

新经济时代企业人力资源管理创新问题探究

陈 眺

中国石化销售股份有限公司广东东莞石油分公司, 广东 东莞 523000

[摘要]在我国经济迅速发展的同时,市场经济体制也在不断的改革与完善,这也间接的为我国企业发展带来了新的机遇与挑战。但新经济时代背景下,企业如果无法抓住发展机遇,就很可能被市场淘汰,在人才竞争和人才培养的过程中,多数企业已经考虑从人力资源管理创新中寻求突破。只有强化企业人力资源管理工作,对人力资源管理工作进行创新和发展,才能切实满足企业对人才的需求,才能确保企业在竞争中稳定发展。

[关键词]新经济时代;人力资源管理工作;创新与研究

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2159

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Exploration on Innovation of Human Resource Management in the New Economic Era

CHEN Dan

Guangdong Dongguan Petroleum Branch of Sinopec Sales Co., Ltd., Dongguan, Guangdong, 523000, China

Abstract: With rapid development of Chinese economy, the market economy system is also constantly reforming and improving, which indirectly brings new opportunities and challenges to the development of Chinese enterprises. However, in the new economic era, if enterprises can not catch the development opportunity, they are likely to be eliminated by the market. In the process of talent competition and talent training, most enterprises have considered seeking breakthroughs from human resource management innovation. We can meet the needs of enterprises for talents and ensure the stable development of enterprises in the competition only by strengthening human resource management work and its innovation and development.

Keywords: new economic era; human resource management; innovation and research

引言

企业不仅可以促进经济发展,而且可以影响国家经济的正常运转。随着时间的不断发展,企业面临着日益激烈的市场竞争。为了使企业能够更好地发展,必须调整和更新企业的人力资源的管理制度。如果企业想要长期和稳定的发展,就必须不断提高自己的竞争力,他们需要一个高度适应市场环境和高质量、高素质的的工作人员的团队。

1 人力资源管理基本概述

在经济学与人本思想的指导下,对企业进行人才的招聘、甄选、培训等工作,也就是我们所说的人力资源管理。企业利用人力资源管理工作,对人才进行引进与培养,可以使企业的生产发展得到人才支持,可以进行人才储备,满足企业未来发展对人才的需求。只有在人力资源管理中,制定出完善的管理计划,才可以使人力问题得到有效管理。同时,在人才的选聘上,人力资源部门的管理人员,还要根据企业的未来规划对人才进行招聘工作^[1]。在现代社会与经济不断发展的过程中,企业所面临的竞争环境严峻,只有做好人力资源管理工作,在发展中占据人才优势,才可以使企业随着社会发展与进步。在全新的经济时代中,企业的人力资源管理问题,也势必要随着时代的发展做出改变,这样才可以使人力资源管理工作得到完善,促进企业的稳定发展。

2 人力资源管理制度改革创新的必要性

为了满足国际发展需要,培训必须继续朝创新的方向发展。目前知识经济的发展速度不断加快,社会主义市场经济体系不断完善,培训越来越重要,必须提出更高质量的管理体系和管理理念,以解决目前的人力资源管理当中存在的困难和挑战。在不同时期,人力资源管理工作定义和内容各不相同,但是更新和改革人力资源管理的任务从来没有改变。如果我们能够运用创新意识来进行企业的人力资源管理,我们一定能够做到这一点,即更好的解决企业发展中的许多问题,有效地减少企业内部的人力资源的不稳定的各类问题的出现。例如,企业在改革过程中进行人员配置改革,使工作人员更少的受到感情波动的影响。目前,我们必须在人力资源管理中心进一步的增强员工信心,稳定企

业的正常发展运作。企业应当加强人力资源培训的创新，对不同员工采取不同的管理措施，提高企业的活力。

3 创新人力资源管理制度的重要作用

随着时代的发展，中国也遵循了这一趋势，进入了信息时代。没有人会否认，经济和社会发展必须是以人为本的，遵循这种发展的基本途径，应用以人为中心的企业发展方式与企业的人力资源管理是不可分割的。然而，如何最大限度地发挥企业人力资源的优势，对所有人来说都是一个巨大的挑战。市场竞争的本质是企业之间的人才竞争。如果企业想成为一个激烈的市场竞争的一部分，他们必须有一个高质量的企业人才队伍，具有专业素质高和较强的业务能力的人才是企业的竞争力的基础，只有这样，市场才不会在竞争下把企业淘汰。将市场发展与员工技能培训结合起来，使员工能够更好地适应企业环境，使企业适应新经济时代的市场环境。创新的员工管理可以有效地提高企业员工的质量，并全面提高企业在市场上的竞争力。在新经济时代，一些采用传统人事管理制度的公司将面临严重的危机，这些公司不能跟上时代的潮流。企业应实行人事管理的创新，对员工进行各种专业的培训，提高员工各方面的素质和技能。通过创新的管理方法，企业将有效地调动员工的热情和主动性，使企业能够在新的经济时代里更好、更快地在市场上发展。

4 新经济时代背景下企业人力资源管理创新中存在的问题

4.1 企业人力资源管理理念落后

经过我们的实践调查发现，大部分企业内部人力资源管理工作整体水平较差，无法满足企业当前的发展需求，人力资源管理工作人员无论是在思想理念还是在工作能力方面都显得较为滞后。企业内部人力资源管理用工作的实施都需要将利用到诸多的信息数据，所以老旧的管理模式显然已经无法满足企业发展的实际需要了，无法将最前沿的管理理念的作用充分的施展出来，这样对于企业人力资源管理工作的的发展就会形成一定的制约。

