

# 新经济时代人力资源管理的创新路径研究

陈玉荣

杭州松松供应链管理有限公司

DOI:10.12238/ej.v6i3.1116

**[摘要]** 随着社会的不断进步发展,事业单位人力资源管理工作也要随着社会不断发展不断的有针对性的提升才能更好的服务于人民群众。事业单位的人力资源管理已成为推动经济发展的一个重要因素,也成为制约其持续健康发展的一个重要因素。在管理层面上要简化,管理内容要多样化,要注重选择和训练具有创造性的人才,运用信息化技术进行管理,并根据实际情况,加强对人力资源的总体规划。在目前的行政事业单位运行中,要正确认识其作用和其存在的问题。同时,也要通过完善相关的管理机制来保证人力资源管理工作的质量和效益,从而促进事业单位持续、稳定地为社会的发展作出应有的贡献。

**[关键词]** 新经济; 人力资源; 经济管理; 建设; 对策

**中图分类号:** F062.1 **文献标识码:** A

## Research on the Innovative Path of Human Resource Management in the New Economic Era

Yurong Chen

Hangzhou Songsong Supply Chain Management Co., Ltd

**[Abstract]** With the continuous progress and development of society, human resources management work in institutions should also be with the development of society and constantly targeted to improve in order to better serve the people. Human resource management in institutions has become an important factor in promoting economic development, but also become an important factor restricting its sustained and healthy development. The management level should be simplified and the management content should be diversified, focusing on the selection and training of creative talents, the use of information technology for management, and the strengthening of the overall planning of human resources in accordance with the actual situation. At the same time, it is also necessary to ensure the quality and effectiveness of human resources management work through the improvement of the relevant management mechanism, so as to promote the sustained and stable contribution of institutions to the development of society.

**[Key words]** new economy; human resources; economic management; construction; countermeasure

### 引言

所谓“新经济”是建立在信息技术革命和制度创新基础上的经济持续增长与低通货膨胀率、低失业率并存,经济周期的阶段性特征明显淡化的一种新的经济现象。因此新经济时代下,企业的人力资源管理需要做出适度调整。不可否认,人力资源管理模式在传统经济发展中,发挥了应有的作用,推动了企业的快速发展,但是随着国家经济改革,传统的人力资源管理模式已不适应当今社会的发展,需要不断创新和改革,这是摆在企业面前的问题,需要引起企业的高度重视。只有企业高度重视,才能在新经济背景下,提升人力资源管理水平。

### 1 人力资源管理的概述

通常情况下,人资管理涉及以下六个部分:第一,人资规划,

企业人力资源泛指企业全体员工,要求管理者秉承着“人才善用”原则,结合企业业务结构、运营动态制定标准的人理资源管理规划,既要保证企业人才获取与之劳动成果相匹配的薪资福利、晋升机会、岗位权限,又要采取有效措施最大化发挥人才价值;第二,招聘配置,企业发展期间,除技术人才、财务总监、总经理等决策型、专业型人才外,其余岗位人才需在内部培养与外用招聘中得以成长,这就要求管理者合理配置人才,并从众多应聘者中择优录用;第三,培训开发,待人才入职后,管理者应根据员工技能水平、特长优势、专业特色为其提供所需培训服务,达到潜能开发目的;第四,绩效管理,员工在其岗位上理应保持高效工作状态,便于为企业提供更丰厚的绩效成果,管理者需结合绩效考核结果实现员工健康发展,为企业壮大建设提供助力;

第五,福利待遇管理,人资管理者要充分关注人才留存率,从福利待遇公正性、合理性层面,保证员工在管理中增强企业忠诚度;第六,劳动关系管理,人资管理工作还涉及劳动关系合法性管理,管理者应谨慎处理员工纠纷等问题,以此维护劳务关系协调性,消除企业社会舆论不良影响。

## 2 新经济时代下人力资源管理现状

### 2.1 人力资源分配存在的问题

在配置人力资源方面,需要尽量提高该项工作的科学性,但在具体工作开展期间,资源配置不合理的情况尤为明显。部分员工并不具备相应的知识和能力,专业水平较差,在选拔管理人才时,可通过各类资源,如派遣等选拔人才。但人才在性格、才能和能力方面差异较大,在具体分配岗位工作时,未能严格按照员工的个人能力配置工作内容,便难以形成更为优化的人力资源使用效率。分配问题也体现了内部治理工作的问题,全面实施内部治理能有效规避此类问题的发生,有利于提升企业人力资源管理水平。

