

# 基于新经济背景下人力资源管理的思考

黄佳

(三河市鼎盛东街道办事处, 河北 三河 065200)

**摘要:** 企业想要在社会环境中健康稳定发展, 创新的人力资源管理起到关键性作用。良好的人力资源建设能够为一个企业提供更为高效的运营环境, 进而提升企业整体经济效益, 企业要结合公司的实际情况, 制定出人性化的人力资源管理体系, 将这种创新的人资体系充分展现出来。但在实际管理过程中, 会存在一系列的问题。基于此, 本文展开针对企业人力资源管理的创新与发展相关问题, 进行深入研究, 为企业人资管理提供理论参考, 以期促进企业健康持续地发展。

**关键词:** 新经济背景; 人力资源; 经济管理

**中图分类号:** F272

**文献标识码:** A

**DOI:** 10.12324/j.issn.1674-5221.2022.12.044

## 0 引言

良好的人力资源建设能够为一个企业提供更为高效的运营环境, 进而提升企业整体经济效益, 故而, 加强人力资源管理工作势在必行。各企业应摒弃传统的人力资源管理模式, 充分结合管理经济学视角与以人为本思想相关理念, 对企业人力资源管理状况及管理制度的改革, 进而使得企业的人力资源管理效率达到理想状态, 为企业的正常运行与长远发展奠定坚实基础<sup>[1]</sup>。

### 1 新经济背景下的时代特点

所谓新经济, 就是要在经济上进行一场变革, 将现代科技和现代科技结合起来, 从而促进社会和经济的发展。随着社会经济的发展, 传统企业的经济资源和经济管理已经跟不上时代的步伐, 而这一切都可以从根本上改变这种状况, 即人力资源的管理, 对于公司的经济效益和社会效益起到了至关重要的作用。在当今社会和经济发展的今天, 只有加强对人力资源的管理, 才能使企业的经营方式发生变化, 从而提高企业的经济效益; 从而使企业在激烈的市场竞争中获得更加稳固的核心能力。面对新的社会和经济环境, 企业要将新的网络技术和信息技术相结合, 对传统的经营方式进行合理的改变和调整; 这样, 公司才能得以晋升, 有更充分的发展空间, 也能间接地增加民众的工作机会。因此, 创新人力资源经济管理, 既是关系到公司未来发展的关键, 也是促进我国社会发展的必要条件。

### 2 新经济背景下企业人力资源管理面临的环境变化

新经济背景下, 企业人力资源管理面临的客观环境变化之一就是员工定位的不同。传统模式下, 不少企业采取的人事管理制度将员工视作劳动工具, 认为以岗定人才是提高劳动生产率的正确做法。然而, 一场金融危机让全球经济遭遇颠覆性冲击。资源密集型、

劳动密集型产业越来越不适应现代化发展的客观要求, 创新与创造成为应对环境变化的根本措施。

随着追求高质量发展取代追求高速度发展成为全球经济发展的根本趋势, 现代企业越来越需要人力资源管理不断提高激励和引导能力, 要利用一切方式和手段激发企业员工的内生动力、激励企业人才队伍挖掘潜能。因此, 企业人力资源管理需要跳出以岗定人的僵化模式, 改为更具动态性、灵活性的人才激励策略, 通过多种措施引导企业员工发挥创造性和创新性能力。这也是新经济背景下企业人力资源管理面临的最主要的客观环境变化<sup>[2]</sup>。

### 3 新经济背景下市场所需的人才类型

#### 3.1 复合型人才

在新的经济时代, 人才资源的配置与均衡是社会发展的必然要求。信息基础管理和有效的学习是现代社会中的重要素质。这就是复合型的人才培养方案, 新时期的复合型人才要有扎实的科学文化和专业知识, 同时还要精通多个方面的知识。在新的时代背景下, 在某个领域做出突出贡献的人, 是目前人才市场上的一个薄弱环节。现在的社会对复合型人才的需求越来越大, 因此, 在企业的招聘中, 往往会选择具有相应的专业技术的复合型人才。

在新经济条件下, 复合型人才具有多元化的知识储备, 这就意味着, 在当今的社会和经济条件下, 复合型人才能够胜任多种类型的工作; 根据有效的调查结果, 现代企业对复合型人才的需求量在不断增加。

#### 3.2 创新型人才

今天, 高新科技已经渗透到人们的日常生活中, 同时也渗透到了企业的生产和销售中, 并且迅速发展。因此, 目前, 一些传统工作正在逐渐被那些能充分利用网络资源的创造性人才所取代, 特别是近年来; 在企

