

基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新

王雨

(中国电建集团重庆工程有限公司, 重庆 400060)

【摘要】新经济时代,新技术、新产业不断涌现,促使企业深化改革、转变发展,当前只有加强人力资源优化创新,才能实现企业的可持续发展。在新经济背景下,人力资源经济管理的重要性和必要性更加突出,人力资源经济管理如何适应新环境实现创新发展,变得非常重要,值得探索。根据新经济对人力资源经济管理提出的要求,牢牢把握人力资源经济管理的重点和方向,然后谋求创新发展。本文首先分析了创新在新经济背景下人力资源经济管理创新的意义,然后分析了新经济背景下对人才需求的特点,最后重点阐述了在新经济背景下人力资源经济管理创新的实施策略,仅供参考。

【关键词】新经济; 人力资源; 经济管理; 创新

引言:

当前,新经济时代所蕴含的强大科技含量将带动产业创业和企业变革的快速增长。传统的人力资源管理模式和工作模式已不能满足企业对人力资源管理的现实需要,企业管理者必须更新观念,采用更加人性化、信息化、数据化的管理方式,完善人力资源管理机制,构建与新经济发展相吻合的人力资源管理模式。

从现阶段我国的经济发展来看,新经济时代体现出三个特点:1. 经济结构的不断转型和优化已成为长期存在的趋势,这从党的十九大提出的经济发展从速度和规模向质量和创新的转变中可以看出。2. 人口结构发生重大变化,从第七次人口普查结果看,我国目前的人口结构不容乐观,这必然会长期影响经济社会发展,从而对人力资源面临前所未有的挑战。3. 在经济社会发展过程中,人工智能也取得了良好的发展,推动了经济社会的发展,从人力资源管理的角度来看,大量的简单的脑力劳动会被取代,这就需要人力资源管理人员重新审视岗位管理和人才管理。

一、新经济背景下企业人力资源管理创新的意义

(一) 企业人力资源创新是企业改革发展的必然要求

在新经济时代,通过对企业内部人力资源创新管理模式和方法,可以转变企业内部决策计划和外部竞争模式,为企业实现自我超越、实现高产出标准和优化利润提供更好的机会。

(二) 创新人力资源管理能够帮助企业提升核心竞争力

新经济下,人才这种竞争会越来越激烈。因此,企业只有有效提升自身人力资源管理水平,及时更新先进的技术和理念,才能帮助员工掌握先进技术,充分发挥自身优势,将人才的知识资本转化为经营成本,

促进企业的经济发展,从根本上帮助企业提高市场竞争力。

(三) 人力资源管理的创新能够帮助企业打造优质团队

一方面,企业人力资源管理创新的全面发展,可以帮助企业构建更加系统的人才管理体系,增强团队的凝聚力,另一方面可以为企业的发展创造一个好的工作环境,保证每位员工都能在企业中找到自己的价值,充分引导员工的工作积极性,让员工把更多的精力投入到工作中,最大限度地发挥其潜力,最终使企业的经济利益最大化。

二、新经济背景下人力资源经济管理工作对人才的需求特点

在新经济背景下,企业人力资源开展经济管理工作面临诸多挑战,决定了企业的人力资源需要把精力更多地投入到岗位管理和人才管理上,培养更多的专业人才,在此基础上确定人力资源经济管理的中心和方向。

(一) 复合型人才的培养

新经济扭转了经济的常规发展格局,不再注重单一类型人才的培养,而是更加注重复合型人才的培养。具体来说,复合型人才具有知识复合、技能复合和思维复合能力,可以将技术与知识相结合。在人力资源经济管理工作中,要求员工能够在多个经济领域施展才华,以满足企业管理和发展的各种需要。

(二) 创新型人才的培养

随着经济社会的快速发展,企业在经营过程中面临的挑战也越来越多,经济管理作为企业日常管理的重点,对高素质人才的需求量很大。从创新型人才的角度来看,为应对经济社会发展对企业的不利影响,企业的人力资源必须保证员工始终具有良好的创新意

识和能力，能够积极参与企业各种管理工作的创新之中，以此推动企业始终具有积极创新的动力。人力资源在培养创新型人才方面发挥着至关重要的作用，一方面，人力资源管理者要有挖掘人才的能力，能够为企业引进足够多的创新型人才。另一方面，人力资源部门必须有效地培养人才，培养员工的创新意识，发挥他们的创新潜力，为企业的经济管理工作奠定基础。

（三）合作型人才

现代社会对人才的定义已经不再是“单打独斗能力强的人”，而是更加注重合作型人才的培养。对于企业开展的经济管理工作，往往需要多个部门、多名员工参与，在这个过程中，员工的合作能力将受到很大的考验。如果员工缺乏合作意识和能力，势必直接影响经济管理工作的效果。

