

新经济时代人力资源管理的创新研究

张 愈 罗浩田 吴基润

(海口经济学院, 海南 海口 571132)

摘要: 在进入到21世纪后, 随着经济全球化、信息化、资源知识化的发展, 经济、技术、变革的复杂性、不稳定性、广泛性特征也越来越明显。在新经济环境的影响下, 人力资源逐渐成了企业发展中一项关键资源。因此, 企业人力资源管理需要尽快适应新经济时代的发展要求, 推动社会的发展, 建立起中国特色人力资源管理机制。本文从当前企业人力资源管理现状入手, 分析当前国内外企业人力资源管理模式的特点, 阐述我国企业人力资源上存在问题, 并尝试提出人力资源管理创新对策和措施。

关键词: 新经济时代; 人力资源; 人力资源管理

中图分类号: F272; F273 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-9082 (2022) 11-0254-03

在20世纪后期, 人事管理职能逐渐被人力资源管理所替代, 意味着企业管理进入到全新的时代, 是人力资源管理发展的重要时刻。随着时代的发展, 企业中人力资源管理职能也在不断地被扩大, 在企业管理决策层发挥了重要作用。在全新的经济时代到来后, 人力资源为企业发展和社会经济发展一项重要的战略资源, 是企业最重要的资产之一, 其功能和作用都非常显著。根据目前的发展趋势来看, 人力资源管理在企业管理中所占比重将会越来越大。

我国在人力资源管理上经历了太多的变革, 尤其是在改革开放之后, 我国经济体制逐渐向市场经济靠拢, 社会的变革让人力资源管理面对诸多的挑战和问题。一方面关于人力资源管理制度的不完善, 劳动法律法规没有得到健全和执行力不足, 影响员工的工作积极性; 另一方面, 国内企业为了满足社会高效、快速发展的规律, 又要满足管理需求, 还要树立员工的主人翁意识。如何激发经营者在新经济时代下人力资源管理的积极性成了新的课题。还有如科技企业和电子商务等新潮企业的快速发展, 他们的管理模式也在发生变化, 与传统企业相比新兴企业更期待创新人力资源管理和开发^[1]。

一、人力资源管理的意义

1. 激发员工的积极性

在新经济时代背景下, 经营竞争不仅是在经济、技术方面, 在人才方面竞争也逐渐突显出来, 经营者应该对人力资源工作进行创新, 制定出合理的绩效考核和薪酬分配制度, 来提高员工的工作能力和专业素养, 并在实际经营中落实好所制定的制度, 从而激发员工的工作积极性, 提升员工的工作效率, 最大程度发挥员工的个人价值, 增加企业的整体实力, 对企业的发展有着重要作用。

2. 增强员工的凝聚力

经营者可以适当投入一定的人力和物力来创新人力资源管理工作, 为员工营造良好的工作环境, 对企业未来的发展加入动力因素, 这一措施可以很好地促进员工的综合素质发展, 满足员工的物质需求的同时, 还可以提高员工的精神层面需求, 从而加强员工之间的凝聚力。此外, 在先进的人力资源管理还可以为企业树立良好的外部形象, 帮助员工正确的认知企业文化和价值观, 树立主人翁意识, 在进行企业文化建设时, 与员工一起共同努力, 推动企业长期健康发展。

二、我国人力资源管理现状及问题

1. 人力资源管理现状

人力资源管理的最早由荷兰学者彼得·德鲁克在1954年《管理实践》一书中提出来, 而我国引入人力资源概念是在1992年之后, 大部门企业一直沿用传统人事管理模式, 真正开始人力资源开发与管理研究也在近几年着手开始, 无论是理论方面还是实践方面都还需要亟待完善, 无疑为我国人力资源管理带来了严峻的挑战。据《2021年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》统计公布, 我国在2021年总就业人数达到8.3亿, 登记失业人数达到4000多万, 下岗待业人数达到了5000万, 失业率达到了8.1%。中国作为世界人口排名第一的人口大国, 在第七次人口普查后, 我国人口达到了14.43亿, 我国人力资源总数达到了11亿左右。尽管我国拥有如此之多的人力资源, 但是我国人力资源质量并不是非常高。据统计, 我国目前科技人力资源只有不到8000万人, 只占我国人力资源的7.2%。这就说明, 解决我国人力资源管理问题刻不容缓, 积极探索人力资源管理的道路, 减少人力资源对我国未来发展的影响^[2]。

2. 人力资源管理存在的问题

近几年,我国人力资源管理进入到全面发展时期,可以分为初期和发展中期两个阶段来分析存在的问题:

1.1 初期阶段

在1992年之后,我国经济体制向市场经济靠拢,在这一时期许多企业经营逐渐重视经营和竞争。随着计划经济退出历史舞台,依靠精神文化来激发劳动工作积极性的作用越来越小,但是又缺乏新的激励方式,于是中国大部分经营者开始寻求新的管理方式,通过自己摸索和学习来制定出了人力资源管理制度,企业为了快速提升人力管理水平,盲目引入所谓的人力资源管理理论和措施,对人力资源管理的理解和实践存在以下几个误区:首先没有将人力资源管理作为一个整体管理系统的一部分看待,对于人力资源管理只停留在浅层;其次,把人力资源当作一种管理工具,希望借助人力资源管理来解决员工管理问题;最后,大部门经营者追求人力资源管理的浪潮,不根据企业的实际情况来制定管理制度,缺乏全面的分析和判断。

1.2 发展中期

虽然现在我国人力资源管理上依然存在很多不足和弊端,但是对比90年代我们还是获得了一定的成果。尤其在进入到新世纪之后,随着经济全球化的不断发展,中国市场经济也在不断成熟,我国对人力资源管理方面也不再像往日那么陌生,在人力资源开发和管理也一步一个脚印,更加理性和全面地看待人力资源在经营上所发挥的功能和作用。同时,也更注重如何将人力资源管理融合到经营活动当中,树立市场竞争实力。可以说,我国人力资源管理在进入到21世纪后就进入了一个全新的阶段,但是在这一阶段依然出现以下几个问题:

一,人力资源管理战略性问题。虽然现在人力资源管理理论已经被越来越多的经营者所接受,但是实现良好的人力资源管理并非一日之功。导致这种情况是因为人力资源管理融合到经营战略层面需要满足以下两个条件:第一,是人力资源管理者是否具备进入到企业战略的基本素质和能力;第二,人力资源管理融合到经营战略要取决于经营者对人力资源管理的看法和态度。经营者是否能认知到人力资源管理在经营战略制定和始终所发挥的作用,直接影响人力资源管理在经营战略中的作用程度。现阶段,我国大部分经营者在面临竞争压力和发展机遇时,逐渐重视战略性发展的问题,企业战略与人力资源管理的融合也成了重要的发展目标。

二,人力资源管理系统性问题。当前,我国人力资源

管理的研究主要还是对人力资源管理理论和实践方面的学习,现在所接触的人力资源管理的知识虽然相对全面和详细,但是没有具体对不同经营种类做出介绍,因此很多经营者无法系统的把握人力资源管理总体框架来设计出专属的人力资源管理体系,大多数经营者都是根据自身亟待解决问题或者某一不足来着手进行人力资源管理,许多经营者在人力资源管理实践中针对性特别显著。在这些年的人力资源管理实践后,我国许多经营者也逐渐意识到人力资源管理系统性的重要性,若想发挥人力资源管理的作用来激发员工的工作激情和团队意识及提高企业竞争力,必须要制定一套科学、系统、完整、贴合实际情况的人力资源管理体系来进行指导,体现人力资源管理的价值。

三,人力资源管理普遍性问题。人力资源管理在用于经营时是所有部门管理者都需要主动承担的职能,而不是人力资源管理的专属权利。我国在人力资源管理的初期,大多数经营管理者并没有意识到这个问题,若想做好一名管理者,首先自身要成为优秀的人力资源管理者。但是在实际中,大部分人力资源管理的问题都归属到人力资源管理部门。并且在制定绩效考核评价制度后,很多管理人员不重视下属员工的绩效考核评价,造成员工对绩效考核产生不满,影响在经营过程人力资源管理的发展。

四,人力资源管理前瞻性问题。当前,我国人力资源管理已经进入到发展的重要阶段,已经对人力资源管理方面的知识和理论有了一定的了解,并且具备基础的人力资源管理和技术,但是这都是一点点根据实践来摸索出来的,对人力资源管理前瞻性工作开展力度太弱,甚至没有开展前瞻性工作。比如,现在多数企业没有对工作氛围进行优化或者员工体检工作,也没有全面调查和了解员工工作想法和建议,很多经营者和人力资源管理者通过自己主观感受或者会议来判断员工的总体满意度。经营者和人力资源管理者所作出的决定和员工的实际感受存在很大的偏差。这就意味着,需要借助科学的实证研究来对制定的人力资源管理制度和政策进行分析和评价,以及对员工的工作态度 and 满意度进行合理的监控,当前我国大部分经营者在人力资源管理方面依然与实际有很大差距^[2]。

三、人力资源管理创新措施

1. 企业文化和人才管理的创新

企业文化是引导人力资源管理创新的主要载体。基于企业文化的人力资源管理创新主要体现为发展理念和价值观的创新,提升员工的思想素养,让员工更具有归属感。在经济时代下,企业要根据社会的变化来调整企业文化,

