

新经济背景下人力资源经济管理创新研究

侯晋芳

陵川县住房和城乡建设管理局, 山西 晋城 048300

摘要：人才是企业提升自身市场竞争力的制胜条件，新经济背景下，企业对人才的需求以及标准在不断提升，但是当前我国各大企业在人力资源经济管理上存在一定的问题，针对这种情况，就需要企业结合自身实际情况，进行人力资源经济管理创新，通过奠定人才基础去逐步提升自身在经济市场中的核心竞争力，并为企业稳健运营和可持续发展奠定坚实的基础。基于此，本文对新经济背景下人力资源经济管理创新进行了分析和研究，期望可以为企业人力资源经济管理提供的参考。

关键词：新经济；人力资源管理；经济管理创新

中图分类号：DF412

文献标识码：A

文章编码：2023080081

Research on Innovation in Human Resource Economic Management under the Background of the New Economy

Hou Jinfang

Lingchuan County housing and urban-rural construction administration bureau, Shanxi, Jincheng 048300

Abstract： Talents are the winning conditions for enterprises to enhance their market competitiveness. In the context of the new economy, the demand and standards for talents are constantly increasing. However, currently, major enterprises in China have certain problems in human resource economic management. In response to this situation, enterprises need to innovate in human resource economic management based on their own actual situation. By laying a talent foundation, we gradually enhance our core competitiveness in the economic market and lay a solid foundation for the stable operation and sustainable development of enterprises. Based on this, this article analyzes and studies the innovation of human resource economic management in the context of the new economy, hoping to provide reference for enterprise human resource economic management.

Key words： new economy; human resource management; innovation in economic management

人力资源管理效果的提升可以有效提高企业内部人员工作的积极性，让员工可以认同企业的管理以及价值观念，促进和谐、积极工作氛围营造，可以促进员工创造力以及工作能力的充分发挥，为促进企业创新以及经济效益的提升奠定了基础^[1]。新经济背景下，人力资源经济管理创新的过程中，企业要结合自身的战略发展目标以及未来发展规划，去对人才的需求以及当前人力资源经济管理存在的不足进行分析，然后通过建立完善的人力资源组织架构、激励制度、强化人力资源管理队伍建设、应用柔性用工模式去提升人力管理的效果，为经济管理创新奠定人才基础。

一、新经济背景下人力资源经济管理创新的价值

现如今我国已经进入到新经济发展过程中，并且在互联网的致辞下，新经济已然成为社会经济增长、收入分配的重要影响因素，也为企业经营管理的转型和创新提供了重要途径^[2]。新经济背景下，企业对人力资源管理工作的高度重视程度不断提升，同时新经济也暴露了当前人力资源管理上存在的不足，因此需要企业意识到人力资源经济管理创新的价值，并采取有效的措施去提升

自身数字经济时代下人力资源管理以及经济管理的质量和效果。人力资源经济管理创新的价值包含以下两方面：

第一，为企业实现资源优化配置，提升经济效益提供了重要途径。经济全球化、数字化形势下，企业面对的市场竞争压力也在不断提升，企业想要在激烈的市场竞争中占据优势位置，就要确保自身资源配置的合理性、科学性，而这些资源中不仅包含物力和财力，更重要的是人力，人力资源是企业运行、发展的根本宝藏，也是企业市场竞争力提升的关键要素，面对新经济背景下



的市场,企业首先要对自身人力资源经济管理进行创新,为人才提供良好的就业环境和保障,提升企业自身在就业市场中的人才竞争优势,为企业转型、创新、发展以及资源的优化配置提供保障,实现经济效益以及市场竞争力的提升^[3]。

第二,为企业适应数字化管理和发展奠定了基础。互联网以及数字技术的不断的发展,人工智能、大数据技术出现在了企业管理以及运营的过程中,在这一背景下人力资源经济管理的也面临着转型和创新,数字化、智能化成为现代企业人力资源经济管理的必然途径^[4]。企业进行人力资源经济管理创新,可以借助数字技术去对人力资源进行管理,同时也可以对员工的能力和特点进行分析,确保在工作任务分配的过程中可以将员工存在的差异性以及优势充分考虑到,保障人力资源配置的合理性,降低企业人才流失,有助于企业适应数字化发展。

二、新经济背景下企业对人才的需求分析

(一) 复合型人才

新经济背景下,企业对人才的需求出现了变化,不仅需要具有专业知识、技能的人才,更需要在专业能力的基础上具有信息整合、学习能力、丰富经验、熟练技能的复合型人才^[5]。以往企业在人力资源管理的过程中对员工理论知识、专业技能的应用更为重视,但是在实际工作的过程中会出现能力、经验不足,导致无法在短期内适应工作岗位,并完成工作任务。这就需要企业花费大量的时间去对员工进行培养,虽然在长期培养和锻炼的过程中员工的技术水平以及经验得到了丰富,但是一旦这些人员流失,就会导致企业自身受到严重影响。企业在不断发展的过程中技术、管理等也在不断进行更新,因此当前企业对具有极强学习能力、可以适应变化和不同类型工作需求的复合型人才需求更高,并且呈现出了逐年递增的趋势^[6]。

