

新经济时代企业人力资源管理的创新与发展趋势探讨

■ 董建英

(唐山市南堡开发区热力开发有限公司, 河北 唐山, 063305)

一、引言

随着新经济时代的到来,现代化企业也实现了跨越式发展,然而现阶段的人才资源开发无法与企业发展需求保持一致。基于这种背景下,我国正在逐步落实人才发展战略,便于快速实现人力资源的开发,把人力资源存在的价值充分发挥出来,旨在更加高效地面对经济全球化的挑战,紧抓发展机遇,以此来推动现代化社会和企业的可持续发展。

企业要想在新经济时代下得以健康、有序地发展下去,就要加大创新力度,特别是要对人力资源管理进行大胆地创新,结合企业发展需求来培养最为合适的人才,完善人力资源的配置,旨在让其综合实力得到稳步提高。鉴于此,本文从以下多个方面展开论述。

二、新经济时代的典型特点

从宏观的角度出发,新经济时代实际上就是指一个全新的以网络技术和新的智能技术为代表和发展标准的时期。然而从微观的角度出发,新经济实际上是指美国基于技术水平提高以及全球化推动基础上而形成的一种经济形态。和以往经济不同的是,新经济时代基于低通胀以及低失业状态下经济层面也会呈现出日益上升的趋势。通常情况下,新经济主要包含以下几种形式:一是时代的全球化;二是时代的网络化;三是时代的科技化等,属于一种全新的形式,基于这种状态下,针对人才也提出了新的要求。

三、新经济时代企业人力资源管理的创新

(一)坚持以人为本的理念不动摇

第一,在生产经营的过程中要激发员工的工作热情,充分挖掘其内在的潜能,引导其能够实现自身的价值,同时还能为企业的可持续发展谋取到丰厚的综合效益。第二,人力资源作为企业发展浪潮中的重要组成部分,人才属于当代企业发展的催化剂,把人才当作核心内容,广泛关注人才的开发以及运用,把员工的全面发展目标有机地和企业发展融为一体,不但可以强化企业针对员工的关注度,

把人才安置在重要的位置;而且还能促使全体员工端正自身工作态度,继而为有关工作的顺利实施夯实基础。第三,企业在文化建设的时候也需要将以人为本这一理念渗透其中,然后把企业文化融入人力资源管理当中,旨在持续强化员工的认同感,促使他们可以全身心地投入到工作当中,继而为企业谋利益、谋发展。

(二)立足企业内在,突出创新文化氛围

人才在企业发展浪潮中发挥出了不容小觑的作用,同时也属于管理的核心,所以企业在具体发展期间应当考虑的问题有以下几点:一是怎样吸纳人才;二是怎样留住人才。基于这种趋势下,企业就要对人力资源管理工作加大创新力度,在此基础上营造出一种健康和谐的创新文化氛围,以此来推动企业的不断发展。要想构建这样一种环境,就要确保环境是处于开放的状态,这样员工在成长期间就能够充分发散自己的思维能力,积极探索,基于这种氛围下必然会让他们的创造性得到有效强化,继而实现对各类优秀人才的有效吸引。

(三)对柔性化管理模式建设予以广泛关注

随着新经济时代的到来,企业的发展离不开知识型人才以及创新型人才的大力支持。知识型人才的丰富可以让企业的发展优势得以充分发挥出来,且这些人才均具备较强的综合素养以及道德品质,所以在实现自我发展的基础上也会让企业实现升级创新,继而推动其可持续发展。企业应当拥有人才吸纳的能力以及管理的能力,人力资源管理应当从这一角度入手,构建柔性化的管理形式。和以往管理模式进行详细对比可以得知,该管理模式拥有较强的人才驾驭水平,同时除了会考虑企业综合效益之外,还会将以下几种效益考虑在内:一种是个人效益;另一种是人才效益。对柔性化管理模式进行分析后可知,其本质是以人为本,属于一种新型的价值理念,其所倡导的以下几点均存在着较强的弹性:一是经营管理;二是经营范围。然而相信在今后的发展道路上,人力资源管理创新水平必然会上

升到一个新的高度,对于企业内部管理格局的影响也会越发突出。该管理形式最为突出的特点就是存在一定的包容性,人才在这种氛围下除了可以得到自我认同之外,还可以得到团队认可,在这种充满认可的环境下工作,他们会在潜移默化当中受到企业气氛以及文化的影响。企业的人才吸纳水平也会得到进一步的提升,人才管理形式也会得到稳步提高,更为关键的是,只有基于这种环境下才可以有无限的创造力,继而为企业综合效益的提高创造有利条件。

