

新经济背景下人力资源经济管理创新措施

谢磷枝

余姚市临山镇人民政府 浙江 余姚 315460

摘要:在科技飞跃、经济结构重塑的当下,新经济浪潮全面袭来。其创新高速、科技融合且全球化的特性,重塑传统经济模式,给各类组织带来新机遇,却也让人力资源经济管理面临挑战。为契合新形势,组织需革新人力资源管理举措。本文聚焦于此,深入探究新经济背景下,人力资源经济管理的创新路径与策略。

关键词: 新经济; 人力资源; 经济管理; 创新措施

引言

在当今时代,新经济浪潮正以前所未有的态势席卷全球。以数字化、智能化、创新性和全球化为显著特征的新经济,深刻改变了商业运作和社会交往的固有模式。在这场深刻的经济变革中,人力资源作为组织发展的核心要素,其经济管理面临着全新的挑战与机遇。如何在新经济背景下,通过创新人力资源经济管理措施,提升组织的综合竞争力,成为组织亟待解决的关键问题。

1 新经济时代及其特点

新经济时代正以先进技术为引擎,重塑全球经济格局。技术创新作为核心驱动力,推动着5G与物联网技术的深度融合,催生了万物互联的新生态。在智能家居领域,用户可借助5G网络随时随地操控家中设备,享受便捷舒适的智慧生活;工业领域则通过物联网实现设备间的实时数据交互,优化生产流程,显著提升运营效率。与此同时,产业融合成为新经济时代的显著特征。文化产业与科技的跨界融合,不仅催生了虚拟现实娱乐、数字艺术创作等新兴业态,还通过科技赋能,让文创产品以更加多元化的形式呈现,丰富了消费者的文化体验,拓展了产业边界。此外,市场环境的开放性与精准性也为新经济时代的发展提供了有力支撑,共同构建出这一时代的独特风貌^[1]。

2 新经济时代对组织人力资源管理的影响

2.1 对传统岗位的冲击

新经济时代的兴起带来了科技革命,而这场革命也给传统岗位带来了强烈的冲击。科技的快速发展和数字化转型改变了工作方式、业务模式及产业结构,从而直接影响了许多传统岗位的存在和性质。自动化和智能化技术的广泛应用,使得一些重复性、标准化程度较高的传统岗位面临被机器人和软件取代的风险。同时科技发展引发了就业结构的深刻变化。一些传统岗位的需求减少,可能导致就业岗位的流失。而新兴行业和新型岗位

的涌现,需要更多具备新技能的人才。面对科技的冲击,组织成员不得不面临职业转型的挑战。那些受到科技冲击的人可能需要重新学习新技能,甚至转向不同领域寻求新的机会。这固然需要组织成员自身具备终身学习的能力和习惯,同时也需要组织人力资源管理关注成员的职业转型,为受到影响的成员提供培训和转岗机会,以减少技能失配的风险。面对科技革命对传统岗位产生了深刻的冲击,组织和成员需要共同思考如何应对这种冲击,包括学习新技能、适应新工作方式、培养创新能力,以及探索新的职业发展路径,在这个变革中保持竞争力和适应性。

2.2 对人才能力要求的变化

新经济时代,人才需求呈现明显变化。组织对人才的要求不再局限于传统领域的专业知识,更强调跨领域技能 and 创新能力。因为新经济注重创新和跨界合作,具备多元技能背景的人才能更好地适应快速变化的市场环境,参与创新型工作,从而推动组织的持续发展。新经济时代要求组织成员具备更强的创新能力和适应能力,由于科技的快速更新和市场的高度竞争,组织成员需要不断学习和更新知识,适应新技术和新模式。因此,组织的人力资源管理需要注重培养成员的学习和发展能力,为他们提供持续的培训和职业发展路径。新经济时代强调创新和合作,这对团队协作和领导力提出了更高要求。组织需要培养具备团队合作精神的成员,同时也需要塑造有激励力和创造力的领导团队。人力资源管理应注重团队协作的培养和激励机制的建立,以支持组织的创新和发展。此外新经济时代知识的更新速度极快,科技日新月异,这要求新经济时代下的人才,必须具备良好的学习能力,才能够始终紧跟知识发展的速度,不断完善自身的知识体系,保持自己的职业竞争力;而对于组织来说需要为成员提供更多培训机会和途径的同时,也需要始终保持知识的新鲜度和技能的先进性,从

