

经济新常态下人力资源管理的方式挑战与创新

蔡晓云

天镇县新平堡镇人民政府

DOI:10.12238/ej.v3i5.561

[摘要] 随着经济新常态的发展,以及提高基层机关单位的服务水平,这就对基层机关单位的人力资源管理方面带来了更多的挑战。在此背景下,为了基层机关单位能够得到更好的发展,并且不断的寻找新的发展途径,就需要对人力资源管理方式进行创新,使发展空间不断的拓展。基于此,本文主要针对经济新常态下基层机关单位人力资源管理方式所面临的挑战和创新进行了分析,以期能够为基层机关单位的发展提供参考依据。

[关键词] 经济新常态; 人力资源管理方式; 挑战; 创新

中图分类号: F **文献标识码:** A

引言

人力资源管理方式,作为人力资源管理功能实现的手段和路径,随着基层机关单位产业结构的调整和转型升级,特别是从合作模式到新经济新业态的强势发展,正在颠覆着传统劳动关系,这无疑对人力资源管理方式提出了新的挑战,也就需要人力资源管理方式不断的进行创新,使基层机关单位能够更加适应适应经济新常态的到来。

1 经济新常态下人力资源管理方式面临的挑战

1.1 雇佣环境多元化

新时代,随着互联网技术的普及和推广,网络求职平台日益增多,这有效解决了传统人才招聘方式的地域限制,并给雇佣双方带来了更加丰富的资源。面对这一形势,基层机关单位要及时转变人才招聘方式和渠道,并改变现有的人才管理理念,使单位能够招聘到更加专业、更加适合基层单位发展的人才。

1.2 人力资源管理专业化

现阶段,人力资源管理不再是单纯的对人工进行管理,而是集招聘、培训、薪酬等于一体的人力管理。由此可以看出,人力资源越来越趋向于专业化的方向。尤其是在经济新常态发展背景下,人力资源管理成为了一门专业的课程。这就意味着基层机关单位若想充分发挥

出人力资源的优势,引进更多的具有高素质专业人才,以此来提升单位的竞争力,就要从专业的角度出发改变现有的人力资源管理模式,引进具有专业水平的人力资源管理人才,从而以更加专业的手段来实施人力资源管理工作。

1.3 求职群体趋向年轻化

现阶段,90后、00后已经成为人才市场中求职的主要力量。而年轻人的思想观念发展了很大的变化,这对人力资源管理造成了一定的影响。所以,在招聘以及对这些人才进行管理时,要改变传统的人力资源管理模式。同时,还要采取有效的措施来解决这一问题,从而使人力资源管理水平得到进一步的提升。

1.4 人力资源管理模式不断创新

就以往的人力资源管理模式来说,主要包括东方管理模式、西方管理模式两种。其中东方管理模式侧重招聘、培训等。西方管理模式侧重与薪资报酬、人员流动等。在经济新常态不断发展的背景下,人力资源管理模式也需要不断的进行创新和发展,这样才能更好的适应新时代的发展。总之,人力资源管理方式要随着新经济的发展方面进行不断的创新和改变,这样才能充分的发挥出人力资源管理的优势和作用。

2 经济新常态下人力资源管理中存在的问题

2.1 管理理念落后

经济新常态发展背景下,基层机关单位往往比较重视单位自身经济管理的改革,但是对于人力资源管理模式的改革和创新重视度不够,导致人力资源管理理念较为落后,有时候还会忽视员工自身的权益和利益,这也严重影响了员工工作的积极性,并且落后的管理理念也无法满足经济新常态发展背景的需求,使人力资源管理无法达到预期的效果,也就无法推动基层单位的发展和改革。

2.2 管理机制不完善

人力资源管理包含很多方面的工作,如招聘、员工的考勤、培训以及其他人力资源方面的管理。这些工作本身就较为繁琐,而且包含的内容也较多,因此,在进行管理时需要倾注更多的精力。但是有的基层机关单位并没有建立完善的人力资源管理机制,这也就导致人力资源管理容易出现混乱,或者管理较为被动。而且目前现有的人力资源管理机制存在较为明显的管理漏洞和缺陷,这使日常的人力资源管理工作的实施无法真正的落到实处,严重的影响了人力资源管理的效果。