### 2.2 管理理念落后

中小企业的管理者在思想上需要改变传统的观念,认识到数字经济时代的发展特点,对人力资源管理进行创新。但是实际上多数管理者的管理理念比较落后,没有结合时代的特点及自身情况开展有效的管理,管理考核机制的建立不合理,无法发挥出相应的作用,这使员工的流动性加强,对企业发展产生了影响。中小企业平均寿命比较短,在经营管理中缺少长远的规划,在外部因素的影响下,企业经营管理难度提高,这使企业的经营受阻,难以保证企业的稳定发展。如果不对管理理念进行创新,难以保证人力资源管理的作用,也无法使企业的各项工作得到改善。

### 2.3 系统和整体性方面的问题

新经济时代下,部分企业在人力资源的管理过程中还存在着某些系统层面的问题。具体而言,部分的人力资源管理系统已经较为陈旧,在陈旧的管理机制之下无法满足现实的发展需求,作为管理者必须树立更加长远的目标才能够打造良好的人力资源管理体系,并对其积极贯彻和严谨落实,推动企业发展持续运行。早在很多年前,我国就已经引进了人力资源先进的管理理念和管理系统,也对其进行了实践经验的累积。因此在新经济时代背景下,企业的人力资源转型并非完全没有蓝图和范本可以参照,新的人力资源管理思想和理念也已经尽人皆知,但是反观现状,仍然有部分企业管理者没有能够认识到人力资源管理的地位和重要意义,或者在新经济时代下仅仅是在理论的层面上对其进行宣传和讲解,在实践层面上却没有进行配套改革,这些情况都有可能影响到人力资源管理改革的进一步推行,也会影响到企业的未来发展。

### 2.4 经济实力不足

中小企业自身的经济实力有待提升,由于管理平台的建立需要一定的成本,对企业来说存在着影响。目前中小企业数量增加,数据平台建立及管理成本比较高,收益存在着滞后性,无法

满足企业的经营管理需求,即使建立完善的人力资源数据库也需要一定的投入。因此,中小企业在投入方面存在着缺陷,这对企业的人力资源管理实施产生了影响,使企业在技术开发及设施更新方面无法获得优势,影响了其发展。

## 3 新经济时代人力资源管理的创新路径

### 3.1 构建内部管理体系

在对自身的人资管理模式进行优化期间,不仅需要侧重融合内部结构,还要紧密迎合市场的发展需求,形成更为完善的管理架构,以充分发挥管理模式的激励职能。首先,管理者与员工均需客观认识到自身在岗位决策中的重要作用。从员工角度来讲,要清晰意识到团队在经营过程中所需完成的经营职责,侧重提高人资经济管理模式的投入,保证各岗位员工均能最大限度地发挥自身的岗位职能;其次,需加大绩效管理的力度,充分发挥薪资分配的促进作用,保证员工以积极的状态完成经营目标;再次,管理者需结合员工的具体工作完成情况,调动员工的工作积极性,形成更为合理且可行的奖惩方案;最后,管理层需配置专业人才对员工的工作状态和表现进行考核,形成更为细化和完善的管理制度,体现出激励机制的优势作用,从根本上调动员工的工作积极性,明显提高经营的效率和质量。内部管理体系的构建需结合内部管理工作开展,加强人力资源管理,提高经济管理效率,从而通过管理体系的完善不断推进可持续发展。

### 3.2 加强内部人才管理,全面提升企业内部人力资源管理的价值

在人力资源管理模式实行期间,影响其管理水平的关键在于对企业内部的有效控制。在此过程当中,需进一步完善内部人才管理制度,既要保障人力资源工作效率的有效提升,又要确保职工与其岗位工作具有一定的统一协调性,即职工的专业技能或擅长的工作技能能够有效满足岗位职能需要。同时,在职工工作期间,管理人员还需结合职工反馈的信息,对其工作内容及任务安排进行适当调整,使之能够发挥个人所长,为企业贡献更具价值效益的工作支持,使之能够更好地将自己擅长的部分实践于实际岗位工作当中,以此实现工作效率的高质量保障,减少工作任务执行期间存在的各类隐患。另外,在建构人力资源管理模式期间,还需对员工价值考核进一步加强落实,结合其工作量实现对其价值的评价,以此实现对人力资源管理水平的切实提高。在内部治理义务市场结构中,企业及职工的各自需求均相对较高,因而两者之间能够形成良好的共生共长态势,职工在长期工作中能够不断提高自身素质,从而为企业提供更有力的价值支持。对此,企业则可结合职工的工作成果给予其相应的价值评价。