而为组织提供更强劲的智力支持^[2]。

2.3 更加重视人才吸引和留存

在新经济时代，人才已然跃升为组织的核心竞争力，如何吸引与留存人才成为组织发展的关键命题。组织需全方位布局，积极探寻有效举措，方能在激烈的人才竞争中脱颖而出。成员保障层面，组织不仅要对标市场，给予成员合理的薪酬福利，夯实物质基础，还应提供灵活工作安排，契合成员对工作生活平衡的追求；增设健康保险，为成员的身心健康保驾护航；提供丰富培训机会，助力成员持续成长，全方位提升成员福利感知。在职业发展路径上，组织要搭建清晰的晋升通道，激励成员不断磨砺技能，助力其实现个人与职业目标。良好的工作氛围同样不可或缺，组织应构建积极环境，鼓励成员大胆展现创意与才华，搭建高效沟通平台，及时化解问题与冲突，让成员真切感受到尊重与归属。通过成员参与决策、协同项目合作，以及定期反馈、认可机制，凸显成员贡献价值。同时，精心培育优良组织文化，精准传递文化理念与核心价值观，引发成员强烈共鸣，使之内化于心、外化于行。凭借良好的组织形象与声誉，吸引更多精英汇聚，为组织持续发展注入强劲动力。

2.4 新经济时代人力资源经济管理创新的意义

在新经济时代，人力资源经济管理创新意义重大。从组织发展层面看，创新能精准匹配人才与岗位，激发成员潜能，提升工作效率，削减人力成本，增强组织盈利能力。在应对时代变革上，创新促使组织快速吸纳掌握新兴技术的人才，助力组织紧跟数字化、智能化发展浪潮，优化组织架构，适应新经济的动态变化。同时，创新管理能营造积极组织文化，提升成员归属感与忠诚度，吸引外部人才，为组织可持续发展筑牢坚实的人才根基，使其在激烈竞争中脱颖而出。

3 新经济背景下人力资源经济管理创新措施

3.1 创新管理理念

在新经济蓬勃发展的浪潮中，传统人力资源管理理念已难以契合组织发展需求。传统理念常将成员视作执行任务的工具，过度聚焦于任务分配与监督，忽视成员个性与多元需求。而当下，组织应全力树立以人为本的管理思想，将成员作为组织发展进程中平等且关键的合作伙伴。以谷歌公司为例，它为成员打造了极具特色的办公环境，设有休闲娱乐区、免费餐饮供应等，充分尊重成员个性化需求，允许成员自主安排部分工作时间用于探索个人感兴趣的项目。这种模式极大激发了成员的工作热情与创造力，催生了如谷歌地图离线功能等众多创新成果。与此同时，战略人力资源管理理念的树立也

刻不容缓。组织需将人力资源管理提升至战略高度，使其与组织整体战略目标深度融合。以苹果公司为例，在产品创新战略指引下，其人力资源管理团队精准聚焦于招募顶尖的设计、工程及软件研发人才，通过系统培训与激励机制，促使这些人才协同合作，持续推出引领全球消费电子潮流的创新产品，有力推动了组织战略目标的实现。人力资源部门应深度参与组织战略规划制定，依据组织内外部环境变化，提前布局人才储备与培养计划，为组织战略实施提供坚实的人力保障^[3]。

3.2 优化人才选拔机制

新经济时代的复杂性与多变性，要求组织选拔出具备创新能力、跨领域知识以及强大适应能力的复合型人才。传统人才选拔标准过度侧重专业知识与技能，在新经济背景下显得捉襟见肘。如今，组织在制定选拔标准时，需着重考量人才的创新思维，例如设置开放性问题，考察候选人解决复杂问题的独特思路；关注学习能力，了解候选人过往自我提升、快速掌握新知识技能的经历；评估团队协作精神，通过询问团队项目经验，判断其在团队中的沟通、协调与贡献能力。在选拔方式上，多元化手段必不可少。情景模拟面试可设置与组织业务紧密相关的真实场景，如模拟项目谈判、危机公关处理等，直观考察候选人的实际应对能力；小组讨论则能观察候选人在团队互动中的表现，包括观点表达、倾听他人、引导讨论方向等。除了传统的招聘网站与校园招聘渠道，组织应积极拓宽视野。社交媒体平台汇聚了大量潜在人才，组织可通过发布优质雇主形象内容、举办线上互动活动等吸引人才关注；行业论坛是专业人士交流的前沿阵地，组织可借此挖掘具有深厚行业知识与创新想法的人才，如华为公司通过在通信技术论坛积极参与讨论、发布招聘信息，吸引了众多行业内的技术精英加入。