三、新经济背景下实现人力资源经济管理创新的思路

（一）营造以人为本的经济管理氛围

1. 尊重职工的独立性与个性：每位员工都是独立的个体，有自己的个性，他们参与经济管理的能力有所差异，要营造最佳的内部氛围，首先要尊重他人，尤其是企业的人力资源必须充分尊重员工的独立性和个性，始终平等沟通。在形成相互尊重的氛围后，应鼓励所有员工积极合作，相互支持。

2. 学会去欣赏职工：每位员工在人力资源经济管理中的作用是不同的，但这不应忽视或低估员工的能力，要时刻学会欣赏员工，逐步发掘员工的潜力。当企业内部管理者善于挖掘员工的能力，不吝啬自己的掌声时，就能让员工感受到工作的乐趣，愿意发挥自己的长处。这样，整个工作团队就可以聚集拥有各种优秀技能的人才，人力资源经济管理的创新将更加活跃。

3. 乐于分享：企业要努力建设分享文化，让员工可以发表自己的意见，可以是知识、信息、利益、过失等。相信通过员工活跃积极的分享，群策群力，使团队可以积累更多的工作经验。

4. 相互补位：在人力资源经济管理的工作中，工会难免会出现错误和问题，不利于工作的高效开展，这个时候如果整个团队的成员都能有补位意识，毫无疑问将能够及时提供帮助。可以说，这种补位意识非常有利于营造以人为本的经济管理氛围。

5. 确保职工的心理空间安全：不遗余力地营造以人为本的经济管理氛围，根本原因在于最大限度地发挥每位员工的最大价值，帮助企业创造更大的经济效益，本质上是共赢的局面。为此，企业领导和人力资源部门要根据自身情况努力营造良好的环境，时刻让员工在自己的心理空间感到安全，让他们敢于畅所欲言，以此互相尊重。

（二）加强员工主体地位，并参与到企业的管理工作中

在企业里，人力资源管理部门最重要的工作就是充分发挥员工的积极性和工作潜力，从而为企业创造更大的价值，促进企业更好的发展。因此，在新经济背景下，人力资源管理的创新主要是充分发挥员工的主体地位，让员工积极参与企业的管理和建设之中，将企业的发展视为自己的事业，而不仅仅是一份获得报酬的工作。在这个过程中，要让员工知道自己对企业的重要性，让员工知道企业的发展壮大给自己带来什么好处，更重要的是要让员工深刻理解企业的利益与自身的利益之间的关系，以帮助员工树立正确的工作观念，使员工与企业成为一个整体。当然，仅仅依靠员工的努力是远远不够的，企业还必须加强对员工承诺的落实情况，避免不切实际的情况出现。另外，要多关心企业员工，帮助他们解决问题，解除他们的后顾之忧，让员工在感恩的思想下真正参与到企业的发展和成长中，与企业共同发展进步。例如，当员工提出对企业发展有影响的建议时，应及时肯定，并在例会上予以表扬。如果建议有价值，可以设立奖励机制，让更多员工看到企业的诚意和承诺，从而主动参与其中。让员工得到认可和鼓励，以便继续为企业作出贡献。

（三）重视柔性化管理模式建设

新人力资源管理模式实施后，企业必须明确基本的管理规则和管理重点。在新经济时代的背景下，企业的发展更多地依赖于知识型人才和创新型人才。知识型人才的丰富可以扩大企业的发展优势，而且人才具有自我提升和自我教育的能力，在人才的个人发展过程中，企业也会不断地改进和创新，得到进一步的发展。因此，企业必须具备吸引和管理人才的能力，人力资源管理必须从这方面出发，构建柔性化的管理模式。如果企业出发点是企业利益与整体利益，很少考虑个人利益和人才利益。因此，人才发展受到限制，企业很难留住人才。柔性化管理模式的本质是以人为本，是一种新的企业管理价值观，其倡导的经营管理和范围是轻松、舒适、灵活的，也就是在柔性化管理的过程中，我们创造了一个轻松的氛围，员工在一个具有相对认同感的环境中工作，能够感受到心理和身体上的舒适。这是一种先进的企业氛围，也是大多数企业无法达到的管理模式。但未来，新经济发展速度将加快，人力资源管理创新能力进一步增强，这将对企业内部管理格局产生较大影响。柔性化管理氛围的最大优势在于它具有包容性，在这样的环境下，人才不仅可以得到自我肯定，也可以得到团队的肯定。在积极的、被认可的环境中工作，人才会逐渐受到整个企业环境和文化的影响，所以这是一个积极的正循环过程。企业的人才吸纳能力将逐步加强，人才管理模

