

# 新经济时代下企业人力资源管理工作创新发展

■ 柴 妍

(晋能控股煤业集团同生煤矿管理大同有限公司, 山西 大同, 037000)

## 一、引言

随着经济的不断发展,我国已经步入新经济时代。在此种环境下,市场不仅给各行业带来了前所未有的发展机遇,也对各企业提出了更高的要求。为了顺应当前社会的发展,企业需要加快改革步伐,全面推动经营管理工作的创新,这样才能获取更大的经济市场。在企业改革过程当中,人力资源管理工作的创新是其中重要的工作内容,该部分对企业的改革效果发挥着决定性的作用。对此,企业应加大对人力资源管理工作的重视程度,采取科学的手段进一步创新人力资源管理工作,以此真正发挥出人才的效用。

在当前新经济时代中,企业要想加快发展速度,提高企业的市场竞争力,就要创新人力资源管理模式。健康有效的人力资源管理手段不仅能够全面优化企业人才配置,还能对发掘人才能力发挥积极作用。只有这样,企业才能进一步实现经营和管理的优化,从而获得更大的经济效益和社会价值。

基于此,本文围绕新经济时代展开论述,对当前时代下企业人力资源管理工作创新的必要性进行分析,并对企业人力资源管理工作在新经济时代下产生的变化进行探究,同时提出企业人力资源管理工作的创新和发展策略,以供企业管理人员参考,从而推动我国社会经济的稳步发展。

## 二、新经济时代

现阶段,随着科学技术的不断发展,我国社会经济有了进一步的提升,这直接推动我国进入新经济时代。在此时代中,市场经济运营模式发生了巨大的变化。网络科技的出现极大地推动了新经济的快速增长,这对各行业领域的管理提出了更高的要求。相较于传统时代,新经济时代更注重企业整体经济的运行。企业对经济结构进行深入分析能够更好地应对社会中存在的问题,如通货膨胀、财政赤字等。在社会经济的运转过程中,人力是最主要、最核心的动力。良好的人力资源管理对企业顺应新经济时代发展有着积极的影响。因此企业想要在

当前社会获得更大的市场份额,就需要提高在人力资源管理方面的重视程度,并通过合理的优化和创新提高人力资源管理效率,实现社会经济的稳步发展。

## 三、新经济时代下企业人力资源管理工作创新的必要性

### (一)能够满足当前社会发展的实际需求

企业人力资源管理工作的创新在一定程度上是企业为了顺应时代发展而提出的一种改革措施。该项措施的落实有助于优化企业的经营管理工作,对提高企业市场竞争力也有着重要的作用。从外部环境来看,企业在人力资源管理工作创新过程中应将改革创新重点集聚在企业经济收益方面,这主要是因为企业改革的主要目的是让企业获得更大的经济效益,实现企业的整体发展。这也是人力资源管理工作的核心和根本。在当前新经济时代中,人力是企业运营管理中最重要的资源,员工的知识结构水平和技术能力是企业创造收益的基础。传统时代中由固定体制获取经济效益的模式已不复存在,企业只有加强对人力资源的管理,全面发挥出人才的价值,才能更好地应对当前市场的发展,进而推动企业的健康运营。

### (二)企业内部发展的必然需求

在新经济时代的影响下,企业的发展需要向创新方面转变。人力资源管理模式的创新是企业改革创新的关键所在。企业想要从内部作出改变,就要加强对人力资源管理工作的重视,将此项工作作为整个企业创新发展的基础,进而推动企业的改革发展。在企业运营管理过程中,人力资源配置是人力资源管理创新工作中最重要的环节。在新经济时代下,传统的人力资源管理工作措施并不能满足当前企业内部的改革发展需求。因此,改变传统人力资源管理模式将成为企业运营中最主要的措施。在此过程中,企业需要融入以人为本的管理理念,去除传统人力资源管理工作中存在的不足,引进全新的人才管理模式,加强培养职工的自我思想意识和自

