

新经济时代下国企人力资源管理创新措施分析

李瑞梅

国家能源集团神东煤炭集团

摘要:在经济全球化的新经济时代背景下,企业最关键的资源便是高新科技,在当前企业竞争日益激烈的形势下,人力资源竞争已经成为决定企业成败的关键因素,尤其是国有企业。对于国有企业来说,如何在新经济形势下,进行人力资源管理的创新,成为当前企业发展进程中所需要研究的重要课题。基于此,本文主要对新经济时代下国企所需人才类型进行简要说明,分析新经济时代下国企创新人力资源管理模式的必要性,并深层次探究国企在人力资源管理创新措施,以期借助人力资源管理工作来促进国有企业的稳定以及长久发展。

关键词: 新经济时代; 人力资源; 国有企业; 管理模式; 创新措施

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2022.11.218

新经济主要指信息经济、风险经济、人才经济、数字经济等,与传统经济具有较大的差异,属于技术进步与全球化共同作用下所存在的新型经济形态。新经济不但属于新经济体,也会涵盖人才经济。企业需要对各种类型的人才加以引进以及吸收,进而为各种类型的人才提供具有创造力与挑战力的平台,使得人才发挥出自身潜能,提升知识经济价值,服务地方经济。在新经济时代背景下,国有企业作为国家经济发展的重要支柱,必须紧跟时代步伐,加强人力资源管理创新,以适应新型经济形势和市场需求。

一、新经济时代下国企所需人才类型

(一) 创新型人才

在新经济时代,创新是推动企业持续发展的核心动力。因此,国有企业急需培养和引进具有创新思维和创新能力的人才。这类人才应该具备敏锐的洞察力,能够及时发现市场变化和行业趋势,提出创新解决方案。同时,创新型人才还需要具备勇于尝试、敢于冒险的精神,能够在实践中不断摸索和创新,进而为企业带来新的增长点^[1]。

(二) 复合型人才

随着科技的不断进步和产业结构的升级,单一的专业技能已经无法满足企业的需求。因此,国有企业需要培养和引进具备多学科背景、多领域知识的复合型人才。这类人才不仅能够适应企业的多元化发展需求,还能在不同领域之间进行有机融合,为企业带来新的发展思路。

(三) 合作型人才

在新经济时代,企业之间的竞争已经由单一的产品

或服务竞争转变为整个产业链之间的竞争。这意味着,企业要想在激烈的市场竞争中脱颖而出,不仅需要拥有出色的产品或服务,还需要具备强大的产业链整合能力。因此,国有企业作为国家经济发展的重要支柱,更需要积极培养和引进具备团队合作精神和跨界合作能力的合作型人才,以借助集体以及他人的力量,推动产业链的发展^[2]。

二、新经济时代下国企创新人力资源管理模式的必要性

(一) 有利于提升员工综合素质

在新经济背景下,企业的成功更加依赖员工的综合素质和专业能力。国有企业若想在激烈的市场竞争中占据有利地位,就需要注重对员工的知识、技能进行不断更新和提升。而国有企业通过创新人力资源管理模式,可以制定出更为科学和合理的培训计划,为员工提供更为丰富多样的学习资源,确保员工掌握前沿的技术知识和行业动态。并且,创新的人力资源管理模式还能有效激发员工的创新意识和学习能力。如此,便能够使得企业员工主动探索、勇于创新,以自身较高的综合素质,成为企业在新经济时代下的核心竞争力,推动企业不断向前发展。

(二) 有利于促进企业文化建设

企业文化建设是企业的软实力体现,是推动企业持续发展的不竭动力。在新经济时代下,国有企业通过创新人力资源管理模式,能够实现对积极向上、富有创新精神企业文化的建设。经过以高质量的人力资源管理模式来开展工作,能够在一定程度上激发员工的归属感和荣誉感,使之更加团结地为企业的发展目标而努力奋

斗^[3]。同时,创新的人力资源管理模式还能有效促进员工之间的沟通与合作。通过搭建多元化的沟通平台,营造和谐、融洽的团队氛围,使员工之间形成紧密的合作关系和信任基础。这种团队氛围将为企业文化的建设提供有力支持,使企业在激烈的市场竞争中脱颖而出。

