

新经济时代人力资源管理中的经济管理对策研究

朱慧芬

巴里坤县奎苏镇便民服务中心

DOI:10.12238/ej.v8i7.2719

[摘要] 在新经济时代,为了确保市场化经营主体健康、平稳地发展,相关单位必须提高对人力资源的经济管理的认识,积极地发掘新经济时期所蕴含的管理资源和机会,主动进行管理方式的创新,从而使各级单位的人力资源经济管理水平得到切实提升。但是,从现实情况分析,尽管大部分单位都在积极地进行着人力资源经济管理方面的改革,但是所反映出来的价值效应还不够明显,具体改革流程中还存在诸多不够完善之处。因此,本文以新经济时代下的人力资源经济管理创新为主旨,对目前我国人力资源经济管理的现状进行深层次剖析,并据此提出相应的改进对策,希望能给有关单位以及工作人员提供一些借鉴。

[关键词] 新经济; 人力资源管理; 经济管理

中图分类号: F062.1 **文献标识码:** A

Research on Economic Management Strategies in Human Resource Management in the New Economic Era

Huifen Zhu

Kuisu Town Convenience Service Center, Barkol County

[Abstract] In the new economic era, ensuring the healthy and sustainable development of market-oriented business entities requires relevant organizations to deepen their understanding of human resource economic management. These organizations should actively explore the management resources and opportunities presented by the new economic environment while proactively innovating management approaches. This will effectively enhance the economic management capabilities of human resources across all organizational levels. However, based on an analysis of the current situation, although most organizations have initiated reforms in human resource economic management, the reflected value outcomes remain insufficiently evident, and numerous imperfections persist in the reform process. Consequently, this paper focuses on the innovation of human resource economic management in the new economic era. It provides a comprehensive analysis of the current state of human resource economic management in China and proposes corresponding improvement strategies to serve as references for relevant organizations and personnel.

[Key words] New Economy; Human Resource Management; Economic Management

引言

新发展格局是以数字化技术为先导的新时期,在一切皆可编程和大数据驱动下,传统的经营模式已经很难维持,急需进行变革和创新。在新的发展格局中,人才与各单位经营发展是一个整体,相互依存。随着新的发展格局的形成,必须把人力资源管理放在经济管理的高度,把握现代化发展理念。这要求更多地关注人力资源管理与单位经济管理效率之间的关系,把现代人才引入单位日常运营与发展中。因此,对人力资源经济管理进行深入剖析与思考,并在此基础上提出了一些创新性的观点,这对促进单位的发展有着积极的意义。

1 新经济背景下人力资源经济管理概述

1.1 新经济与人力资源经济管理概念

新经济是以网络技术、智能技术、数据分析、智能互联等前沿科技为驱动的经济模式,信息技术的应用日益广泛。传统产业正加速向数字化、智能化方向发展,新的产业形态、经营模式不断涌现,创新与创业活动也趋向多元发展态势。

现阶段,人力资源经济管理的重要性愈发显现。人力资源经济管理不仅仅是对人才招聘和培养,还涵盖对员工绩效的精细化管理、有效激励以及人才留存等层面,确保员工的才能和潜能与公司发展密切相连。借由保证人力资源经济管理的现实价值,维持相关工作的时代感,在新的经济环境下,以灵活的策略迎接各类挑战。

1.2 新经济背景下人力资源经济管理的特点

1.2.1 技术型人才需求增长

随着新经济的发展, 社会急需大量的高科技人才, 如软件工程师, 数据分析师, 以及人工智能方面的专家。同时, 传统行业也面临着巨大的变革, 对数字化和智能化人才的需求逐步增加^[1]。

1.2.2 灵活性和创新性提升

新经济最显著的特征是快速变化和不断创新, 因此要求具有高度的弹性, 能根据市场的变化和科技的发展, 及时对人员招聘策略、培训方案、激励机制进行调整。

1.2.3 人才激励和留存作用显现

在新的经济环境下, 如何有效地激励、留住人才, 是能否获得持续发展动能的关键。除了工资和福利外, 也需要有竞争性的发展平台, 营造高效工作氛围, 并构建积极进取的文化系统, 保证人才在单位的有效留存。

2 人力资源经济管理存在的问题

2.1 激励机制存在不足

新经济环境下, 我国人力资源经济管理工作的效率与质量下降, 究其原因在于激励机制不完善。为了顺应时代的潮流, 大多数单位在进行人事工作时, 都应把“以人为本”作为一项基本的管理准则, 对员工的实际工作需要和发展需要作出全盘考量, 积极地改革人力资源经济管理制度, 重视激励机制的建设, 吸引更多高素质人才, 提升单位整体发展档次^[2]。

从现实的观点来看, 由于受到传统的经营观念的限制, 尽管各单位普遍建立其人力资源激励体系, 但在全面性、针对性和深度上仍有不足之处, 进而严重妨碍激励效应的全面实现。

