管理人员进行有效的激励,促使他们高效率工作,为企事业组建一支真正的高水平、高素质人才队伍,切实提升企事业的竞争实力,有效推动企事业的现代化发展。

### 参考文献

- [1]魏丹.人力资源经济管理工具在企事业中的应用分析——以平衡计分卡为例[J].经济师,2022(8):265-266.
- [2]程媛媛.企事业单位管理中的人力资源经济管理分析[J].中国乡镇企事业会计,2022(7):119-121.
- [3]王振荣.人力资源经济管理工具在事业单位中的运用情况分析[J].经济师,2022(7):267-268+272.
- [4]侯丽峰.关于内部治理视角下的人力资源经济管理模式构建策略研究[J].中国管理信息化,2022,25(11):186-188.
- [5]张萍萍.人力资源管理中的经济管理方法研究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(14):107-109.
- [6]莫勤秋.国有企事业经济管理中如何对人力资源进行绩效管理[J].中国集体经济,2022(14):122-124.
- [7]李秋梅.新经济背景下企事业人力资源经济管理的创新[J].人才资源开发,2022(9):89-90.
- [8]闵薇.企事业人力资源绩效和薪酬福利风险管理探讨[J].老字号品牌营销,2022(5):135-137.

**作者简介:**杨利霞(1990-),女,汉族,内蒙古凉城人,本科,高级经济师,研究方向:人力资源管理。