

基于新经济背景下人力资源经济管理创新研究

邢 娜*

济南市章丘区政务服务中心, 山东 250200

摘要: 随着科学技术的发展, 借助网络技术与计算机技术提高企业核心竞争力是社会发展的趋势。在新经济背景下, 企业的外部竞争环境更加复杂与多样, 竞争范围与方式也有所改变, 人才成为各个企业最重要的竞争方式, 因此, 人力资源经济管理成为企业管理中重要的组成部分, 人力资源管理为企业发展提供了人才支持, 使企业在发展过程中保持先进性, 创新人力资源经济管理方式, 推进企业的向前发展。

关键词: 新经济背景; 人力资源; 经济管理; 创新研究

一、引言

经济管理创新是新形势下企业扩大规模、实现发展的有效保障, 也是企业现代化管理理念与自身业务的有效融合, 管理人员应不断强化创新意识并积极进行探索, 推动该项工作的有效实施, 不断拓展企业的发展空间。在人力资源经济管理中, 要积极地创新, 运用新的管理方式开展管理工作, 从而促进企业的发展。

二、新经济背景下人力资源经济管理创新的意义

(一) 加强企业的凝聚力

企业想要得到有效发展, 需要对一些新鲜事物保持接纳、包容的态度, 不断学习别人优秀的、先进的经验, 把这些经验与自身实际情况相结合, 做到取长补短, 这是实现企业发展创新的重要途径。通过人力资源经济管理创新实现合作学习, 不仅体现在企业内部, 也可以通过企业与企业之间的交流与合作, 实现企业的创新发展, 合作能否取得良好的效果, 取决于企业员工是否具有较高水平的合作能力, 只有具备良好的沟通能力、完善的知识结构、精通的业务水平等, 才能更好地完成交流合作的任务, 为企业赢得更多利益。

(二) 增强企业的创新意识与创造力

在新经济背景下, 创新是企业发展的不竭动力, 企业对人才的培养, 不能只停留在工作能力的提高, 需要不断激发人才的创新意识, 提高人才的创新能力。第一, 现代信息技术与网络技术已经被普及到日常生活中, 无论是工作还是学习, 都无法离开现代科技的支持, 企业借助信息技术不仅可以提高生产效率^[1], 而且将计算机技术与网络技术应用于人力资源经济管理中, 可以有效代替部分机械化工作, 提高人力资源经济管理水平, 使人力资源管理更加科学, 建立更高效的人力资源管理模式, 这对企业人才选择、培养与发展有重要作用。第二, 创新所包含的范围比较广, 其中最核心的就是技术创新, 想要实现技术创新, 则需要技术工作人员的知识结构不断更新, 而知识结构包含很多方面, 所以, 无论是企业生产的产品, 还是生产技术, 或是市场等, 都需要不断加强创新力度, 这样才能确保企业长久、健康的发展。

三、新经济背景下对人力资源经济管理的要求

(一) 合作型人才

新经济下, 竞争越来越激烈, 各企业的发展增加了压力与困难, 企业仅靠自己实力生存实在是非常不易, 要想更好地发展下去, 可以与其他企业进行合作, 实现双赢, 这时最需要的是合作型人才, 他们具有较高的专业性, 以及较强的实力与良好的沟通能力, 在与其他企业进行合作时, 能够利用自身的实力去开展相应的工作, 帮助企业与其他企业进行更好地合作, 可见, 合作型人才具有重要的作用, 他们能够为企业发展做出更多的贡献, 使企业在激烈的竞争下更好地生存与发展。

(二) 复合型人才

新经济背景下, 对人才的要求越来越高了, 只有复合型人才才能被需要, 他们不仅有扎实的基础知识、专业的技

*通讯作者: 邢娜, 1981年6月, 女, 汉族, 山东章丘人, 现就职于济南市章丘区政务服务中心, 经济师(人力资源), 本科。研究方向: 如何用人力资源专业知识提升“智慧导服”“智能政务”。

能,还具备多种能力,新经济时代就需要这样高素质的人才。在以前,对于人才的要求是专业对口,能掌握一种专业技能,在相应的工作岗位上不断地积累经验,经过长时间的磨炼,他们的专业技能越来越强,为企业的发展做出很多的贡献,但是,这样的人才一旦辞职,新入职的人员因经验不足,可能无法顺利地完成任务,从而降低工作效率,对企业造成严重的影响,然而,新经济下,复合型人才具有多种专业技能,他们不再只胜任一种工作,能够在多领域发光发热,这是新时代紧缺的人才。