四、新经济时代企业人力资源管理的发展趋势

随着新经济时代的到来,企业所需人才类型也是各式各样,比如创新型人才、复合型人才等,旨在更好地顺应时代的脚步,基于这种背景下,也在无形当中使得企业对人力资源管理工作加大了创新力度,只有其实现创新与发展,才能加快企业发展的脚步。上文对新经济时代的典型特点与经济时代企业人力资源管理的创新这两个方面进行了探讨,接下来笔者对其未来发展趋势进行简要分析,具体体现在以下几个方面:一是积极建设战略人力资源开发模式以及管理模式;二是融入信息网络技术;三是对知识型员工加大管理力度;四是扩展人力资源管理范围。

(一) 积极建设战略人力资源开发模式以及管理模式

基于新经济时代来临的趋势下,企业的人力资源管理应当将战略发展目标当作核心内容,同时还要在充分结合企业发展战略规划的基础上加以实施,这样才可以有效保障人力资源管理更好地协助企业谋取到丰厚的经济效益以及社会效益。

(二) 积极渗透信息网络技术

针对新经济时代来说,其主要是将以下几种技术当作支撑:一是信息技术;二是网络技术;三是其他高新技术,所以这就要求人才资源管理要将各种新型技术手段渗透其中,构建与之相匹配的管理平台以及系统,旨在快速实现对其的信息化。客观上讲,全自动化人力资源管理系统是现阶段人力资源管理的主要发展趋势,该系统的有效运用也会让管理的规范性与合理性得到进一步的强化。然而话又说回来,该系统也并不是十全十美的,其也会衍生出相应的安全隐患,所以笔者结合自身经验在这里建议企业应当在结合发展需求的基础上构建这一系统,同时还要落实好规划工作以及评估工作。并且为了减少安全隐患,企业还应当把管理工作分环

节加以实施,旨在让系统的价值得到充分发挥。

(三) 对知识型员工加大管理力度

现阶段,以下几点是企业竞争力最关键的两大要素:一是创新;二是人才,企业倘若想要把更多的目光放在人才培养之上,那么就要从原来的人才追逐资本过渡至现在的资本追逐人才上来,确保那些综合能力强、道德品质高的人才可以获得丰厚的薪资报酬以及发展机遇。并且,企业在发展浪潮中离不开知识型人才的大力支持。换句话说,知识型员工管理同样属于人力资源管理的发展趋势之一。随着新经济时代的到来,当前社会针对这类人才的需求量与日俱增,这在很大程度上让此类人才的流动性提高,企业要想增强自身的综合实力就要留住大量的人才,这就需要对此类人才加大管理力度,将人力资源管理形式加以转变,旨在实现对这些人才的有效管理。

(四) 扩展人力资源管理范围

基于新经济时代来临的趋势下,企业价值链的价值越发突出,即在以下几个方面均发挥出了应有的价值:一是企业内部;二是企业外部。结合相关实践调查可知,之前的人力资源管理范围主要是以企业内部为主,但是自从全球迈入到新经济时代之后,这早已不能顺应的脚步,所以依托于价值链来将人力资源管理范围加以拓宽的方式就显得格外重要。在这一时代下,人力资源除了要对企业内部加大管理力度之外,还要将目光放在对价值链的管理之上,将其范围加以拓宽,在实际拓宽期间通常体现在价值链的建设之上,在整个环节中应当对员工和客户之间的关系予以广泛关注,及其要增加二者之间的交流次数,旨在让价值链可以更加高效地为企业的发展服务。

五、结语

现阶段大部分企业早已从原来的管理理念过渡至现在的新式经营理念上来,然而整个发展氛围的改变也必然会使得企业面临着更加严峻的考验。由此可见,以往的人力资源管理形式不能与当代发展需求保持一致,所以我们应当立足当下,不断创新与优化人力资源管理模式,在企业内部创设出一种和谐、健康的管理气氛,持续地推动经营管理理念的提高,从而更好地协助企业优化与演变成新的发展模式。

【作者简介】董建英(1979—),女,河北唐山人,本科,中级经济师,唐山市南堡开发区热力开发有限公司,研究方向为人力资源。