3.3 加强成员培训与开发

随着新经济时代知识与技术更新换代的加速，成员提升自身能力的需求愈发迫切，组织对高素质人才的渴望也日益强烈。因此，加大成员培训与开发投入成为必然选择。组织应依据成员岗位需求，例如销售岗位侧重于沟通技巧、客户关系管理培训；技术研发岗位聚焦于前沿技术应用培训。结合成员职业发展规划，为有晋升管理岗位意向的成员提供领导力培训；针对期望在专业领域深耕的成员，安排深度专业课程。同时，充分考量成员个人能力特点，为学习能力强、思维活跃的成员提供拓展性培训项目。培训内容除专业技能提升外，创新能力培养至关重要。组织可组织创意工作坊、头脑风暴

活动,激发成员创新思维。数字化素养培训也是重点,在大数据、人工智能广泛应用的当下,让成员掌握数据分析、数字化工具使用等技能,能更好适应新经济工作要求。跨文化沟通能力培训则有助于组织拓展国际业务,提升成员在多元文化团队中的协作能力。例如,阿里巴巴定期组织成员参加云计算、电子商务新模式等新兴技术与业务培训,并建立了完善的培训效果评估机制,通过培训后技能考核、实际工作表现跟踪等方式,及时了解培训成效,进而对培训计划进行优化调整,确保培训资源的高效利用^[4]。

3.4 完善绩效管理体系

传统绩效管理体系过度关注成员工作结果,在新经济强调创新、团队协作与客户导向的环境下,难以全面、客观评价成员工作表现。新经济背景下,组织需构建多元化绩效指标体系。业绩指标固然重要,但创新成果同样不可忽视,如研发人员推出的新产品、新专利数量;团队协作表现可通过团队成员互评、项目协作成果评估等方式衡量;客户满意度则可通过客户反馈调查、重复购买率等数据体现。在绩效评估方式上,灵活运用多种手段。360度评估能让成员从上级、同事、下属及客户等多个角度了解自身工作表现,促进全方位反思与改进;目标与关键成果法(OKR)强调目标的挑战性与可衡量的关键成果,鼓励成员自我驱动、勇于创新。组织还应将绩效结果与成员薪酬、晋升、奖励紧密挂钩。对于绩效优异的成员,给予丰厚的薪酬奖励、晋升机会,在组织内部树立榜样;对绩效有待提升的成员,提供针对性辅导与培训,帮助其改进。例如,字节跳动采用了以OKR为主的绩效管理体系,激发了成员的创新活力,促使旗下众多产品在市场上取得了优异成绩。

3.5 培育创新组织文化

创新组织文化对于吸引和留住人才、激发成员创新

活力起着关键作用。组织首先要明确创新的价值观与目标,通过组织使命、愿景的阐述,将创新理念融入其中。例如,特斯拉以“加速世界向可持续能源的转变”为使命,吸引了大量追求科技变革、勇于创新的人才。组织要积极营造宽松、包容的创新氛围。设立创新奖励制度,对提出创新性想法、取得创新成果的成员给予物质与精神双重奖励,如腾讯设立的“微创新奖”,激励成员积极投身创新实践。加强组织内部沟通与协作,打破部门壁垒,通过跨部门项目合作、知识分享会等形式,促进知识与信息在组织内部的自由流动,为创新提供肥沃土壤。例如,小米公司通过建立内部论坛、组织定期交流活动,让不同部门成员能够充分交流想法,催生了诸多产品创新点,提升了组织整体创新能力,使其在竞争激烈的智能手机市场中始终保持领先地位。

结束语

新经济时代,人力资源经济管理创新关乎组织兴衰。秉持创新理念、优化人才选拔、强化培训开发、完善绩效体系、培育创新文化,是组织吸纳、培育与留存人才的有力途径。未来,组织需紧盯新经济动态,灵活调适管理策略,凭借创新的人力资源管理,冲破市场挑战,稳步迈向可持续发展之路。

参考文献

- [1]韩婷.新经济背景下人力资源经济管理创新措施探讨[J].畅谈,2023(16):130-132.
- [2]邵羽晗.新经济背景下人力资源经济管理创新措施[J].中小企业管理与科技,2022(5):46-48.
- [3]张蕾.新经济背景下人力资源经济管理创新措施[J].中国民商,2022(8):196-198.
- [4]丛红.新经济背景下人力资源经济管理创新措施研究[J].商业故事,2024(14):155-157.