# 谈在新经济时代加强企业人力资源管理创新

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2024-06-09

*谈在新经济时代加强企业人力资源管理创新摘 要：新经济时代的来临，改变了企业的经营环境，迫切需要转变企业人力资源管理模式，以实现企业持续快速健康发展。本文通过对新经济时代的特征和企业发展需求的分析，对创新人力资源管理模式提出相关对策。关键词：...*

谈在新经济时代加强企业人力资源管理创新

摘 要：新经济时代的来临，改变了企业的经营环境，迫切需要转变企业人力资源管理模式，以实现企业持续快速健康发展。本文通过对新经济时代的特征和企业发展需求的分析，对创新人力资源管理模式提出相关对策。

关键词：新经济时代；企业；人力资源管理；创新

编辑。01

在经济全球化和国际化的新经济时代，高新科技已成为关键性的资源，成为企业发展的新动力和第一生产力，企业竞争更加激烈，企业之间竞争优势来自于对市场的反应速度和新的技术和产品的开发能力，人力资源的竞争成为企业竞争中的关键资源。人才是基础，是企业创造价值的核心。因此在新经济时代的背景下，如何加强人才资源的管理与开发，不断挖掘、发现、培养和使用好人才，是企业面临的具有战略意义的研究课题。

一、新经济时代下企业人力资源管理亟需解决的问题

价值观的转变：新时代的员工的主体观念、自我意识、时代精神不断增强。不仅表现在为实现自我、发展自我的行为方式的改变上，而且表现出较为明显的自我思考、自我分析、自我判别、自我保护的特征。

组织结构的改变：企业组织结构由“正金字塔”向“扁平化”转变，扁平结构即是：最上层为一线工作人员，也被称为现场决策者；中间层为中层管理者；最下层为总经理、总裁。

绩效评估的改变：从目标管理为主，改变为更强调效果的管理，个人工作能力、工作态度等也纳入绩效评估范围。

薪酬体系的改变：从以职位、工龄为主要的因素，改变为以绩效奖金为主，强调个人的绩效贡献。高、中层管理角色的改变：从“领导”、“督导”的角色改变成“规划”、“辅导”的角色。从以上的新经济时代企业管理方式的改变可以看出，人力资源导向已成为促进企业发展壮大的基本导向，因此建立科学有效的人力资源管理系统对于企业的健康发展来说至关重要。目前，国内一些企业在改革过程中，对人力资源管理作用的认识存在偏颇。同时人力资源管理者存在很多的不足：被各种所谓的理念和工具迷惑，缺乏判断力；专业知识和实践知识的严重匮乏；无法认知HR的双重角色；无法准确的定位自身；沟通能力的缺乏；缺乏对公司业务的真正理解，眼高手低，综合管理能力不够；缺乏宏观的把控能力和系统的思维。

人力资源管理者未充分理解人力资源管理的主要职责是协调和监督，而视之为权力集中部门，从而造成权限集中、管理脱节、有失公平的和矛盾的激发等问题，影响了企业的战略实施和改革的顺利进行。主要体现在以下方面：人力资源管理体系建设缺少竞争力；人员配置规划缺少全面性，对培训机制的理解存在误区；激励机制存在不足，绩效评估机制亟需完善；薪酬与福利管理的合法性有待提高；信息资源的合理开发利用需要加强等。

因此人力资源管理应要科学合理，企业在制定人力资源管理战略的同时，也应加强管理团队的建设，弥补自身的人力资源短板。在用人过程中，企业应该努力创造条件，使求职者有归属感。企业文化是企业的灵魂，企业想要长远发展，就应该注重企业文化的建设，让企业更加有“凝聚力”。

二、建立科学有效的企业人力资源管理模式

（一）企业员工核心价值观的建立。企业的价值观是企业员工评价事物价值时所持有的观点和准，而企业核心价值观是企业价值体系中的元价值，是整个理念体系的核心。对于任何一个企业而言，只有当企业内绝大部分员工的个人价值观趋同时，整个企业的价值观才可能形成。第一，思想教育培养，用科学正确的思想理论来武装员工的头脑，从根本上提高其思想素质和基本觉悟。第二，企业文化宣导渗透，企业文化对员工价值观的影响，就如润物无声的细雨，起到潜移默化的作用；第三，岗位实践锻炼。在培育工程中突出实践性，不断用核心价值观的标准来激励员工，要求员工。

（二）努力构建学习型组织。美国《财富》杂志曾指出：“未来最成功的公司，将是那些基于学习型组织的公司。”，构建学习型组织是企业未来发展趋势。在新的经济背景下，企业要持续发展，必须增强企业的整体能力，提高整体素质，未来真正出色的企业将是能够设法使各阶层人员全新投入并有能力不断学习的组织——学习型企业。

（三）要加强人力资源管理的战略性研究。新经济时代，随着知识经济向广度、深度发展，人力资源真正成为企业的战略性资源。因此，企业要发展就必须重视人才的培养，并高度重视企业的人力资源管理。员工在企业中的地位越来越重要，要充分激发他们的积极性，不仅要保障其公平合理的报酬，还要保障其自我发展的机会、条件以及职业安全等。要改变传统的企业人力资源管理中作业性、事务性的内容，更加重视战略性项目研究，包括人力资源政策的制定和完善、员工的教育与培训、中长期发展规划的形成和实施等。

（四）要改进员工的招聘、考核方式。对于绝大多数职位的招聘，直接面谈仍然是占主导地位的招聘形式，尤其是高级人才的招聘过程中，经验性面谈几乎是唯一的方式。尽管面谈是最直接的一种沟通方式，但是在缺乏必要客观性工具的情况下，往往容易受各种主观因素的影响，而使企业不能准确把握求职者的全面情况。人才是企业发展的源动力，因此人资主管在招聘时要把握流程中的每个细节，这样才能将人才为我所用，让企业和员工能够共同发展，最终实现双赢。要改进对员工的考核方式：业绩考核应鼓励员工的创新与冒险精神；能力考核应对每个员工以最大的信任，注意开发他们潜在的工作能力；态度考核要因人而异，公司是个大的集体，应以每个员工性格、职业取向和兴趣为考核标准，对员工的个人成长与进步和企业整体绩效都有很大的提高。

结束语：人力资源管理要科学合理，企业在制定人力资源管理战略的同时，也应加强管理团队的建设，弥补自身的人力资源的不足。企业在人力资源管理发展上要有正确的认知，这种结构性矛盾会长期存在。作为企业自身来讲，一定要优化自身的人力资源管理模式和用工结构，应用科学的薪酬分配机制，采用劳务派遣、劳务外包等多元化的用工模式，积极组织员工参加专业技能培训，提升员工素质和劳动生产率。

作者单位：河南财政税务高等专科学校

参考文献：

[1]刘云.社会主义市场经济学[M].北京:新华出版社,1994.

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找