我价值观念,真正发挥出人才的价值和作用。这对企业健康发展有着积极意义。

#### 四、企业人力资源管理工作在新经济时代下所产生的变化

##### (一)人力资源管理工作职能出现变化

在新经济时代,企业人力资源管理工作被赋予了更深层次的含义。这直接导致人力资源管理工作职能发生了巨大的变化。变化主要表现在以下两个方面。第一,人力资源管理职能会得到巨大的扩展,多数不属于传统人力资源管理的工作内容需要被融入人力资源工作中。例如,在新经济时代中,企业的人力资源管理工作不再局限于企业内部,企业外部的业务工作地需要与人力资源管理工作相互融合,这样才能更好地发挥出人才的价值。第二,人力资源管理工作重心需要进行调整。绩效、人才分配、岗位晋升等不再是企业人力资源管理的最重要的工作。如何根据人才能力有效配置人力资源,做好人才规划和引进,推动企业的战略发展已成为人力资源管理工作重心。这是企业面对新经济社会作出的必然改变。

##### (二)人才的变化

企业在新经济时代中想要谋求发展,需要的人才也会发生一定的变化。企业在过去时代需要的人才主要以高精技术人才为主,而现如今企业需要的人才不仅需要具备丰富的知识结构体系,还需要具备足够的创新能力。只有这样,企业才能应对当前市场产生的变化,进而推动企业的健康发展。对此,企业的人力资源管理工作模式需要进一步创新发展,人才的激励方式和绩效考核等工作需要做出适当的调整,以此符合当前复合型人才的管理需求。这不仅能提高人才的工作积极性和满意度,还有利于企业的稳步发展。

##### (三)人力资源管理环境产生的变化

新经济时代的到来使企业的竞争变得越发激烈。网络技术的出现使企业的经验管理环境产生了巨大的变化。这在一定程度上都会对人力资源管理环境产生巨大影响,并在企业人力资源管理工作改革创新过程中引发各种问题。从企业内部来看,为了应对当前市场,部分企业已经改变了内在的组织架构,并对经营业务和企业核心目标进行了适当的调整。这会对人力资源管理环境产生影响,进而影响人力资源管理创新工作的高效开展。总体而言,外部环境和内部环境的变化都会对企业人力资源管理工作产生巨大的影响。因此,企业需要在人力资

源管理工作上进一步创新,以此推动企业的发展。

#### 五、新经济时代下企业人力资源管理工作创新

##### (一)坚持以人为本的管理理念

以人为本的管理理念是任何时代下都需要坚持的人力资源管理原则。因此,企业在人力资源管理工作创新过程中,需要严格遵循“以人为本”的原则。在实际的人力资源创新工作中,企业应当从以下方面进行。第一,企业需要加强对职工个人工作思想的重视程度,通过合理的奖励措施激发职工的工作积极性和创造性,在推动职工个人发展的同时提高企业的经济效益。第二,企业要注重人才的培养和利用工作,将职工的个人目标与企业的战略目标结合起来,合理分配职工岗位。这不仅能够提高职工对企业的忠诚度,还能够全面发挥职工的价值,进而实现企业与职工的共同发展。第三,企业要将以人为本的管理理念融入企业文化建设,同时在人力资源管理工作创新中渗透企业文化,加强职工对企业的认同感,培养职工的工作责任心,进而让职工以良好的工作态度进行实际工作,以此实现职工与企业的共同发展。除此之外,企业需要将以人为本的理念融入人力资源管理制度体系的建立过程,提高人力资源管理体系的合理性和科学性,发挥出管理制度体系的指导作用和价值。

##### (二)柔性化管理创新

复合型、创新型人才是企业在新经济时代发展的关键。该类人才在工作和生活中对自我的价值体现和未来发展有着诸多要求,且复合型人才的文化水平相对更高,综合能力更强,个性也更加鲜明。在此种情况下,传统的人力资源管理模式并不适合当前复合型人才的管理,同样难以满足复合型人才的多元化需求。对此,企业应当根据当前时代的特征进一步创新人力资源管理模式。在人力资源工作中实现柔性化管理,在人才调配过程中加强对人才价值观和思想的关注。企业需要将自身目标与职工理念进行有机融合,改变传统的企业与职工的“雇主与劳工”的关系。企业需要为职工营造一个和谐、娱乐的工作氛围,加强对职工生活和工作的关怀,让职工在企业当中感受“家”的温暖,从而将企业营造成一个和谐的大家庭。这对激发职工工作自主性,提高职工工作热情,激发职工能力有着积极影响。企业只有在人力资源工作中落实柔性化管理,才能充分挖掘出职工的价值,进而实现企业的稳步发展。