4.2 人力资源管理体系建设滞后

现如今，企业内部人力资源管理结构存在明显的不完善的问题，尤其是在当前社会经济飞速发展的形势下，人力资源管理体系与当前信息化技术以及互联网技术缺少良好的统一性。不仅无法为社会经济的发展提供良好的辅助，并且也会对人力资源管理工作的落实造成一定的阻碍。管理体系无法全面准确的将工作现状、技能水平、思想变化的实际问题加以反映，这也难过就会对管理体系整体性能产生一定的损害，并且也会降低人力资源管理工作的效率。

4.3 企业人力资源缺乏发展平台

很多的企业因为内部上层工作人员对人力资源管理的重要性缺少正确的人士，没有将所有工作人员当做是企业发展中不可获取的重要资源，也没有对各个员工的各方面实际情况加以全面了解，不能对员工的工作需求和思想变化进行及时的了解，这样就会导致人力资源管理用不到位的情况，不利于人力资源管理工作的切实落实。在企业实施各项管理工作的时候，没有指定专门的管理机制，不能将管理工作进行合理的安排，无法保证企业管理人员能够满足实际企业运营的需求，最终会导致管理混乱的情况发生。

4.4 系统层面存在的问题

健全和完善的人力资源管理体系，是有效保障企业人力资源可持续发展的重要基础。20 世纪 90 年代，人力资源管理模式由西方引入我国，通过不断的实践和探索，大多数企业都意识到通过人力资源管理提升企业凝聚力和竞争力的作用。在正确的认知意识引导下，我国企业人力资源管理体系不断健全和完善，也在企业的长久发展中起到重要作用。然而，由于在对人力资源管理系统的认知中存在差距，许多国内企业的理解程度远低于国外企业，对人力资源管理体系的认识不足，导致人力资源管理体系的设计和规划不完善。绝大多数企业在优化人力资源管理的过程中，以问题为导向，只有面临紧迫问题才想到人力资源管理改革，这对于企业发展而言，极为不利^[4]。

5 新经济时代背景下企业人力资源管理创新的策略

5.1 构建以人为本的人力资源创新管理体系，注重员工价值方向

在新的经济时代，企业人力资源的管理要求必须要使企业重视工作人员的价值取向和建立以人为中心的创新管理制度。在整个企业管理过程中，需要把科学的、先进的管理体系用于企业的人力资源管理。对于不同性质的企业来说，企业员工的价值观有很大的差异。因此，在建立人事管理创新管理制度的过程中，最好是把工作人员的多种价值取向结合到大多数工作人员所承认的价值取向中，并继续朝着这一价值观念的方向努力^[5]。

5.2 结合新经济时代发展要求，创新人力资源管理内容

根据新经济时代的发展需要，完善企业人力资源管理重点。管理重点不应局限于日常工作和普通的管理，最好要从多个方面开始，继续实行高水平、全面性的人力资源管理，以保证企业的人力资源管理的内容是创新的。鼓励企业领导人从工作人员管理和启动岗前培训等多个层次着手，并努力推动企业人力资源管理的高质量发展。同时，由于目前企业人力资源管理不善，需要实行创新的人力资源管理，推动企业的创新发展。

5.3 构建具备前瞻性的人力资源管理措施，提升管理效率

造成企业人力资源管理效率无法提升的主要根源就是企业人力资源管理工作整体水平较差导致的。所以，企业内部所有管理工作人员务必要综合自身各方面情况以及未来发展规划，制定完善的人力资源管理机制，为公司各项运营工作的有序开展创造良好的基础，加大力度全面落实企业工作人员管理工作。在上述工作中，管理工作人员还需要针对性的制定详细的发展目标，在运营中结合实际情况对人力资源管理机制进行不断的优化和创新。

5.4 提升企业人力资源管理信息化水平

在新经济时代中，数字化生产和信息化生产是最为主要且最具代表性的标识。进行人力资源管理工作必须从信息化建设的角度去寻求突破口和立足点。因此，企业必须将信息化的人力资源管理体系统构建列为首要任务与目标。在新经济时代，企业应利用大数据对企业生产、经营管理、员工行为等重点环节和关键步骤进行研究和分析，建立起以员工评价、职业环境、生产技术、企业特征等要素为主要维度的人力资源管理信息化数据库，真正将管理工作以数字化、信息化的方式向人才、企业和社会呈现，以多维度的数据呈现出员工的特点，并做到对新经济时代人力资源成长方向的科学预测，全面为人力资源管理提供翔实的基础和预见性建议。

6 结束语

进入新的经济时代，企业人力资源管理的创新工作应当始终保持一个正确的方向，及时落实人力资源管理创新管理措施，树立公司创新文化形象，注重企业创新需要通过企业的日常管理实现以人为中心的管理精神，实施更高质量、更高水平的创新管理措施，将人力资源管理模式和机制更多地赋予时代气息和科技元素。在推动企业综合管理质量和水平的同时保障企业的可持续发展。

[参考文献]

- [1]何冬云.关于新经济时代企业人力资源管理创新的思考[J].人力资源,2020(06):138-139.
- [2]贺岩.新经济时代企业人力资源管理创新问题探究[J].现代营销(信息版),2020(02):197-198.
- [3]王亮.新经济时代下的企业人力资源管理创新策略探析[J].财经界(学术版),2020(01):250-251.
- [4]王禹.新经济时代企业人力资源管理的创新与发展[J].纳税,2019,13(27):219-220.
- [5]卢典燕.新经济时代企业人力资源管理的创新与发展趋势[J].全国流通经济,2019(20):78-79.

作者简介：陈眈（1980-），男，中国石化销售股份有限公司广东东莞石油分公司经济师，本科毕业，工商管理专业，从事人力资源管理工作，担任部门主任。