(三) 有利于推进企业创新发展

国有企业在新经济时代背景下,创新人力资源管理模式能够激发员工的创新精神和创造力,为企业带来新的发展动力。通过优化人力资源配置,企业能够更好地适应市场需求,提高产品和服务的质量,从而增强企业的竞争力。同时,创新的人力资源管理模式还能推动企业的组织变革和管理创新,使企业更加灵活、高效地应对市场变化。这些都将有助于推进企业的创新发展,实现可持续发展目标。

三、新经济时代下国企人力资源管理创新措施

(一) 实行柔性管理

在国有企业的人力资源管理工作中,主要有两种管理方式,分别为柔性管理与刚性管理^[4]。其中,柔性管理主要就是以人为核心,重在实现人的全面发展,以更加科学的手段来对员工的工作积极性进行充分调动。而刚性管理主要就是依靠奖罚、制度等手段,实现对员工的约束,在传统经济形态下会得到较为普遍地运用。而在新经济时代背景下,国有企业需要更加注重员工的个性化需求和发展,因此,实行柔性管理成为企业人力资源管理工作的有序开展必然趋势,能够为员工提供更加宽松的发展氛围,进而对员工的创造性以及积极性进行充分调动。为此,在新经济时代下,国企人力资源管理工作的开展需要注重以柔性管理为主,根据企业员工的实际需求,制定出针对性管理方案,以此来促进员工的发展,进而为国有企业的稳定发展提供保障。在此过程当中,国有企业需要对员工的成长和发展给予更多关注和支持,注重员工的个性化需求,根据员工的特点和优势,为员工提供更加灵活的工作安排和职业发展路径,激发员工的创造力和创新精神。如此,便能够实现员工的全面发展,并以自身能力为企业的发展贡献力量。

(二) 完善激励制度

在新经济时代,随着科技的发展和市场的不断变化,国有企业的员工需求也在逐步升级。员工不再仅仅满足于基本的物质回报,更看重的是工作的意义、个人

成长的机会以及企业文化的契合度。在这样的背景下,建立科学、有效的激励机制尤为重要,不仅有助于满足员工的多层次需求,更能激发员工的积极性,推动企业的健康发展。而薪酬福利制度是企业激励机制的重要组成部分,国有企业需要密切关注市场动态,确保员工的薪资待遇与市场水平保持同步,甚至在某些关键岗位上提供具有竞争力的薪酬。福利保障也是员工选择工作时的重要考量因素,提供完善的福利制度,如医疗保险、退休金、带薪休假等,不仅可以让员工在工作中感到安心,也能提升员工的忠诚度和工作满意度。与此同时,国有企业应建立完善的晋升机制,为员工提供广阔的晋升空间,以激发员工的工作动力,吸引更多优秀人才加入^[5]。此外,国有企业还可以通过其他激励手段来激发员工的工作热情。例如,建立员工表彰机制,对在工作中表现突出的员工进行表彰和奖励。这不仅能让优秀员工得到应有的荣誉和回报,还能树立榜样,激发其他员工的进取心和竞争意识。

(三) 重视人才培养

在国有企业人力资源管理工作中,培训是提升员工能力、增强企业竞争力的重要手段。在新经济时代下,国有企业需要更加重视人才培养,通过制定科学的培训计划,为员工提供多样化的学习和发展机会。在此过程当中,国有企业应根据自身的发展战略和市场需求,确定培训的目标和内容。通过深入了解员工的实际需求和潜力,制定出符合员工职业发展规划的培训计划。这样不仅能够提升员工的个人能力,还能确保员工的发展方向与企业的战略目标保持一致。与此同时,国有企业应建立多元化的培训方式。通过采用在线学习、实践锻炼、项目合作等多种方式,为员工提供更加灵活多样的学习途径。这样不仅能够满足员工的不同学习需求,还能激发员工的学习兴趣和动力,使员工不断提升自身专业能力。此外,国有企业还应建立完善的培训评估机制。通过对员工的培训效果定期进行评估,了解员工的学习成果和进步情况,以便及时调整培训计划,确保培训效果的最大化。通过评估结果,还可以为员工的晋升和奖励提供依据,以此使得员工得到专业化成长,使得企业在市场竞争中占据一席之地。