(三) 创新型人才

新经济下,创新是重点,因此,对创新型人才的需求也比较高,市场经济在不断地创新,要想与时俱进,就要紧跟时代进行创新,聘用创新型人才,充分地发挥其创新精神,为企业进行合理的创新,促进其更好地发展^[2]。创新型人才需要进行大力的培养,在人力资源经济管理中,也要进行培养,创新型人才可以对企业进行创新,使企业紧跟时代发展的步伐,不被社会所淘汰。

四、基于新经济背景下人力资源经济管理创新路径

(一) 强化创新理念,实现内部改革

随着市场环境的不变化,我国的企业获得了较为广阔的发展空间,除了巩固国内市场份额之外,也在积极尝试与国际市场接轨,通过不断提升自身的核心竞争力来谋求更大的发展。对于企业管理人员来说,应先从自身做起,改变陈旧的管理理念,实现从思想到行为的过度。思想观念作为一种人们看待事物、认识事物的思维理念,可作为支配个体展开行动的指导思想。企业在开展经济管理创新的过程中,先要从创新理念的构建做出改变,在分析外部市场环境的过程中可以看到,企业在市场中的发展和竞争还未能实现完全市场化,管理层对于先进理念的接受程度还较为有限,一旦遇到突发情况或是某种危机,就很容易遭受打击。针对这一问题,企业应向内部各层级人员积极宣导经济管理工作的重要价值,在全面掌握内部管理情况的基础上,及时汇总同行业其他企业的成功经验并为己所用,发挥创新观念的作用与价值,为企业的发展提供不竭的动力。

(二) 增强企业文化的创新

企业想要有较大发展,需要把握时代脉搏,建设属于自己的、独特的企业文化,增强企业员工的归属感与凝聚力,企业文化是员工精神的集中体现,是企业的灵魂,无论经济社会出现怎样的变化,好的企业文化可以确保企业快速、平稳的发展。通过人力资源经济管理创新,完善人力资源经济管理措施,以此来吸引更多的人才。文化建设需要贯穿于企业发展的始终,企业文化内容与形式丰富多样,其核心精神和价值观念不能随意变化,不仅要体现出时代精神,而且需要符合企业与员工的实际发展需要,这样才能得到员工与社会的认可,具有较好的指导效果^[3],另外,虽然企业文化涉及多方面的内容,但人才建设是其中最重要的组成部分,这对企业的发展有着根本影响。

(三) 完善企业人力资源管理模式

新的形势下,企业要想谋求更大的发展,在创新经济管理的过程中,应认识到人力资源与企业经济管理的关系,只有确保人力资源管理符合规范性、科学性,才能为企业的发展奠定良好的基础。在具体实施的过程中,首先,应确保企业内部具备先进的人力资源管理理念,可以将理念中的先进策略点渗透到员工的日常工作之中,充分调动其工作积极性,促进企业内部人员工作效率的全面提升;其次,充分发挥绩效考核与内部激励制度的作用,将员工的内在潜力释放出来,为中小企业后续的经济提供有效支撑;最后,在充分认识企业原有人力资源管理制度不足的基础上,加以健全和完善使内部的人才培养制度更适合企业的未来发展,在不断提升人员专业技能与综合素质的基础上^[4],为企业的稳健发展奠定基础。

(四) 优化激励措施

企业人力资源经济管理中,要对工作人员分配相应的薪酬,使工作人员的付出得到回报,同时,也使工作人员继续努力工作,正确获取更多的薪酬,除了给工作人员发放相应的薪酬外,还要进行合理的激励,以此来激发工作人员的工作热情,有效地提高他们的工作效率,为企业的发展贡献更多的力量^[5]。为了使激励发挥其作用,应该对激励机制进行完善,并落实到实际工作中,从而激发工作人员的积极性,进行激励可以从物质与精神两方面入手,有的工作人员需要的是物质奖励,有的工作人员需要其他的奖励,因此,要对工作人员进行充分的了解,明白他们的需求,然后对他们进行有针对性的激励,可以达到事半功倍的效果。

五、结束语

综上所述,随着改革开放的不断深入,我国经济有了极大发展,新的经济形态不断涌现,基于我国新的发展态

势，企业需要更多综合能力强、综合素养高的人才，因此，人力资源经济管理方式也需要做出相应变化，否则无法满足企业与社会的发展需求，提升人力资源经济管理方式，其中关键的部分就是创新，使人力资源经济管理方式形式更加多样，内容更加丰富，确保企业人才结构的科学化与合理化，为企业创造出更多的经济效益与社会效益，提高企业的核心竞争力。

参考文献：

- [1]林建成.基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].消费导刊, 2019(51):284.
- [2]夏雪.新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].经营管理者, 2019(07):74-75.
- [3]王爱玲.基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].投资与创业, 2019(1):175-176.
- [4]瞿蕾.探究新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].低碳世界, 2019,9(8):379-380.
- [5]赵秀萍.探究新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].环球市场, 2019(25):74.