首先, 激励机制尚待完善。大多数单位制定的激励制度, 内容过于笼统, 没有明确的目标, 难以将激励制度落实到各个层次的日常工作中, 由此导致人力资源经济管理工作中的执行力度较低, 进而抑制激励机制发挥作用。

其次, 考核方式单一。对于各个部门的奖励评估, 一般都以不同岗位员工为主要考核对象, 将其实际工作状况和各种指标信息进行综合分析之后, 形成最终的评估结果。这种评价方式客观性较弱, 容易受评价者的主观判断干扰, 导致激励机制不够公平, 进而使单位员工信心受挫, 甚至导致人才流失。

最后, 大部分单位在制定激励政策时, 更关注物质层面, 激励机制较为单一, 这不但妨碍了员工自身的发展, 而且也难以充分调动其工作激情, 对单位日常经营及发展产生影响。

2.2 人力招聘模式急需完善

在新兴经济格局中, 各单位在人力资源经济管理方面普遍存在某些不足之处, 在招聘领域, 单一招聘途径、僵化招聘思维和陈旧招聘方式严重制约了各单位高效引进拔尖人才的进程。一些单位采取“线上+线下”相结合的方式开展招聘活动, 然而, 由于线上招聘渠道的发展不充分^[3], 并且未能形成多样化的招聘资源, 这就造成实际的招聘效果远没有达到预期目标, 这不但大大加重了工作人员的工作压力, 而且也会导致人才招聘

的准确性下降, 导致应聘人员难以达到职位要求。造成这种状况的最大原因是, 在发展线上招聘渠道的过程中, 有关人员对相关信息化和数字化技术还不熟悉, 不能将线上网络平台的招聘效率完全发挥出来, 只有通过基本的模块, 对应聘者有一个基本、大致的认识, 而其工作经历、实际能力、专业水平等都均无法全面反映出来, 这就造成单位的人才招募工作效率低下, 很难招募符合岗位要求的高素质人才, 从而削弱人力资源经济管理工作的价值效用。

2.3 人力资源经济管理架构有待优化

为适应新经济时代的发展趋势, 各单位应积极推行现代人力资源经济管理, 将现代管理理念与自身实际工作相结合, 积极构建现代化的管理制度, 创新人力资源经济管理方法, 切实保证单位的有序发展。人力资源经济管理结构是人力资源经济管理系统中的一个重要组成部分, 其发展水平对人力资源经济管理有着重要影响, 但从目前各个单位的人力资源经济管理结构来看, 还有很多问题有待解决。比如, 大部分单位都建立具有一定独立性的人力资源经济管理结构, 并且将管理重心放在设立职能职位上, 但并未将其实际应用于单位发展战略, 导致在实际操作中效率低下。大多数单位现行的人力资源经济管理架构, 其独立性普遍与期望的目标相去甚远, 且在对人力资源进行优化时, 无法将其与战略发展目标以及职能岗位规范进行有效融合, 这就导致了单位内工作人员的实际工作出现重叠, 这不仅增加了人力成本, 还可能限制各单位在培育创新人才方面的成效^[4]。

3 新经济时代人力资源管理的经济管理对策分析

3.1 优化激励体系

第一, 创新激励机制考核模式。对于管理者的评价, 各单位都要从员工的角度出发, 对其进行深入的剖析, 既要对相关负责人、单位领导、同事等人员的意见进行合理采纳, 又需兼顾员工个体需要、岗位需求等多方面因素, 构建一套合理且高效的奖惩制度与评价方案, 使其能够真正地反映各项工作的实际价值。

第二, 关注激励政策的多元化设置。对于单位普通员工, 需要加大监管与引导力度, 在设置相应物质奖励政策的基础上, 还应结合具体状况, 制定相应的处罚办法, 这样才能让员工对激励机制的认同感和满意度得以提高。针对单位管理者和骨干成员, 要建立一套有针对性的约束机制, 借由严格的监管与绩效考核, 增加激励力度, 并结合工作目标达成情况, 制订一套与其发展需求高度契合的激励方案, 在此基础上开展各类形式的精神激励制度, 这样才能充分调动管理人员的积极性, 规避人才过度流失, 为单位人才系统建设提供基本支持。

第三, 在建立激励体系环节, 也需以全体员工的实际工作为考量依据, 以实际数据分析为基础, 对奖惩方案与实际工作指标、工作量完成情况等多个因素结合, 保证奖惩决策的客观性及适用性。在精神激励机制方面, 单位满足其精神需求, 在精神动力激励层面, 需积极响应员工的精神诉求, 诚恳采纳其建议, 以

