

# 新经济背景下人力资源与经济管理创新研究

牛巧云

北京华林枫源国际贸易有限公司

DOI:10.12238/ej.v4i5.776

**[摘要]** 近几年,随着我国社会经济水平的不断提升,促进了国内的企业数量不断增加,同时各企业之间的竞争也逐渐加剧,使得各企业面临着巨大的生存和发展危机或机遇,所以基于新经济背景下的企业急需加强人力资源和经济管理的创新,因此本文主要对新经济背景下企业人才需求和人力资源与经济管理的创新对策进行分析,希望能够提高企业的竞争优势,提高人力资源和经济管理的质量和效用,促进企业健康持续发展。

**[关键词]** 新经济; 人力资源; 经济管理; 创新

中图分类号: F062.1 文献标识码: A

## On the Innovation of Human Resources and Economic Management under the Background of New Economy

Qiaoyun Niu

Beijing Hualin Fengyuan International Trade Co., Ltd

**[Abstract]** In recent years, with the continuous improvement of China's social and economic level, the number of domestic enterprises is also increasing. At the same time, the competition among enterprises is gradually intensifying, which makes enterprises face huge survival and development crises or opportunities. Therefore, based on the new economic background, enterprises urgently need to strengthen the innovation of human resources and economic management. This paper mainly analyzes the talent demand of enterprises and the innovation countermeasures of human resources and economic management under the new economic background, hoping to improve the competitive advantage of enterprises, improve the quality and effectiveness of human resources and economic management, and promote the healthy and sustainable development of enterprises.

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

### 引言

新经济时代, 互联网络的不断发展, 以及数字信息化的快速推进, 使得企业生产经营活动的开展发生了巨大变化, 面对这种新形势, 只有创新人力资源与经济管理, 企业在不断转型升级的过程中, 实现迅速发展。由此可知, 创新人力资源与经济管理对于企业来说, 是十分重要的, 不仅能够培养符合企业发展需求的复合型人才, 还能够最大化的发挥管理效用。

### 1 基于新经济背景下企业人才需求的类型

在新经济和学习知识密集的背景下, 各个企业包括国企、央企乃至整个社会

发展都需要越来越多的复合型人才加入, 过去的单一技能型人才已经不能满足企业乃至社会发展的要求, 不能满足大众当前对于提升产品质量和生活品质的需求。加大对复合人才的培养和招录不仅有利于复合型人才在自己的工作岗位中发挥自身特长展示技术优势, 还有利于及时的发现、高效的处理在工作中遇到的棘手问题和突发情况, 减少突发负面事件对企业造成的损失和影响, 进而减少对社会上造成的负面影响, 满足企业发展的需求。同时, 随着知识水平提高和大众思想的转变, 全社会也逐渐认识到培养和使用复合型人才的重要性, 复合型人才的数量也不断的增长。

### 2 基于新经济背景下加强人力资源与经济管理创新对策

2.1 加强对企业文化创新力度。当前企业处在新经济时代和知识密集时代, 企业想要在此时期获得高速的发展就必须要把握时代的机遇, 加强对企业文化创新力度的建设, 让企业文化创新成为企业发展建设的源泉和动力, 推动企业发展不断适应社会和时代发展需求, 实现企业的稳定健康的发展。因此, 加强企业文化创新建设是企业从发展初期、中期到后期的整个过程都应该重视的重要一环, 其所建设的文化内容也是丰富多样的, 不仅包括企业文化和企业观念的建设, 还包括社会主义核心价值观和社会主义精神文明建设

的培训。同时,企业在文化创新建设过程中还能够对企业人才的文化精神进行培养,有利于企业经济管理的不断发展和提高,能够帮助企业员工树立企业凝聚力,加强企业生产经济效应的提高。

企业在面向员工宣传企业文化时可以采取多样的活动并提前做好准备,比如可以开展企业团建活动,提前设置好团建活动的内容、规则、方式以及意义,提前通过企业内部邮件给员工发送信息,确保团建活动开启时有足够多的员工能够参加并且均是自愿参与团建活动的。一定要避免企业成为通过组建团建活动压榨员工,员工在自愿平等前提下参加的团建活动一定是开心的、积极的,有利于企业核心文化的建设和传播,促进企业向着积极正向的方向发展。同时,企业还可以通过多种方式例如调查问卷、匿名信箱等方式征集企业员工对于文化创新建设的意见和建议,使得企业文化在不断创新发展的同时还能够充分尊重员工的意愿使得员工获得对企业的认同感和信任感。