### 3.3 建立针对性的保障体系与效果评价机制

针对性的保障体系主要是指人力资源开发的过程中包括体系建立在内的一系列人力、物力的供应,方案的预备以及一些细节问题的处理。只有具备这些条件才能避免很多不必要的问题的发生。其中,高质量的人力资源开发建设团队就是其中一个十分重要的保障性因素。此外,效果评价机制的建立也是保障体系

中十分重要的一个环节。具体而言,建立针对性的效果评价机制主要包括评价指标的选取、评价过程的落实、评价结果的得出以及评价建议的调整几个方面。通过这几个方面的落实不仅可以及时发现人力资源开发过程中存在的问题,还能对时下人力资源开发的效果进行评估。这对于后续的调整方案的制订与人力资源开发的长远发展都有着很大的帮助。

### 3.4 依托健全、完善的员工培训机制

健全完善的员工培训机制,既可以促进员工工作能力的形成和发展,提高工作质量和工作效率,同时也可以发掘出许多有潜力的专业人才,保证企业的人才体系更加完善,最终实现自身的可持续发展目标。此外,还需要重点推进企业文化建设,企业文化建设能够为人力资源管理提供更加全面的支持和辅助。要鼓励员工参与企业的各项活动,不断优化当前的管理氛围,打造更加优质的企业形象,切实有效地提升员工群体的荣誉感和成就感。在开展各项工作的同时,需要将人力资源管理与文化建设有机结合,从多方面推动企业的发展。

### 3.5 采取柔性管理措施,发挥激励作用

为了更好地实现经济可持续发展的目标,便需要充分重视人才培养,充分突出人力资源管理在保护人才、留住人才和用好人才等方面的作用,为人才创造广阔的学习和发展空间,积极改变以往刚性的管理模式,积极创新人才培养策略,有效提升人力资源的管理水平。同时,通过将人性化的理念合理应用到单位人力资源管理过程中,充分调动起广大员工的积极性和主动性,这样才能为单位创造更大的经济收益。在人力资源管理中实行柔性管理措施时,应该坚持以人为本的原则,最大程度提升人力资源管理的水平。以推动经济实现可持续发展为目标,坚持在人力资源管理的过程中充分尊重员工、相信员工和引导员工,充分激励全体员工在自己的工作岗位上努力工作,避免出现传统管理理念下的官僚主义和得过且过的作风。同时,还应该充分凸显出人力资源管理的激励作用,充分激发全体员工不断进步的热情,有效调动其学习的主动性,为其提供良好的培训机会,适当给予物质奖励和精神奖励,为推动经济实现可持续发展奠定坚实的

人才基础。

### 3.6 实现大数据技术与人力开发进度相结合

新经济时代迅猛发展的同时也让越来越多的人意识到大数据技术的优势,即充分利用大数据技术的优势可以使各行各业受益,并且推动其长远发展。对于人力资源开发来说,大数据技术同样能够发挥十分重要的作用。在高质量开发团队建设的过程中,运用大数据技术不仅可以使开发团队对员工的个人特征等多种信息的分析更加到位,还能在总结各个员工差异性特点的同时,为更好地进行人力资源开发智能性地提供建议。这样不仅可以减少很多麻烦,还能降低人力资源开发的成本,精准提高人力资源开发的整体效率与质量。

## 4 结束语

综上所述,企业人力资源管理创新发展,因其具有满足员工需求、增强竞争优势、顺应时代趋势等现实意义,故而应当加大改革力度,从管理理念、管理制度、企业文化、管理手段等方面分别提出创新发展建议,继而为企业的长远发展提供重要保障。

### [参考文献]

[1]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,(07):124-126.

[2]杨芳.新经济时代下人力资源管理创新分析[J].人才资源开发,2020,(12):54-55.

[3]蔡铭.基于新经济背景下人力资源管理创新研究[J].辽宁经济,2020,(03):42-43.

[4]尹云霞.基于新经济背景下如何实现人力资源管理创新[J].现代经济信息,2020,(04):68-69.

[5]王喜喜.基于新经济背景下如何实现人力资源管理创新[J].现代营销(信息版),2019,(11):195.

[6]陈彩霞.基于新经济背景下如何实现人力资源管理创新[J].经贸实践,2018,(22):237.

### 作者简介:

陈玉荣(1988--),女,汉族,安徽宿州人,专科,经济师,从事人力资源管理。