员工视角审视问题,辅助其精确定位自身角色,确保其在恰当岗位发挥才能,进而提升员工对单位的信任与归属感。

比如,单位可以根据自身发展管理实际,增设阅览室、活动室、内部健身房等场所,营造良好的工作气氛,让员工的工作环境得到进一步改善,以文化浸润满足员工的各项需求。而且,单位还应当从自身整体发展出发,对具体管理目标进行清晰设定,按照单位内部各职能部门的功能划分,对部门目标进行合理调整,辅以有效的绩效激励指标,促使单位发展效益得到显著提升。

3.2改进人才招聘流程

在当前的社会背景下,“无意识偏见”现象仍旧是新经济形态下人力资源经济管理领域的一大挑战,关注点仍在应聘者的学历背景上,却未充分考量其综合素质^[5]。在新经济环境下,即便各单位都在积极推进多样化的招聘体系构建,但不可避免地更加看重应聘人员的身份标签,这就导致学历偏低、但能力突出的人才依然没有得到足够重视,并且单位人力资源部门在对简历进行筛选时,依然存在着隐性、无意识的偏见,使各层次人才大量流失,进而影响单位后续的人力资源经济管理模式。为有效地避免此类问题,单位首先要积极抛弃传统人才招聘观念,对人事制度作出恰当调整,通过多种过滤手段,将在招聘过程中出现的“无意识偏见”予以消除。其次,借助网络平台,采用多种分析方法,帮助单位充分了解自身人力资源建设需求。

3.3科学优化人力资源经济管理架构

在新经济环境下,大部分单位都存在着人力资源经济管理框架不足等问题,为了更好地应对这一情况,使组织结构得到进一步优化,各级单位都需要按照新的人力资源经济管理理念,制定一套科学、完备的管理体系,为单位人力资源经济管理工作的顺利实施和有序推进提供坚实基础。由于人力资源是各单位综合管理体系的一个重要组成部分,再加上数字化、信息化技术的快速发展,因此,为了更好地建立单位内部各职能部门之间的协调和沟通机制,相关管理人员可以利用现代化技术手段,对人力资源经济管理的深度和广度进行适当扩展,从而建立一个适合新经济时代需求的人力资源经济管理框架,帮助各单位更好地完成人力资源经济管理的目标。因此,各级单位都要充分考虑到绩效管理、人才分配与激励政策实施等方面的管理机制,由此确立完备的人力资源经济管理体系^[6]。

各单位要按照人才管理规范,全面梳理并优化现有人力资源经济管理框架,建立一个扁平化管理结构系统,对人力资源进

行科学配置,对各部门、各岗位的职责加以明确,对岗位要求作出细致划分。同时,要积极推进数字化、信息化建设,不断扩增计算机网络的布局范围,提高各单位人力资源信息化开发及管理水平。此外,也要积极加大资金运用力度,规范分配和使用各项资金,确保每一笔资金流动公开、透明,并且能取得较好的投入成效,设立资金链追踪机制,提高资金和资源的利用率,从而为新经济环境下的人力资源经济管理体系的构建和平稳运转提供强有力的帮助。

4 结语

在各单位发展进程中,人力资源经济管理是一个不可或缺的环节,它不但能够帮助各单位招募大量高素质人才,构建高质量的专业人才团队,防止人才流失,同时也能对单位组织结构进行全方位优化,确保所有工作都能得到有效落实,激励单位员工按质按量、准时完成自身经营指标,由此为提升单位的核心竞争力创造有利的条件。基于此,单位要高度关注人力资源经济管理活动,积极进行管理理念和模式的革新,跟上新经济时期的发展潮流,抓住市场发展契机,构建完善的人力资源经济管理系统,并落实内部激励制度,使其能最大限度地发挥人员激励价值,显现人力资源经济管理的有效性,进而有力推动各单位人才体系建设,维持单位高效、平稳的发展态势。

[参考文献]

- [1]胡小莉.精细化管理在A公司人力资源经济管理中的应用的问题与对策研究[J].中小企业管理与科技,2024,(16):113-115.
- [2]魏丹.人力资源经济管理工具在企业中的应用分析——以平衡计分卡为例[J].经济师,2022,(08):265-266.
- [3]潘炜俊.目标成本管理在企业经济管理中的应用研究——以广州X化妆品责任有限公司为例[J].投资与创业,2022,33(12):123-125.
- [4]张智.对人力资源经济管理工具在事业单位中的价值研究分析[J].财经界,2022,(05):158-160.
- [5]钱英.对内部治理视角下的人力资源经济管理模式构建研究[J].中国科技投资,2021,(02):180+185.
- [6]刘娜欣.新人力资本测度对提高人力资本效率的影响——评经济管理出版社出版《新人力资本:测量、形成与作用》[J].价格理论与实践,2020,(08):183.

作者简介:

朱慧芬(1977--),女,汉族,巴里坤人,中级经济师(人力资源管理师),本科,研究方向:人力资源管理。