业招聘过程中,创造性人才一直是人们普遍关心的问题。创新人才能使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地,不断地维持着新的产品和经营方式的生机,从而更好地引导企业进行市场拓展,建立起有效率的利益行业。

### 3.3 合作型人才需求

新的经济发展时期,市场的竞争越来越激烈,我国的企业凭借着自己的经济力量,在世界上占据了绝对的优势,但是,如果公司想要继续发展下去,却是一件非常困难的事情。而学习我国的合作社,也成为我国企业持续追求高质量发展的一个重要因素。随着与其他大公司的密切合作,技术合作人才的职业价值日益凸显。相对于其他类型的职业技术人员的培训,这种职业技术人员的实际操作水平和专业知识储备都要求很高,因而在与他人的业务合作中,可以很好地准确胜任各种业务工作中的内容,帮助用人企业尽早发现取得快速发展的新契机。另外,合作型的专业人才常常能为我国企业的发展带来可观的经济效益,也能为公司迅速走出困境、迅速扩张经营等战略提供更多的发展机会。

## 4 新经济背景下人力资源经济管理存在的问题

### 4.1 脱离了员工的需求

企业制定和实施人力资源管理,最为重要的就是要满足员工的需求,尤其是对员工进行调岗或培训的过程中,更要对其进行深入了解。就目前来看,很多企业在人力资源管理过程中,过度关注顶层设计,据此制定了一系列管理计划,脱离了员工的实际需求,导致部分人员对该制度有抵触情绪,工作不积极。此外,企业若脱离员工的需求,对其进行培训,不仅会极大浪费培训资源,也无法进一步提升员工的综合能力<sup>[3]</sup>。

### 4.2 激励机制不完善

在企业内部,企业的激励机制是一种有效的激励方式,它对企业的发展起着不可替代的作用。随着我国数字经济的快速发展,我国高校人才培养模式出现了许多问题:(1)高校人才培养模式单一,缺少差异化激励。当前,公司激励的手段主要是物质激励,精神激励为辅。这种方式可以很好地满足大部分人的需要,但单一的激励方式并不能有效地激发他们的工作热情,也就失去了他们的动力。比如,企业长期的物质奖励,会造成物质激励不够新颖,从而产生“审美疲劳”,对物质奖励缺乏新奇感,从而使之成为一种正常现象,很难激发员工的内在动力。(2)缺乏公平的激励。尽管公司制定了较为规范的激励制度,但在数字

经济时代,同一岗位上的工作内容不尽相同,如果采用统一的激励方式,势必会造成员工之间的不公,进而产生消极的效果。此外,在激励评估过程中,存在着不明确性,使员工无法信任评估结果,从而影响了员工的工作热情。(3)激励机制太过机械化,忽略了人的思维方式;在后疫情时代,企业的人力资源管理工作越来越注重贴近生活,注重员工的心理变化,减少人员的流动。然而,当前我国企业的人力资源管理制度执行得太死板,而忽略了人的思考,这就使得激励问题成为引发企业内部矛盾的导火索。

### 4.3 人力资源管理设置不合理

人员作为企业的核心因素,企业的发展需要人的推动作用,人力资源管理是管理的重要方面。然而,现阶段,企业的发展并不均衡。具体表现在,首先,我国企业中极其缺乏专业人力资源管理人员,企业现阶段管理人员综合素质不高,缺乏相应的专业能力,无法掌控经济管理的核心要素,管理随意性明显,甚至部分人员在对工作内容没有进行相应的规划的前提下,就开展管理工作,致使企业造成相关损失。其次,企业对于员工缺少入职前以及入职后,在业务方面的培训,导致员工长期经验输出,缺少知识流入,尤其是新入职的员工,其对于自身工作内容缺乏了解,员工需要入职后进行长时间的自我探索。另外,一些老员工仅能依赖固有知识处理事务,无法实现创新,造成工作效率不高。再次,对于员工面试方面,企业管理人员在对应聘人员专业考核方面,缺乏相应的辨别能力,造成招录人员无法适应工作岗位的要求。最后,在人员调动方面,缺乏对员工的综合能力进行评析,员工调动后与现岗位匹配程度不高,无法提升员工的工作质量,由此可见人力资源方面设置并不合理,整个人力资源管理体系缺乏完善。

## 5 人力资源管理创新措施

### 5.1 营造良好的企业文化

文化是社会的精神支柱,是企业的核心,健康、积极的企业文化能促进员工的团结和协作,创造良好的工作环境。新经济时代,企业要树立良好的企业文化,就必须从现实出发,从现实出发,从根本上解决问题,并对其进行有效的管理;建立一种以人为本,与员工相适应的公司文化。企业可以记录每一个员工的生日,在他们的生日那天,给他们送上一份礼物,或者组织一次聚会,让他们对公司产生信任,让他们感受到温暖,然后回馈公司,给企业创造更多的利益。并能协助员工制订工作计划等,使他们能更好地认识自己,并能充分利用自己的长处,为公司创造更多的利益;在年终和节日