式也进一步完善,重要的是,只有在这样的氛围中,才能有源源不断的创造力,价值才会呈现正增长的趋势,企业的整体效益才会继续增加。

(四) 扩展人力资源管理范围

在企业的人力资源管理过程中,价值链非常重要。价值链是整个管理模式创新发展的核心,其整体价值不仅体现在企业的内部发展上,还体现在企业外部的发展和客户适应上。因此,必须不断扩大人力资源管理的范围,以价值链为中心,深化价值链体系建设水平。新经济时代,企业要学会完善自己的价值链,提高价值链的整体构造能力,学会把企业放在价值的中心,用人力资源管理的辐射范围,实现自己的资本体系化建设。在整个价值链中,企业内外的联系非常重要,这也是企业人力资源管理发展的必然趋势和重点内容。员工与客户的联系是价值链形成的必然要素,因此,企业应深化内外部的联系,加强供应商与客户之间的沟通能力,从而加强价值链的建设,不断延伸价值链,提升企业的服务能力。企业内部人力资源建设的标准和目的是提高企业的整体服务能力和对外业务能力。因此,人力资源管理的发展目标和核心也应定位于内部和外部的联系上,不仅要注重内部建设,更要注重外部建设与整合,明确丰富和发展人力资源管理模式的重要性和目的是增强企业外部竞争力,巩固内部实力。因此,企业发展需要学会扩大人力资源的管理辐射范围。

(五) 优化激励方案

对于现代企业来说,激励方案的设计是进行人力资源经济管理过程中的一项非常重要的工作,这也是人事管理经济学的理论要求。在优化激励方案时,最典型的的就是计件工资,由于员工的薪酬高于自己的产出,因此其获得的激励会与企业的利益息息相关。但是,在某些情况下,员工的产出无法准确衡量,并且可能需要更多的时间和成本来衡量。基于此,许多企业选择采用计时工资的形式。在这种情况下,企业的产出可以准确衡量,但员工的产出却不能衡量。考虑到企业长远发展的需要,要根据自身情况合理优化激励方案,切实保障员工和企业的利益。此外,企业要注重营造内部竞争的氛围,让员工愿意充分发挥工作热情,认真参与到日常工作中。同时企业要注意保证竞争氛围始终处于良性的状态,避免出现员工相互串通谋取经济利益的情况,否则其势必影响企业长远发展的质量。企业在发放员工工资、福利和其他津贴时,应避免根据员工之间相互比较来确定。究其原因,这种方式往往会导致员工出现一些不合作的情况,不利于人力和企业的发展,因此企业要时刻努力缩小员工之间的薪酬差距,加强员工之间的合作。

(六) 优化培训机制

员工培训与开发是培养企业竞争力、实现企业发展战略的关键。为确保员工与企业同步发展,就必须从企业的发展战略出发,注重员工职业生涯和组织资源的有效利用,注重复合型人才的培养,致力于营造有利于终身学习的氛围和环境。首先,要创新培训理念,把培训当成投资,把被培训的员工变成主动接受培训。二是根据不同的岗位和层级,进行新员工培训、岗前培训、员工发展培训、管理人员培训等。同时,要重视培训效果的评价,将评价结果与员工的晋升、加薪挂钩。

(七) 开展人才梯队建设

企业若要稳健发展,就应开展人才梯队建设,确保在企业中有训练有素、经验丰富、积极进取的优秀人才在未来担任重要的职务,即选择公司发展急需的关键岗位或高流动性岗位和后备人才,确定一批骨干和后备人员,建立后备人才人事档案,建立后备人才库,制定有效的关键岗位人才培养计划和后备人才培养计划,培养源源不断的有用之才,延续企业的发展。

结束语:

新经济时代最大的特点是它有别于传统的经济运行方式,为市场和经济的发展提供了新的方法和路径。在这样的背景下,企业必须整合新的内容,以确保自身发展的先进性。在企业的发展、转型和提升过程中,企业内部的发展和建设几乎完全依赖于人力资源管理。而人力资源管理具有广泛的影响力和辐射力,它不仅决定了企业内部人员的发展,也决定了企业的整体发展潜力和生产经营水平。在新经济时代的影响下,市场要求企业要具有更强的竞争力、更集中的凝聚力和更先进的创新能力。因此,我们必须从当前的位置出发,不断强调人力资源管理模式创新的价值,才能真正实现人力资源管理创新模式的实践。

参考文献:

- [1] 张沛. 新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新研究[J]. 新商务周刊, 2020, 000(002): 21.
- [2] 王雷, 栾静静. 基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J]. 商情, 2020, 000(007): 187.
- [3] 张沛. 新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新研究[J]. 新商务周刊, 2020, 000(002): 21.
- [4] 鞠茵, 张瑞. 论基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J]. 中国市场, 2021(28): 2.
- [5] 曹英男. 新经济背景下如何实现人力资源经济管理优化[J]. 市场周刊·理论版, 2021(42): 2.
- [6] 和美美. 探究新经济背景下如何实现基层人力资源经济管理创新[J]. 中国经贸, 2020(4): 2.
- [7] 尹云霞. 基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J]. 现代经济信息, 2020(4): 2.