(二) 创新型人才

数字经济时代,大数据技术、自动化技术、信息技术已经在企业各环节中得到了广泛的应用,这些现代技术的为企业生产、运营、管理、销售提供了极大的便捷性,促进了企业经营管理效果的提升^[7]。在这一背景下,各岗位工作也出现了极大的变革,甚至部分岗位已经被数字化取代,与此同时对工作人员的信息素养要求也在不断提升,企业想要实现发展,并在激烈的市场竞争中占据优势位置,对具有信息素养的创新型人才需求也在不断提升。创新型人才对各种新鲜的事物都有着极强的好奇心和积极性,想象力、面对困难的意志更为坚定,创造力更强,只有创新型人才才能带领企业实现转型和创新,并对当前新经济背景下的市场进行开拓,实现自身的可持续发展以及经济效益的提升^[8]。

(三) 合作型人才

企业在经营发展的过程中,不论是企业内部,还是企业之间,都存在竞争、合作的双重关系,其中企业内部管理过程中工作协调、各项业务的开展都离不开员工之间的有效合作,因此当前企业在人力资源经济管理创新的过程中对合作型人才的需求更高。人才具有合作能力可以更高的适应时代的变革,并凭借丰富

的工作能力、交流能力去保障企业各项业务的有效开展,为企业构建和谐氛围,实现经济效益的提升奠定了重要基础^[9]。除此之外,企业之间的合作、交流也是企业自身正常运营和发展的基础,合作型人才可以为企间深度合作提供支撑。

三、新经济背景下人力资源经济管理存在的不足

(一) 不重视人力资源管理

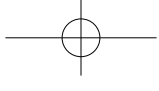
新经济背景下,各大企业在管理的过程中构建并开始应用现代化企业管理制度,并设置了人力资源组织架构体系,但是在实际企业运行的过程中普遍对人力资源管理的认知以及重视程度还存在严重的不足,更多的将精力放在了岗位设置、人员招聘、管理中,没有从企业战略发展规划出发,去对员工进行管理^[10]。主要体现在以下两方面:一方面,人力资源管理成效低。当前还有部分企业人力资源组织架构的独立性不强,组织内岗位设置不够合理,没有对各项工作进行细分,导致人力资源管理无法得到充分落实,管理效果和质量也存在严重不足。另一方面,部分企业没有设立人力资源管理部门,人力资源工作还停留在人才招聘中,人力资源管理的价值得不到发挥,导致企业各项工作的开展以及资源经济管理受到了阻碍。

(二) 用工模式滞后

用工模式滞后主要体现在以下几方面:第一,人才招聘的模式较为滞后,当前还有企业依旧在应用线下招聘的模式,在招聘的过程中在简历中进行人才筛选,实际上这种人才招聘模式不仅会导致招聘人员工作量加大,同时人才招聘的精准性也受到了严重影响,而出现这种情况的主要原因是企业自身人力资源管理较为滞后。第二,企业用工模式滞后,人才流失情况较为严重。在对员工职位进行分配的过程中存在问题,导致员工自身的专业能力和实际岗位之间存在不符。除此之外,在线经济、远程办公模式已经被应用到了当前企业人力资源管理的过程中,但是大多企业还受到传统人力资源管理的影响,对远程办公、共享办公不认可。

(三) 激励机制不健全

人力资源管理的过程中要如何将员工工作的积极性充分调动出来,是当前人力资源管理工作中的重难点问题,而激励机制当前企业在人力资源管理过程中最长应用到的方式,但是在新经济背景下可以发现大多企业的激励机制都存在不足,主要体现在:第一,激励的方式较为单一,在主要通过物质、精神进行激励,虽然可以在一定程度上满足员工的需求,但是在实际应用的过程中这种激励的方式较为单调,无法将员工的内在动力以及能力充分发挥出来,甚至长期下来会将激励变成一种常态化的待遇。第二,激励机制不公平,企业在工作的过程中各岗位的工作内容存在差异,但是在实际激励机制运用的过程中都是采用统一激励标准,导致激励机制的作用无法发挥,甚至会造成员工工作出现懈怠的情况。最后,激励机制存在机械化的情况,没有将员工心理、价值体现上的需求重视起来。这些情况都会导致员工工作积极性以及创造力受到影响,企业的生产运营、经济发展也会受到