2.2 加强对人力资源经济管理制度创新。企业如果想在经济背景下实现长久发展的目标,就需要保证能够不断对企业人力资源和经济管理制度不断的创新优化,实现企业内部各项经济管理活动的有序开展和顺利进行。同时,对人力资源和经济管理制度的创新还能够提高其管理效率和方式,不断引进新的管理理念并强化“以人文本”的管理理念,激发员工对企业工作的积极性,充分的挖掘员工对企业的工作价值,促进企业的健康稳定的发展。企业在管理中坚持“以人为本”的理念,始终明确员工的主体地位和核心地位,促使企业管理者树立正确的管理理念和态度,在企业中做到关心、信任和尊重员工的实际利益,调动员工积极性使其自觉主动的完成各项工作任务,为企业生产更多的经济效应,推动企业的发展。

例如,企业管理体制的创新坚持“以人文本”的指导理念,那么企业就可以从自身发展的角度根据企业现实情况,以员工为主体,建立符合企业和员工需求的奖励机制,通过物质、精神奖励等方式,

比如向提高企业运营效率的员工奖励5万元等等激励激发员工的工作潜力。再例如,建立人力资源岗位责任制度,将责任主体细化到每项工作中,明确员工的主体责任,知道工作怎么做?工作如何执行?并通过开设员工岗位职责培训课、企业各部门交流等方式让企业员工明确责任界限,保证人力资源与经济管理的稳定性。

2.3 加强员工培训体系的创新和健全。企业在创新发展的同时一定要明确时代发展的需求,不断提高对企业员工的培养,为企业的创新提供人才支撑和保证。当前企业人力资源和经济管理创新程度不断发展,企业要想员工能够顺应市场和社会发展需求,就需要加强对员工培训体系的健全和创新。人才培养作为人力资源和经济管理创新工作中的重要一环,也是人才培训机制创新的重要一环。要改变企业进行人才培训的传统模式不能单纯的只是进行新员工入职管理培训和老员工加强技能应用能力的培训,因为传统的培训模式就是理论知识的灌输,一方面是对新员工进行工作职责、工作责任意识的培养,使他们能够快速上手。一方面是对技术层的老员工开展新技术理念的学习培训,使他们了解新技术的相关知识,但是这种枯燥无味的学习使得企业员工积极性低,每次培训都避之不及更不用说培训成果是否达标了。企业急需形成一个能够让员工主动参与学习且扩大员工主体范围的新的培训体系,一是要加强培训课程的设计,提升员工参加培训的互动性和参与性,降低员工对企业培训的排斥感。二是要扩大培训员工主体,不仅仅是基础技术层面的员工,管理层员工也需要进行相关培训,保证企业内个层级员工都能够不断的跟上经济时代的发展要求。

比如,企业今后想培训专业技术层人员时,可以改变原有的理论知识的灌输,与引进新技术的企业或新技术设备制造商合作,让技术层员工在技术实践中掌握设备使用或维修知识,增强员工在培训中的体验感。还有在培训体系建设中要明确培训时间不能在员工休息日,培训方式不能是一味的喊、背等等,从而提高员工对

企业培训的认可,转变培训学习态度,注重自我技能的提升和发展,从而实现企业员工的自我价值,促进企业的不断发展。

2.4 加强高素质人才引进。在经济背景下,企业能否在人力资源和经济管理创新中占据优势地位,主要还是要靠专业人才,优秀的人才才是助力企业发展的重要基础。首先,具备高素质的复合型人才能够满足企业发展的需求,对企业产品的生产和制作有敏锐的市场嗅觉,能够帮助企业在互联网技术快速发展和信息化商业竞争中突破重围打造专属自己企业的优势。其次,高素质人才具备较高的高科技和互联网应用能力,他们能够充分的利用高新技术进行大数据分析,完成对产品生产方向的预测,提高企业的生产效益和经济利润。再其次,高素质人才具备较高的创新意识和创新能力,能够满足企业产品升级换代和企业技术的更新需求。最后,高素质人才一定也是具备良好团队合作能力和意识的,对高素质人才的引进一定会促进企业内部员工之间的合作协调性,利于整个团队创新合作,最终助力于企业的长期稳定发展。

### 3 总结

企业在进行人力资源和经济管理创新的过程中一定要坚持引进高素质复合型人才、加强企业文化创新力度和员工培训体系的完善,不断增强企业在市场中的核心竞争力,在确保企业经营管理水平 and 创新能力不断提升的同时助力企业快速发展、稳定发展。

### [参考文献]

- [1]陈彩霞.基于经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].经贸实践,2018(22):237.
- [2]毕文丞.基于经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].现代营销(经营版),2018(10):27-28.
- [3]鞠茵,张瑞.论基于经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].中国市场,2021(28):127-128.

### 作者简介:

牛巧云(1983--),女,汉族,河北人,北京理工大学-本科,研究方向:人力资源与企业管理。