期间,对表现突出的员工进行激励,以激励他们的勤奋工作,在员工中建立一个良好的竞争关系,从而提升他们的工作效率。

### 5.2 建设事业单位信息化平台

企业经营管理涉及的业务范围十分广泛,涉及到在职人员、学生等。一般情况下,人力资源管理和经济信息管理部门都会收集、整理和考勤,其实这种工作很复杂,也很枯燥,一般都会以为是一种简单的数据收集和管理,但在人力资源和经济信息的管理中,这种工作是非常必要的。为适应我国人力资源、社会、经济等方面的需求,机关管理首先要建立一个信息化工作平台,在我们开展在职工作的日常过程中,可以先从在职工作人员的基本档案信息入手;利用相关的工作信息资源管理软件,对所有在岗工作人员的基本信息进行整合、统一登记,有助于构建健全的工作信息数据库,搭建多功能层次、信息化的工作平台,方便相关机构各级管理者同时在开展工作的日常过程中也可以随时随地查到在职工作人员的基本工作情况,简化了在人力资源社会经济事务管理中各部门工作人员的日常工作管理流程,达到了信息资源共享、信息交流互动的工作目的<sup>[4]</sup>。

### 5.3 优化激励措施

企业内部的人力资源可以分为两类,长期性的工作人员和流动性较大的工作人员。在合理的薪酬分配制度上,流动性较大的工作人员只要能拿到足够的薪水,就可以了,而不是像现在这样,直接提高员工的工资和奖金。而对于那些长期的工作人员来说,他们必须要有相应的奖励,这样才能激发他们的积极性,让他们在工作中发挥更大的作用,创造更多的价值。建立正常、快速、高水平的企业激励管理运行机制,制定专业的激励计划,并与现行的全国正常的绩效工资标准相结合,在事业单位内部建立支撑起一套全方位、多角度、立体化的企业激励管理运行机制,充分体现我国事业单位激励行业发展特点,最大限度充分激发促进事业单位工作人员自主创新开拓创业活力。

### 5.4 坚持以人为本原则

员工在企业生产和经营活动中的主导作用是不可动摇的,因此,在人力资源管理中,必须坚持“以人为本”的理念,充分理解员工,尊重员工,给予员工自由发挥的空间,让员工有施展才华的机会,员工才会有成就感和自信;把工作当作自己的职责,把工作做得更有效率。企业员工的个人特点是不同的,他们的需要也是不同的,所以在新的经济环境中,公司需要通过多种途

径、平台来加强与员工的联系;深入挖掘员工的心理,挖掘他们的潜力,为他们解决实际工作和生活中的问题,为他们解除后顾之忧。员工会从心底里信赖公司,视公司为一生的事业而努力,为公司的发展出谋划策,公司的凝聚力、战斗力都会得到快速的提高。

### 5.5 系统完善人才培养体系

要从培养和发展两个方面着手,健全创新人才培养制度和企业人力资源的经济管理。积极引进企业的创新培训观念,改变传统的科学与技术学习方式,对员工的综合素质进行全面的分析,以达到因材施教的目的;坚持理论与实践相结合,不断创新人才培养,不断提升人才队伍素质;加强管理人员的能力,使自己的利益最大化,激发和实现工作目标;提升全体职工的道德品质,推动企业的发展,创造良好的经济效益。

### 5.6 充分利用技术提高管理的针对性、精准性、前瞻性

随着网络与信息技术的全面普及和深度应用,传统模式下的各种管理漏洞、短板正在通过技术升级得到弥补。企业人力资源管理充分利用技术提高管理的针对性、精准性、前瞻性已是当务之急。

例如,在企业招聘过程中不再过度依赖人力资源经理的主观评价,而是更多地通过数据测算提高人岗适配度;将传统模式下过于主观、以定性为主的绩效考核全面转变为基于量化考核的数据计算,也就是充分细化绩效考核标准,并确保绩效考核标准足以定量化评价;建立健全信息化管理平台,使人力资源管理实现事前、事中与事后全过程考核评价。这种信息化管理将有助于企业避免企业员工离职、跳槽带来的空缺问题,确保企业员工队伍始终保持相对稳定;在大数据和云计算等先进技术的支持下,企业还可以构建人才队伍预警机制,也就是在企业可能遭遇人员短缺问题之前获得系统示警,进而促使企业提前布局,使企业员工队伍始终能够维持在合理、适用的状态等。