2.3 人才流失

随着市场经济的飞速发展,为各类人才提供了更广阔的空间和更多的机会,

这就使得基层机关单位的人才流失严重,这严重影响了基层机关单位的发展。造成这一问题的主要原因是基层工作条件较为艰苦,物质条件差,而且单位较为偏远,交通不够便利,再加上没有足够吸引人的激烈制度等问题,使人才流失严重。虽然基层机关单位也在不断的引进新员工,但是一方面,其增加了培训新人的过程,不仅浪费了时间,而且还会造成一定的经济损失。另一方面,虽然引进了新人才,但是人才流失还是会严重影响基层机关单位的正常运行。

3 经济新常态下人力资源管理方式创新的措施

3.1 注重人力资源管理信息化构建

互联网技术的应用可以更好的推动基层机关单位的改革和发展。因此,基层机关单位要注重人力资源管理信息化的构建,这也将成为基层机关单位实现稳定发展和提高经济效益的一个重要举措。人力资源管理信息化的构建可以帮助基层机关单位提高人力资源管理的有效性和规范性。同时,还要建立一个基于员工利益的人力资源管理体系,实施员工与领导者的合作关系制度,这样更能够激发工作人员的积极性,从而最大限度的提升企业和员工的经济利益。

3.2 树立有效的人力资源管理机制

要想树立有效的人力资源管理机制,就要求管理者积极转变管理理念,根据基层机关单位的发展需求以及人才发展需求,采取灵活多变的人力资源管理方式,落实经济新常态发展背景下的人力资源管理工作,使人力资源管理方式得到有效的创新。首先,人力资源管理应充分考虑人力资源的平衡,保证人力资源与基层机关单位的改革相适应。其

次,应将经济学、社会学以及管理学等内容融入到人力资源管理工作中,采取先进、科学的人力资源管理方法,促使人力资源管理更加的人性化、规范化以及现代化。最后,基层机关单位还要制定相应的人力资源管理制度,使人力资源管理工作者的工作更加规范和标准,从而不断的提高人力资源管理水平。

3.3 建设高效沟通平台

创建一个高效沟通平台是互联网时代人力资源发展和创新的关键,同时也是确保人力资源管理能够保持一体化的关键。在传统的人力资源管理方式中管理者被要求只关注技术掌握,但是在经济新常态发展背景下,这种方式已经无法适应现代化发展的需求。因此,有必要搭建一个基层机关单位人力资源管理与其他部门沟通的平台,从而实现基层机关单位内的高效沟通,同时也可以提高单位解决问题的效率。

3.4 建立完善的留人机制

基层机关单位要想能够留住人才,就需要根据单位自身存在的问题制定完善的留人机制。第一,建立合理的薪酬制度,以及提供给员工公平、公正的晋升渠道。人才流失的很大一部分原因是薪酬没有达到员工的预期,合理的薪酬制度和公平、公正的晋升渠道,可以更好的吸引人才留在本单位。第二,注重团队文化建设。在基层机关单位中团队的力量是不容忽视的,团队文化的建设可以为员工营造更好的工作氛围和环境,使员工充分的认可单位,这样才能使员工在轻松、愉悦的氛围下工作。第三,还可以通过定期的培训、学习等活动来提高员工对单位精神层面的认可,从而提高留住人才的概率。

4 结束语

现阶段,我国已经进入经济新常态发展的时期,而且基层机关单位以迎来了改革,在此背景下也为人力资源管理方式带来了新的挑战,同时为了满足人力资源管理日益规范化、国际化的市场要求,也就使得人力资源管理要不断的进行创新和完善。改变传统的人力资源管理理念,开发适合基层机关单位改革和发展的人力资源管理新模式,从而积极面对经济新常态下给人力资源管理方式带来的挑战,更好的发挥人力资源管理的成效,推动基层机关单位的改革步伐。

[参考文献]

[1]王丹.新常态背景下企业人力资源管理创新策略[J].劳动保障世界,2019,(08):4+6.

[2]王晓艳.经济新常态下人力资源管理的新模式探讨[J].企业改革与管理,2019,(02):91+93.

[3]李志春.“互联网+”时代下的企业人力资源管理新趋势思考[J].现代经济信息,2019,(02):202+204.

[4]李浩淼,王闻.基于经济新常态下人力资源和社会保障工作的探讨[J].财经理论(学术版),2020,(05):254.

[5]赵曙明,张紫滕,陈万思,等.新中国70年中国情境下人力资源管理研究知识图谱及展望[J].经济管理,2019,41(7):190-208.

作者简介:

蔡晓云(1982--),女,汉族,山西省大同市天镇县人,大学本科,身份证号:14022219821003402X,从事工作:人力资源工作。