

新经济时代人力资源管理的创新及发展

张宏岩

辽宁省丹东市凤城市人力资源和社会保障服务中心

[摘要]人力资源在企业的发展中非常重要,也是企业成功的关键。新经济时代的发展明显区别于传统经济模式,在当前的全球化格局下,信息技术是动力,时代的发展对人才提出了更高的要求,企业要在新经济时代实现长远发展,就需要结合新经济时代的条件,帮助人事管理实现创新发展。企业只有在新经济背景下的人力资源管理进行创新,才能牢牢地把握住经济发展的特点,最终提高企业发展所具备的核心竞争力。文章以新经济时代的人才特点为依据,分析公司人力资源管理的创新方法。

[关键词]人力资源管理;创新;发展策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.1810

引言

新经济时代代表的是一种全新的经济发展模式,它区别于传统的经济运行概念,是信息革命和商业全球化发展的一种标志性产物。在新经济时代的引导之下,企业也需要探寻更加适合和更加符合当前时代发展的管理模式,人力资源管理能力的创新与发展,需要与时代同步。现代市场经济的不断发展给公司管理带来了更多机会,但同时也提出了更为巨大的挑战。传统的人力资源管理方法已经无法满足新时期的需要,因此公司管理需打破传统模式,以谋求创新突破。通过不断优化人员配置和完善人力资源创新机制,积极开展理念、制度、手段等创新路径,充分发挥人力资源管理在企业发展中的突出作用,不断推动企业经济高质量、可持续发展。

一、新经济时代人力资源管理的意义

在新时期,各个公司内部的竞争归根到底是人力资源的争夺,所以,公司内部的人力资源管理水平在相当程度上取决于公司的整体竞争力。内部人力资源管理的重要性如下:一是内部人力资源部门必须寻求创新,以有效提高公司管理水平。而人力资源管理的首要任务是吸纳更多优秀人才进入企业,以优化企业内部结构,壮大公司实力。由此可见,人力资源部是企业发展的关键部门,是企业人才极其重要的保障。二是人力资源部门的创新有效提升了企业的市场竞争力。随着新时代科技的发展,互联网技术日益普及,企业需要成长进步,除了财务资源,企业竞争的重点内容就是技术人才。人力资源部门用创新的管理方法奖励员工,提高员工的工作积极性,努力完成工作,从而提高企业的竞争优势。



二、新经济时代人力资源管理遇到的问题

(一) 企业需求与人才技能方向不匹配

当前企业对于人才招聘的需求程度是十分旺盛的,企业渴望招聘到多专业多能力的复合型人才,期待着这样的人才为企业发展带来新的改变,同时企业给予此类人才的是更好

的发展空间和工作环境。但是,当前这种复合型人才是很难遇到的,尤其对于刚毕业的学生来说,大家都都很希望能找到一个与自己所学专业相匹配的工作,这样就能更快地将自己的所学马上转化为企业所用。这种想法是很理想的,但是在真实的企业招聘过程中,企业发布的专业需求和学生专业存在不匹配的问题^[4]。

(二) 企业对人力资源管理的支持不到位

信息化技术是当前时代发展的重要标志,众多行业都在积极地应用信息化技术探索更广阔的发展领域,并全面推进现代化管理模式。当前,我国企业信息化人力资源管理模式处于初级阶段,其产生的效果尚不明显,难以迅速提高企业的经营质量和管理效率。而且,企业信息化人力资源管理创新改革,需要投入大量资金,这也为企业带来了不小的经济负担,尤其是一些中小型企业,其由于发展规模及自身实力有限,对人力资源管理信息化的支持并不到位,对相关管理人才的培养也缺乏重视,这些都影响着企业人力资源管理的发展。