(四) 注重以人为本

在新经济时代,人才属于企业的重要资源,更是对

企业命运加以主宰的关键性要素。因此，国有企业需要坚持“以人为本”的管理理念，将员工视为企业最宝贵的财富，尊重员工的个性、才能和贡献，为员工的成长和发展创造更加良好的环境。在此过程当中，国有企业可以以柔性管理以及人才培养为基准，关注员工的工作体验和心理健康，积极营造良好的工作氛围，加强员工之间的沟通和协作，帮助员工解决工作和生活中的困难和问题，增强员工的归属感和忠诚度。同时，国有企业需要关注员工的利益诉求，积极参与社会公益事业，履行企业社会责任，为员工的幸福生活和社会和谐稳定做出贡献^[6]。如此，国有企业便能够实现在新经济时代下的人力资源管理创新，为企业的创新提供保障。而且，“以人为本”管理理念还能够促进员工的全面发展，实现员工与企业的共同成长和进步。因此，国有企业需要高度重视人力资源管理创新工作，结合实际情况贯彻以人为本的理念，以适应新经济时代的发展需求。

（五）优化绩效评价

绩效评价是国有企业人力资源管理工作中管理员工、衡量员工工作成果的重要手段。在新经济时代背景下，国有企业需要更加注重绩效评价的科学性和公正性，以此激发员工的工作热情和创新精神。为实现这一目标，国有企业需要建立完善的绩效评价体系，根据自身的业务特点和发展战略，制定符合企业实际情况的绩效评价标准。标准应涵盖员工的工作质量、工作效率、创新能力、团队协作能力等多个方面，以全面评价员工的工作表现。并且，国有企业应注重绩效评价的公正性和透明度。在进行绩效评价时，应确保评价过程的公正、公开和透明，避免出现主观臆断和不公平的现象。同时，评价结果应及时反馈给员工，让员工了解自己的工作表现和需要改进的地方，以便员工及时调整工作方向和方法。而且，国有企业还应将绩效评价结果与员工的薪酬福利、晋升机会等紧密衔接，以此激发员工的工作积极性和创新精神。通过根据绩效评价结果，为员工提供针对性发展机会，帮助员工提升能力，实现个人与企业的共同成长。此外，国有企业应定期与员工沟通绩效评价结果，听取员工的意见和建议，以便不断完善绩效评价体系。通过积极鼓励员工进行自我评价和反思，帮助员工发现自身的不足和潜力，进而激发员工自我提升的动力。

（六）营造创新文化

诚然，唯有让员工在更加欢乐以及平等的氛围中工作，才能够让员工更好地服务客户，并且对企业产生忠诚感以及信任感。由于在企业的工作中，员工可能会遇到各种问题和挑战，而只有敢于尝试、勇于创新，才能找到解决问题的新方法，实现工作的突破和进步^[7]。因此，国有企业应为员工提供足够的创新空间和支持，鼓励员工在工作中敢于尝试、勇于创新，充分发挥员工的创造力和智慧。并且，国有企业应营造开放、包容的创新氛围。通过鼓励员工之间进行交流与合作，尊重不同的意见和观点，为员工的创新提供足够的支持和帮助。此外，国有企业还需要加强企业文化建设，营造积极向上的工作氛围。通过注重企业文化的传承和发展，营造积极向上的工作氛围，让员工在工作中感受到企业的温暖和关怀。如此，便能够激发员工的创造力，为企业的创新提供源源不断的动力，实现企业人力资源管理工作的创新，推动企业的高质量发展。

结束语

综上所述，新经济时代下国企人力资源管理模式的创新对企业的发展具有重要作用。为此，国有企业需要注重创新和变革，从人力资源管理的角度出发，为企业培养高素质、专业化的人才队伍，进而为企业的可持续发展提供有力保障。

参考文献

- [1] 王旭强. 基于知识经济时代背景下国企人力资源管理创新途径的要点分析[J]. 现代商业, 2021, (33): 103-105.
- [2] 徐长新. 国企人力资源管理的问题与对策[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021, (17): 72-74.
- [3] 黄玉峰. 国企人力资源管理中绩效考核的设计研究[J]. 中国产经, 2021, (20): 126-127.
- [4] 王建佳. 国企人力资源管理创新的重点难点及创新策略分析[J]. 企业改革与管理, 2021, (19): 104-105.
- [5] 吴瑞萍. 国企改革中的人力资源管理工作建议[J]. 产业创新研究, 2021, (19): 144-146.
- [6] 李超. 国企人力资源管理存在的问题及对策探索[J]. 产业与科技论坛, 2021, 20(14): 218-219.
- [7] 张燕红. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略探讨[J]. 经济师, 2021, (06): 272-273+276.