

新经济时代人力资源管理方法略谈

高会茹

呼和浩特金山高新技术产业开发区管理委员会

[摘要] 伴随经济体制的深入发展,人才、信息及科技,已经发展成新经济时代下市场竞争的主要内容,强化人力资源经济管理也已经发展成市场竞争的重要手段。基于新经济时代背景,市场对于企业的这一项管理也提出了更高的要求,企业应当根据当前经济发展的需要,创新该项管理。高质量的人力资源管理工作,有利于达到人尽其用的效果,使人才在岗位充分发挥其价值,为企业乃至社会创造更多的利益,从而促进企业与当地经济的发展。除此之外,同样有利于帮助人才认识到自身的优势,扬长避短,这对创新性人才的培养同样较为有利。

[关键词] 新经济时代; 人力资源管理; 方法

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.412

前言

在企业发展中人力资源非常重要,也是企业成功的关键所在。新经济是明显区别于旧经济和传统经济的,在当前的全球化配置中围绕信息技术为动力,以创新为内在,是当前社会的一次调整。具备创新化、科技化和可持续化等相关特点。在这些特点下对人才有了更多要求,企业要在新经济时代实现长远的发展,需要结合新经济时代的情况,帮助人力资源管理实现创新发展。新经济时代背景下,企业需要的是创新型人才、个性化人才、复合型人才,只有这样才能够满足企业新时期发展的需要。在这样的人才需求下,面临着企业内部人力资源管理的创新,只有企业内部人力资源管理实现创新和发展,才能更好推动企业进步。

1 新经济时代的典型特点

20世纪90年代,被称作新经济的时代即将来临。在这一时期以美国为主的经济开始朝着新的方向发展。这样的方向变化和以往的工业发展方向明显不同,是一种商业全球化和信息技术为主的模式,标志着美国开始进入新经济时期,而后越来越多的行业专家对这种模式展开研究,对于新经济也有了更清楚的认知[1]。宏观层面上认为新经济就是信息经济,网络经济是联系当前时代的一种数字化经济模式,但微观层面的新经济主要是指美国从20世纪90年代以后技术进步和全球化推动所形成的一种经济形态。和传统经济的主要区别就是在低通胀和低失业情况下经济层面持续增长。这样的新经济和过去传统经济之间有明显的区别,新经济包括时代的全球化、网络化和科技化等形式,是一种新型经济模式,在这种情况下,对于人才有了进一步的要求。

2 基于新经济时代人力资源经济管理要求

2.1 合作型人才需求

基于新经济时代,企业为了全面适应激烈的市场竞争,寻求更好的发展渠道,构建合作共赢的发展模式,已经成为当前企业采取的一种有效手段,而同其他企业进行合作,要求企业应该具备相应的业务水平以及知识储备,这些都需要借助专业人才来实现,这样才可以高效完成各项工作,促进企业的发展,帮助企业抓住发展的机遇,为其创造更多的经济效益。所以,在新经济时代背景下,企业要进一步发展,还应该创新该项管理,这样才能更好地吸引合作型人才。

2.2 复合型人才需求

伴随企业规模的扩大,再加上企业的经营范围也在持续增加,企业对于复合型人才也有了更大的需求,要求工作人员应该具备综合素养,以便适应各个工作岗位的需要,从而高效地完成各项复杂的工作,全面贯彻企业的经营理念,这将有利于企业更好地发展。根据相关数据发现,社会上大多数行业都对复合型人才有着较大的需求,首先是因为复合型人才往往在工作中有着优异的表现,还能高效地完成相关工作,可以极大地增加工作效率。其次是因为复合型人才可以适应各项工作,这将在很大程度上降低人力资源成本的支出,加强企业资金的利用效率。

2.3 创新型人才需求

对于企业发展而言,创新有着非常重要的意义,它是企业的生命源泉,在新经济时代,企业也应积极引入创新型人才,扩充企业的人才队伍。第一,对于企业发展而言,信息技术具有十分重要的作用,企业不但应该创新其产品设计和经营模式,还应该培养以及引入具有超强研发能力的人才,使其推动企业的信息化建设,促使企业利用计算机来完成相关的工作,转变传统的程序化工作模式。第二,基于新经济时代,企业在建设过程中,技术创新也是一个有效途径,但是技术的创新同样需要创新型人才的支持。第三,对于创新型人才而言,他们不但拥有很好的团队意识,还能很好地适应各项工作,同时还具有比较强的业务能力及抗压能力,在新经济时代背景下,他们更能适应企业发展的需要。

3 新经济时代下企业人力资源管理创新及发展的有效策略

3.1 立足企业内在,突出创新文化氛围

新经济时代,企业要做好人力资源的创新与发展,需要围绕企业之根本,对企业文化进行创新,在新经济时代创新成为时代的主题,企业的发展也离不开创新理念。因此在企业内在文化中融入创新,才能帮助人力资源实现更好发展。在企业内部人才是企业的核心,也是管理的核心,企业在发展过程中最突出的问题就是吸引人才,留住人才。在这种情况下,需要企业管理创新,营造一种良好的创新文化氛围,帮助企业实现更长远的发展。为了营造创新文化氛围,企业要设置一个开放的环境,鼓励人才创新性思维的发展。让员工