## 6 结语

综上所述,在新经济时代的背景下,人力资源管理是现代企业运作的一个关键环节,它直接关系到整个企业的建设和发展。因此,在日常工作中,必须加强对这一工作的关注,使之适应时代的发展和整个市场的发展;积极改进管理体制,创新经营思想和方法,积极协调相关部门,加大对专业技术人员的培训、培训和引进,并运用相应的薪酬、考核机制,以调动职工的工作积极性,增强公司的凝聚力和市场竞争力,进而推动公司自身和社会经济的全面发展。

(下转第136页)

前提是其拥有很高的监管效率,并能对内部各环节、各阶段进行全面的建设。要加强财务管理信息安全,首先,集团企业财务管理工作人员要先意识到自身发展中的财务风险。不论是集团企业财务制度里的管理缺点,或是规范制度运行中的潜在风险,管理人员需要从源头上对其整治,确保防患未然,为推动企业的长久稳定发展提供基本保障。其次,还要大力依靠信息技术,集团企业应主动构建自身系统的安全防火墙,及时处理信息系统运行中的各种安全隐患,妥善处理相关风险,为系统的平稳运行提供坚实支撑。与此同时,在集团企业财务管理软件中应加强安全防护系统,通过加密技术来及时提高系统安全性能,并下载杀毒工具来清除系统软件里的各种电脑病毒,抵挡外界有害信息侵入病毒导致信息泄露。此外,集团企业有关部门要加强维护自身系统信息和数据信息的观念,与集团企业各员工签署财务信息保密合同,让每一个集团企业财务报表和管理信息的员工都能做到信息不被泄漏,进而防止有关信息泄漏产生的安全风险。最后,集团企业要科学整体规划其自身财务资金,增加信息开发系统的资金投入,加大对信息技术及系统软件管理的开发设计力度,为集团企业信息化的监管模式提供强有力的支撑。

#### 4.4 加强财务信息专业型人才培养

信息化时代的来临,无论对集团企业本身还是其内部管理人员都提出了更高的要求,专业全能型的人才越来越成为各大企业青睐的对象,全能型人才在某种程度上可以提高工作效率,规避潜在风险。要确保集团企业财务管理信息化建设的顺利实施,对于人才的培养必不可少。首先,集团企业应对自身财务管理全体成员和下属公司财务人员进行针对性的培训活动,

提升财务人员对新版电算化专业知识。其次,财务管理信息化建设也需要管理人员对相关软件系统进行深入分析。集团企业应高度重视相关工作人员对软件技术的学习培训,这将有助于提升管理人员的专业水平和知识储备。最后,集团企业还应加强内部员工日常工作互动交流,这将有助于员工合理运用信息科技,并有效确保集团企业财务管理信息化建设的高效进行。

#### 5 结语

综上所述,为应对信息化时代的各种风险,对于财务管理工作来说,集团企业首先要加强明确自身对于财务管理与信息化建设融合的重要性意识,再结合实际,完善不健全的财务管理制度,优化内部的各种资源,加强各部门间的信息交流共享;同时在风险预警、财务信息化监管方面也要改善传统式的管理模式,合理运用计算机系统,确保系统安全运行;此外,还要加大对内部管理人员的专业综合素质的培养,提升自身业务水平,从而创新自身财务管理方式,在提高自身专业水平的同时也使得集团企业的财务管理效率提高,提升集团企业的核心竞争力,为其在新生态下的未来发展提供坚实基础。

#### 参考文献

- [1] VATTHANA KEODOUANGDY.集团企业财务管理信息化的问题及对策分析[D].西南科技大学,2020.
- [2] 邱年香.关于集团企业财务管理信息化建设的思考[J].时代经贸,2020(17):35-36.
- [3] 栗果.新时期集团企业财务管理信息化的创新与共享[J].经济师,2020(4):97-98.
- [4] 刘忠艳.集团企业财务管理信息化的问题及对策探究[J].老字号品牌营销,2022(8):131-133.

(上接第133页)

#### 参考文献

- [1] 刘若舟.基于新经济背景下人力资源经济管理的思考[J].商展经济,2022(15):135-137.
- [2] 王春华.基于新经济背景下人力资源经济管理创新研究

[J].首席财务官,2020(13):13,15.

- [3] 李洪涛.基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].经济管理文摘,2021(11):123-124.
- [4] 刘洪杰.新经济背景下人力资源经济管理创新策略探讨[J].今日财富,2021(3):188-189.