阻碍。

（四）人力资源管理队伍综合素质存在不足

新经济背景下，企业需要的是创新型、合作型、复合型的人才，但是实际上我国人力资源管理过程中，人力资源管理人员的工作能力以及综合素质还存在一定的不足，缺乏数字化工作意识和能力，导致企业人力资源管理受到了严重阻碍。另外，人力资源管理自身的意识还停留在传统人员管理中，数字化思维缺乏、专业性不足，导致在开展人力资源管理以及创新工作的过程中，无法将企业人员的能力、价值充分发挥出来，企业自身人力资源无法得到合理配置，造成企业各项工作的开展效率、质量较低，企业经济效益、市场竞争力受到了严重影响。

四、新经济背景下人力资源经济管理创新对策

（一）建立完善的人力资源组织架构

新经济背景下人力资源经济管理创新过程中，企业要建立完善的人力资源组织架构，对人力资源管理岗位进行细化，确保做到专人专岗，对人力资源管理进行转型和优化，以此确保人力资源管理工作的有效开展，也可以最大化的将人力资源的价值发挥出来，为企业适应新经济环境下的市场，实现经济效益的提升奠定基础。人力资源组织架构建设过程中可以从人才招聘、人才配置、人才激励、绩效管理、组织管理等方面进行完善，并建立人力资源共享服务中心，为企业进行人力资源工作，开展人才管理提供渠道和保障。

（二）建立柔性用工模式

建立柔性用工模式，首先要对人才的渠道进行创新，要将大数据以及各种招聘渠道充分运用起来，借助各种线上、校招渠道对人才进行招聘，结合企业实际情况，可以建立常态化招聘的模式，并借助大数据技术对这些人才进行分析、筛选，吸引人才的同时也可以将人工智能的优势充分利用起来，确保招聘的人才可以符合相应岗位的需求。其次，建立柔性用工模式，可以将共享用工以及人才外包模式运用到企业自身用工的过程中，不仅可以

有效降低企业用工的成本，同时也可以帮助企业解决人才短缺的问题。

（三）健全激励机制

完善、有效的激励机制可以最大限度地 will 员工工作的热情和积极性调动出来，为企业吸引人才、留住人才奠定基础。在健全激励机制的过程中，首先要结合员工需求以具体工作岗位情况采取具有差异性、针对性、多元化的激励措施和方案，并进行薪酬考核，将员工的考核将激励以及绩效挂钩，通过物质、精神、进修、岗位晋升等激励措施去提升工作人员的积极性。其次，要确保激励机制的公平性，确保整个激励机制的合理性、透明度，体现出多劳多得的特点。最后，激励机制制定和落实的过程中要做到“以人为本”，关注员工的心理、情绪，提升员工对企业的归属感，为员工创造力的提升奠定基础。

（四）强化人力资源管理队伍建设

新经济背景下人力资源经济管理创新过程中，人力资源管理队伍是否健全、是否具有专业的能力会直接影响到人力资源管理工作的正常开展。因此，企业需要结合自身人力资源组织架构以及战略发展目标，强化人力资源管理队伍建设。一方面要招聘具有人力资源管理经验和专业能力的人才进入到企业中，为企业开展人力资源管理活动提供支持。另一方面要对人力资源管理进行现代化管理系统、方式的培训，提升人力资源管理队伍的专业水平和技能。除此之外，在开展人力资源管理的过程中还要和高校进行联系，培养优质、丰富的优质人力资源后备人才，从而实现企业的长远发展。

结束语

新经济背景下，人力资源经济管理创新是企业提升自身市场竞争优势、实现转型发展、提升经济效益的有效途径。因此企业要重视当前人力资源管理中存在的问题，并建立健全人力资源管理系统和管理模式，将人力资源管理的价值充分发挥出来，为企业各种工作的顺利开展提供支撑。

参考文献：

- [1] 文丽丽. 新经济背景下人力资源管理信息化建设探讨 [J]. 中国储运, 2021(10):193-194.
- [2] 王妍. 浅谈新经济背景下医院人力资源管理创新对策 [J]. 中国市场, 2021(1):182-183.
- [3] 侯丽丽. 新经济背景下人力资源经济管理创新策略分析 [J]. 中国科技投资, 2021(13):173-174.
- [4] 李秋梅. 探究新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新 [J]. 中国集体经济, 2023(4):132-135.
- [5] 牛虹. 新经济背景下的电力人力资源管理创新分析 [J]. 销售与管理, 2023(2):39-41.
- [6] 赵莉. 新经济背景下人力资源管理的创新措施研究 [J]. 百科论坛电子杂志, 2021(2):20-21.
- [7] 任静, 朱靖悦. 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, 2021(9):5,7.
- [8] 任淑艳. 新经济背景下做好社保工作促进人力资源管理的方法与策略探究 [J]. 国际援助, 2021(16):20-21.
- [9] 谷悦. 新经济背景下的电力人力资源管理创新研究 [J]. 百科论坛电子杂志, 2020(14):1916.
- [10] 王钰鹏. 新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新 [J]. 现代企业文化, 2020(11):155.