(三) 管理理念落后、创新意识不强

对当前的企业人力资源管理工作进行分析会发现仍存在很多问题,主要问题仍是企业人力资源管理的理念比较落后,缺乏创新意识。从实际情况来看,大数据是企业管理工作得以有效落实的核心所在,也是企业今后信息化管理发展的主要方向和主要趋势。很多企业的人力资源管理思维是比较落后的,在组织开展人力资源管理工作时,仍是延续着传统落后的方法,没有准确认识到人力资源管理对企业发展的意义和价值。其次,目前更多企业在进行内部人力资源时,盲目地追求提高经济效益,没有认识到对人员的鼓舞和激励,从而影响了员工的工作积极性和工作主动性,这也在一定程度上限制了企业的发展;最后,部分企业在进行内部管理时,仅仅关注企业的业务管理,没有考虑到其他方面的管理,没有将人力资源管理通过业务管理联系起来,从而忽视了二者之间的潜在关系,进而影响了企业的持续性发展建设。

三、新经济时代人力资源管理的创新及发展策略

(一) 自上而下加强企业内部创新理念

新经济时代创新力和创新意识是企业发展的基本保障。因此要想在企业内部完成管理模式创新,首先要传播创新理念形成创新意识,最终才能给予企业创新实践的能力。自上而下进行理念的改革是符合当前企业发展模式的唯一办法,企业管理层要首先具备创新意识,整个创新理念,推出完整地符合当前企业发展的创新模式,以此来向下逐层推行。人

力资源管理是当今企业发展和改革过程中重要的资产，因此企业的管理者要充分认识到这部分资产的重要性，在建设过程中将管理和创新理念贯彻到位，不断地学习先进的管理模式，引进先进的管理人才，发展高效的管理团队，以此来全面提升和创新企业内部人力资源管理。企业在创新发展的过程中，需要兼顾人才的培养和吸纳，培养是指企业在职工创新意识培养，吸纳是指企业招收的新鲜的技术和创新人才^[1]。

（二）扩展人力资源管理范围

新经济时代，企业要学会完善自己的价值链条，增强价值链的整体构造能力，要学会让企业处在价值中心位置，利用人力资源管理的辐射范围来达成自己的资本体系化构建。而在整个的价值链条中，企业内外部的联系至关重要，这也是企业人力资源管理发展的必然趋势和重点内容。企业员工与客户之间的联系，是价值链形成的必然要素，因此企业在人力资源管理创新与发展的过程中，必须要加深内外联系，加强供应商与客户之间的沟通能力，这样才能不断加强价值链条建设，不断延伸价值链条，完善企业的服务能力和服务水平。

（三）管理制度体系人性化

管理体系的科学化、制度化是保证企业管理理念、工作措施落地的有效保障，制度管理体系务必要坚持与企业管理目标、人员结构相一致，逐步形成一套促进企业发展的文化、战略和规范，要保证制度管理的延续性和生命力。主要包括以下三个方面。一是要在企业内部建立起一套用工管理和企业文化相结合的管理体系。二是要构建满足企业发展的人才梯队培养机制，采用内外相结合方式，对人才实行分层分类管理和培养，探索和建立管理型人才、专家型人才、专业型人才的三级人才培养梯队，积极构建“管理型人才优先培养、专家型人才重点培养、专业型人才加快培养”的新格局^[2]。三是制定出满足企业未来发展的薪酬绩效制度，综合应用定量考核和定性考核的手段，每年组织开展工作考核和民主测评，并将考评结果与评先评优、岗位晋升等结合起来，充分调动员工的工作动力，增加员工的归属感，为企业储备更多的核心人才打下坚实的基础。