##### (三)在企业文化当中融入创新理念

在新经济时代,创新是企业发展的动力源泉,

也是当前时代发展的需求。企业能否在竞争越发激烈的市场中获得更多的经济效益,创新是关键所在。企业生产经营管理的创新需要有创新型人才的支撑。对此,企业在创建文化的同时需要将人才创新理念融入其中,潜移默化地提高人才创新思想和创新能力,进而推动企业的创新发展,提高企业的市场竞争力。在创新文化的建设过程中,企业需要构建完善的激励措施,健全职工晋升渠道,以此吸引更多优秀的人才。这对挖掘职工潜能,提高职工创新意识有着重要的价值。企业还可以将职工的目标融入企业的战略管理工作,以丰厚的奖励鼓励职工创新发展,进而为企业留住高水平、高能力人才。除此之外,企业需要关注员工的工作思想和工作行为,考虑并分析职工提出的意见和建议,帮助职工在工作过程中实现自身价值。这对职工和企业的共同发展有着重要的作用。

## 六、新经济时代企业人力资源管理工作的的发展趋势

### (一)网络信息技术的融入

网络信息技术是新经济时代发展过程中最重要的工具。该项技术的出现不仅改变了企业的传统管理模式,对市场经济的发展也有着推动作用。企业要想更好地提高人力资源管理效率,就要将网络信息技术融入其中,并建立高质量管理系统,以此实现人力资源管理工作的信息化。从另一方面来看,网络信息技术的融入是当前企业人力资源管理工作的必然趋势。人力资源网络信息管理系统的建立能够进一步提高人力资源管理工作的科学性和有效性,也能够为企业应对人力资源管理风险提供重要帮助。要想全面发挥人力资源管理工作的价值,企业就要在人力资源网络信息管理系统的应用过程中做好规划和评估,通过科学的手段对相关工作进行分步骤管理,进而真正发挥出系统的管理优势。

### (二)加强对知识型职工的管理

创新人才是新经济时代下企业核心竞争力提升的关键所在,对此,企业需要加强对人才的关注力度,全面优化人才管理理念,转变人才管理方式。在人力资源管理工作中将人才追逐资本的管理模式转变为资本追逐人才的模式,提高知识型人才的待遇,以此吸引更多的人才才是企业发展过程中的必然选择。在当前新经济时代,各行业领域对知识型人才的需求越来越大,这使得知识型人才的流动性较大。为了实现企业的发展,相关领导人需要构建完善的绩效体系,为知识型人才提供足够的报酬,加强对人才的管理。如此,企业才能留住更多的人

才,进而实现自身市场竞争力的提升。

### (三)人力资源管理范围的扩展

企业在人力资源管理创新过程中需要认识到价值链的重要性,明确价值链是整个管理创新发展的核心所在。在企业的改革发展过程中,价值链不能局限在企业的内部发展中,同时要在外部业务管理和市场竞争中有一定体现。对此,企业需要以价值链为中心强化人力资源管理效用。扩展人力资源管理范围是企业人力资源管理创新发展的必然方向。在新经济时代,企业需要不断健全自身的价值链,提高价值链的实际效能,进而通过人力资源管理手段构建自身的资本体系。在整个价值链的构建过程中,企业需要紧密联系内外部。这需要企业从人力资源管理方面出发,通过内部人才的培养与外部客户的管理,建立完善的价值链体系。这对加强与客户的沟通能力,不断延伸价值链有着重要的作用,也符合当前社会对于企业发展的急迫要求。

## 七、结语

综上所述,企业在新经济时代不仅面临巨大的发展机遇,还需要应对更多的挑战。要想在当前市场中占据一席之地,企业就需要加强对人力资源管理工作的重视,结合时代的发展特性和市场的情况进一步优化人力资源管理模式,并坚持以人为本的管理理念,加强柔性化管理创新力度。同时,企业要将创新理念融入企业文化中,以此提高职工的工作自主性。这对职工自我发展有着积极的影响。除此之外,企业需要提高对网络信息技术的关注度,加强对知识型职工的管理,全面扩展人力资源管理范围,构建企业价值链,进而真正实现个人和企业的共同发展。

【作者简介】柴妍(1992—),女,山西大同人,本科,中级经济师,晋能控股煤业集团同生煤矿管理大同有限公司,研究方向为人力资源开发与管理。