工在成长过程中能够思考，能够主动探索，这样的文化氛围能够激发员工的创造性，吸引优秀人才。为了企业的发展，共同设置目标，在这样的目标背景下，帮助企业实现更好的发展。除文化氛围创设外，柔性管理必不可少，在新经济时代企业内部最主要的员工是知识型员工。面对这类知识型员工，管理时也需要进行突破，创新柔性管理就是非常适合的一种管理模式。借助共同理念共同价值观心灵上的管理模式，通过人性化管理，让员工们能够在宽松愉快的氛围中实现更好发展，激发他们的创造与创新欲，让员工的潜能最大程度地发挥，给企业带来更大收益。

3.2 秉承以人为本，关注发展核心

新经济时代，企业做好人力资源管理，创新和发展的过程中，一定要坚持以人为本的理念，将人才放在核心位置，帮助人才实现全面发展，只有这样才能调动企业员工的积极性。新经济时代企业最主要的资源就是人才资源，企业需要将人才作为内部的突出资源，用积极态度去对待员工，给予员工信任、尊重、将他们放在管理的主要位置。围绕人力资源开展相关的管理，能进一步的激发员工的创新发展精神，这是企业人力资源管理的重要内容。除此之外，企业要树立明确的理念，在新经济时代，随着宏观环境的变化，企业自身也需要不断的成长，企业和人才成长之间是处在一种共同配合共同发展的状态下，新经济对企业经营的外部宏观环境带来了很大变化。在这样的环境变化中，企业的发展具备不确定性，所以在当前时代，企业要对员工的个人情况进行明确的思考，让员工对事业能够不断的追求，认识到发展的机会，实现个体成长。在工作方面良好的工作环境中完成企业给予的目标，在自主性的引导下，顺利完成帮助。当企业员工的工作达到一定程度后，企业需给予一定的鼓励，让员工获得成就感，最终员工的付出和所得相匹配，在企业中更好的适应提升。

3.3 联系实际，知识作为发展的核心

新经济时代企业需要应用信息技术的人才，只有这样才能更好地推动企业的发展。在这样的情况下，围绕着这些知识型人才的管理，也需要创新和突破，这种知识型人才和其他人员相比，需要一种平等自由的氛围，渴望他人的尊重和认可。因此，在管理过程中，企业要关注员工的实际情况，理解尊重他们，给予他们良好的空间和平台，帮助这些知识型员工的创造力创新力不断发展。在这个过程中，通过项目合作的模式，增强员工的工作积极性和团队归属感，让员工能够充满凝聚力，最终全面增加企业的整体凝聚力，让企业和员工协调发展。在围绕知识型员工作为核心，管理内容里知识型管理也是新经济时代企业管理的重要内容。新经济时代，知识的获取和应用是知识的创新和突破，也是员工所必备的能力，更是企业发展的关键。因此在知识管理中，主要是指企业能够为知识型员工提供一个便利的环境，让员工们能够一起来到知识共享的模式下，通过集体智慧提高创新能

力。在这一管理中应用信息技术，不是单一的对人员进行管理，而是综合性的管理，这样的管理需要结合实际情况，制定相关的制度，让企业上下各部门联系成整体，对企业内部的各种资源进行有效整合。这样才能让人力资源成为企业发展的突出优势，让员工能够为企业的发展尽心尽力，帮助企业实现更好的突破。

3.4 围绕员工业绩作为管理内容

新经济时代，员工在企业中的发展，除在企业有一个良好的平台，帮助自身成长外，业绩就是他们最关心的内容，知识型员工的工作和传统劳动型员工有明显的区别。知识型员工的工作过程难以被具体量化，也无法被明确监控，劳动成果也是不能准确衡量的。在这样的情况下对于员工的考核工作就需要创新，如果还是以建立工资，将会导致人才大量流失，面对这样的情况，围绕着知识型员工的实际情况，做好业绩管理，可以通过业绩调动员工的工作积极性，帮助员工实现更好发展创新。围绕着绩效管理情况，可以让员工参与其中，和企业管理者共同制定相关的业绩管理。让企业管理者能够从多角度多方面来思考完善，还要让企业给予业绩管理充分的理解和支持。根据员工的实际情况，企业给员工制定相关的工作计划，项目员工顺利完成计划项目后，给予相应的业绩回报。这样更能鼓励员工的积极性和创造性，除此之外，企业内部要设置制度化的考评体系，将考评和自评相结合，考评结果及时反馈，考评结果和员工的绩效业绩密切联系，帮助员工实现更好的发展。在业绩管理中要融入激励的因素，只有这样才能帮助业绩管理迸发生机和活力，这样的激励机制不再以传统的单一奖励为主，而是将物质奖励和精神奖励相结合。激发员工的创造力，让员工能够更好地达到个人的目标，进一步推动企业的发展，这些在制定过程中要融合企业的经营目标。

结束语

综上所述，新经济时代人力资源的创新和管理是企业发展的必经之路，企业要在激烈的竞争中实现更好的发展，人力资源管理是必不可少的。新经济时代为企业的发展带来了一定的改变，知识型人才成为企业的关键。企业做好人力资源管理工作，能帮助自身实现长远的发展。所以，企业要结合实际，围绕着人力资源的实际情况进行创新尝试，探索出适合企业发展的模式，让企业在新经济时代下实现更好的发展。

参考文献

- [1] 周丽. 新经济时代人力资源管理的创新及发展[J]. 人才资源开发, 2021(8): 84-85.
- [2] 李晓明. 新经济时代人力资源管理中的经济管理方法研究[J]. 中国商论, 2021(7): 124-126.
- [3] 李文洁. 新经济时代背景下的企业人力资源管理探究[J]. 科技经济导刊, 2021, 29(5): 221-222.