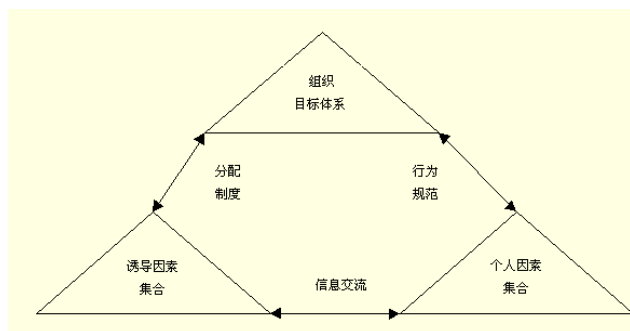
（四）人才培养形式多样化

企业人才打造是亘古不变的主题，对有进取之心的高素质人才，应注意强化培训，锻炼的基础上，积极帮助员工做好职业生涯规划，提供能够展示员工才能的平台，让他们能在成长中脱颖而出，实现他们的自我价值。对经营能手、业务骨干、包括一线员工，加大对他们的奖励水平，让他们在创造企业效益的同时，增加自己的收入水平，真正实现待遇留人、仕途留人、目标留人，同时继续做好新进大学毕业生的教育培训工作，帮助他们共同制定满足企业发展需要和个人成长进步的培养计划，明确成长目标和考核要求，使他们能够在企业中找到工作的自信和前进的动力。除了引进型人才的培训，企业应更加关注内部现有优秀人才的选拔和培育，根据每个员工的工作和性格特点，制定不同的职业发展规划和培养选拔计划，避免源头流失，挫伤内部员工成长的积极性。此外，企业还需要搭建形式活泼、内容多样、广泛参与的“传帮带、老带新”“走出去、请进来”“导师结对”等培训活动，快速提高员工的综合素质，不断形成求生

存、图发展的合力^[5]。

（五）培训机制激发员工学习热情

企业可持续发展需要人才战略作为支撑，培训工作作为人才战略的重要组成部分显得尤为重要。培训工作要服从和服务于企业发展的大局，要紧密贴近企业营运生产需求，做到学以致用，努力构建更加全面的人力资源开发与培训系统。一是要结合现阶段企业生产实际和员工综合素质，分层次、分岗位开展培训需求分析，有针对性地做好培训设计和开发并得到有效实施，重点是要确保培训的效果，目的是通过培训使员工能够掌握岗位技能，提高工作效率和本身的综合素质。二是要结合企业发展战略，采取“请进来，走出去”的培训方式，不断更新员工的工作理念和管理方法，完善培训激励管理办法，通过绩效的优化与日常的工作挂钩，刺激员工的工作热情，不断为企业发展壮大夯实基础。三是推动在职工的职业技能提升工程，采取校企合作的教学方式，明确学习内容、组学形式和评价方式，帮助新招用员工和转岗培训员工积极参与到职业技能提升这项工作中，企业在时间、内容和组织上给予充分保证，最终实现企业技能型人才的培养和储备的目的。



结语

在新经济发展的大背景下，企业的改革和变迁是必然的。当前多数企业已经完成了传统经营理念到新式经营理念的转变，但是整个发展氛围的改变也决定了企业发展过程中势必会遇到更多的挑战和机遇。显而易见的是，传统的人力资源管理模式是无法满足当前社会需求的，我们需要立足当下，加强对企业人力资源管理模式的创新，在企业内部营造一种全新的发展和管理氛围，不断地促进企业内部经营理念的升级，以此来帮助企业完善和形成新的发展模式。

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]. 人力资源开发, 2021(08): 84-85.
- [2]张琦. 新经济时代人力资源管理面临的变化及发展趋势分析[J]. 财经界, 2021(04): 175-176.
- [3]吕欣欣. 新经济时代人力资源管理的创新及发展[J]. 现代营销(下旬刊), 2020(09): 202-203.
- [4]曲丹丹. 新经济时代企业人力资源管理创新问题探究[J]. 中国商论, 2020(16): 128-129.
- [5]刘新丽. 在新经济时代下人力资源管理的创新及其发展方向分析[J]. 知识经济, 2020(03): 85-86.

作者简介:

张宏岩(1969.1.2—), 满族, 辽宁丹东市凤城市, 经济师, 大专, 主要工作是人力资源方面的。