加强企业文化的建设工作，基于以人为本的原则，重视对员工的培养，营造出良好的工作环境，来促进企业的发展。人才作为企业当中一项重要的资产，企业要结合自身实际情况，招纳合作型、创新型以及复合型的人才来增强企业整体竞争实力，促进企业文化的建设和创新，利用先进的人力资源管理方式减少人才流出，优化企业内部人才结构，让员工愿意做、做得好，促进经济效益的提升。同时，企业还要从社会上引进高素质人才，创新人力资源管理机制，通过招贤纳士来提高企业的竞争力。在日常管理中，领导者要充分观察员工的个人能力，对于能力强的员工，可以为其提供更高的平台，将员工的个人价值最大化，同时也要对能力稍差的员工多加指导，在人力管理上要做到保持一定的公平公正，以此来带动员工个人发展。

2. 管理环境的创新

在进行人力资源管理时也要具备一定系统性。企业内部的文化氛围建设，对人力资源管理都有着很大的意义，在进行创新时，管理环境方面也需要进行完善，来体现企业文化的价值，组建出员工满意的工作氛围，这样员工在工作时能够保持更佳的状态，提高员工的综合水平，助力于企业的发展。比如，企业可以将具有意义的传统文化落实到管理当中，让员工形成争取的人生观和价值观，根据企业的发展目标来组织文化活动，通过这项措施来提高员工的工作热情，促进员工的个人发展和进步，同时还能强化员工内部之间的交流，让企业精神文化在管理中发挥作用，增强员工的归属感，促进企业经济效益的提升。此外，企业在经营管理分行面，还可以加入7s管理理念，在此基础上让企业具备更优质的企业形象，节约企业资金成本^[3]。

3. 人力资源管理体系的创新

完善的规章制度是人力资源管理顺利开展的基本保障，为人力资源管理创新提供指导。因此，企业要结合自身的情况，健全人力资源的管理制度，来保证各项经济活动能够顺利进行，从而提高企业在人力资源管理的水平和管理效率，为日后管理创新工作提供动力。首先，企业要完善责任追究制度，将职责落实到个人，在明确个人职责后，才能推动各项工作的开展，同时也为员工的考核提供参考依据。其次，企业要制定出以人为本的奖惩制度，制定科学、合理的考核和晋升标准，满足员工个人发展的需求，并适当给予员工物质奖励或者荣誉证书来满足员工的成就

感和自信心，从而调动员工的积极性，提升员工的主观能动性，挖掘员工潜在的价值。最后，企业要重视员工的培训工作，来协助员工提高个人能力。对此，还要制定多元化培训考核制度，利用丰富的培训方式，来促进员工个人水平的提升，实现员工跨阶段的发展，在发挥员工个人价值的同时，还可以提升企业人力资源管理的稳定性，让员工更好地满足企业发展需求，实现企业和员工的共同进步。

4. 薪酬制度考核的创新

薪酬的制定和分配侧方面体现出员工在企业当中的价值以及企业对员工的认可度，也一定程度影响员工对待工作的态度。在新经济时代下，企业完善薪酬考核制度，也是进行管理创新的重要方式。首先，企业要了解并终身员工精神需求，多于员工进行交流和沟通，了解员工的想法和对自我的定位，多加以关怀，来提高员工的归属感。其次，企业要根据实际情况来完善薪酬考核机制，对员工日常表现进行全面的开合，发挥人力资源监督和引导的职能，让员工全身心投入到工作中，提高员工的工作效率，此外，还要提高人力资源管理的效率，对人力资源管理也要进行及时考核和评价，促进人力资源管理创新工作的开展，合理和科学地进行管理，保证企业能够保持良好的发展态势^[4]。

结语

随着经济的快速发展，我国对人力资源管理的重视度也越来越高，对企业的发展影响也愈加深刻。对此，企业首先要对人力资源管理保持较高的关注度，结合自身的发展情况，来推动内部文化建设和创新，建立符合企业发展需求的管理机制，完善薪酬考核机制，引进高质量的人才，来优化企业人才结构，提高企业整体竞争实力，促进企业长期健康发展。

参考文献

- [1]刘刚.企业人力资源管理创新问题分析[J].中国商论,2021(21):140-142.
- [2]陈小梅.对新形势下企业人力资源管理创新的研究[J].商讯,2021(15):177-178.
- [3]王国义.企业人力资源管理激励机制创新研究[J].商场现代化,2020(23):64-66.
- [4]申黎.人力资源管理创新的管理理念探讨[J].商讯,2020(22):173-174.