# 浅谈新经济对人力资源管理的需求

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-06-09

*浅谈新经济对人力资源管理的需求 “黄金系千，不如一贤”，可见人才对与经济和社会发展的重要性。对人才的渴求及培养反映并关系着社会的进步和经济的发展。特别是新经济时代，对人才渴求尤为急迫。从一定意义上讲，新经济就是人才经济，新经济时代就是创造性...*

浅谈新经济对人力资源管理的需求

“黄金系千，不如一贤”，可见人才对与经济和社会发展的重要性。对人才的渴求及培养反映并关系着社会的进步和经济的发展。特别是新经济时代，对人才渴求尤为急迫。从一定意义上讲，新经济就是人才经济，新经济时代就是创造性人才表演的舞台。在新经济时代的特殊背景下,创新成为未来管理的主旋律,而自身人力资源管理的创新成为管理创新的主题，人力资源管理对新经济的健康快速发展有着极期重要的意义。

一、新经济的概念及主要特征

所谓的新经济，指的是已经存在数年的两种广泛趋势:第一种是商业的全球化;第二种是信息技术革命。

新经济的涵义有广义和狭义之分。广义上讲,新经济是指信息经济、网络经济、数字化经济、新经济、生物经济、风险经济等等。狭义上讲，新经济是指美国于上个世纪90年代以后在技术进步和全球化共同作用下所出现的一种相对于传统经济的新的经济形态,它与传统经济的本质区别就是在实现低通涨和低失业率较长期并存的情况下的经济持续增长。

新经济与其它经济形式相比，他主要有以下六个特征：

一是新经济对知识的需求性强。二是新经济有一定的创新性;三是新经济是全球化的经济;四是新经济是网络化的经济;五是新经济是科技化的经济;六是新经济是持续化的经济。

二、新经济时代所需人才的类型及素质

1、合作型人才。 在新经济时代,许多项目只有通过合作的方式才能实现共赢,信息社会本身就是一个合作的组织,企业是链状供应,银行是网状服务,信息是网上共享,创新是网点协作,因此,新经济社会是一个人际关系高度社会化的社会。在这样的社会,需要更紧密的联系和协作,需要借助集体的力量和他人的力量,才能发挥自己的力量,取得事业的成功。也就是说,在新经济环境中,要从事科研、发明、创造,或从事生产与经营,靠一个人的力量难以完成。竞争是工业社会的价值观,而新经济时代的价值观是合作。因此,合作型人才是新经济时代企业所需的人才。

2、创新型人才。 创新是新经济时代的主题,新经济是创新化的经济,创新化经济需要的是具有创新型的人才。第一，随着信息技术的发展,计算机的广泛应用,电脑将取代一些机械性脑力劳动。计算机的应用,不再要求我们有强的记忆能力,而是要求具有综合的研究、判断、逻辑推理能力,高度的创造意识和创造能力。其次，新经济时代,产品的知识含量增加,逐步形成知识产品。知识产品的生产,最重要的生产资料不是设备和工具,而是人的知识的能力,特别是人的创造能力。

3、个性化人才。 个性化人才是创新过程的一种表现形式,任何一个创新计划都体现出个性化的思想。在工业社会,生产是标准化、大规模生产,而在新经济社会,生产是非标准化,甚至可能是单件生产。在这样的经济环境中,谁能设计出个性化的适应不同层次消费者需要的产品,谁就能在市场竞争中取胜。新经济亦为个性化经济，他需要个性化的人才。所谓个性化人才,就是让其个性得到充分发展。适合学什么,就让其学什么,适合干什么,就让其干什么。有哪一方面的兴趣与特长,就让其在哪一方面发展。人才的发展必须与社会的需求相复合,必须与所在组织的需求相吻合,这是个性化发展的基本前提。

4、复合型人才。 复合型人才指多种专业能力的复合,是社会科学与自然科学的复合,是智力因素与非智力因素的复合。新经济时代很多创造活动是跨领域的,这种创造不可能依靠某种单一知识和单一技能来实现,它必须借助多种知识、多种技能的综合运用来完成。社会越发展,创造的复杂程度越高,高度复杂的创造需要高度发展的能力系统,也就是对知识面的要求越来越宽。在新经济社会就是应付许多日常工作也离不开综合能力。曾有学者阐述“单一能力时代已经结束了,只有具备综合能力的人,才能在现代竞争中获胜”。所以,复合型人才是新经济时代企业所需要的人才,同时也是企业的稀缺资源,企业要努力的培养这种资源。

三、新经济时代与人力资源管理

1、营造创新文化。 在新经济时代,创新和时尚已经成为这个时期的主题,企业的发展需要这种创新的理念来驱动。 企业应致力于创造一个激励型的、充满创新气氛的开放环境,以利于发明、创造和企业未来的技术研究与展望;提倡挑战性思维。挑战性思维鼓励广大员工对现实状态提出质疑,不断思考和创新,企业为此可能承担一定风险,但企业这种文化氛围和对待风险与失误的态度会激发员工的创造性,增强员工的竞争能力,并会以此吸引大批优秀人才;设立共同的目标。自身应设立可以激起人们奋斗精神、愿为事业共同努力的目标,包括短期目标和长期目标等,在这样的创新环境下,新经济的发展才能适应时代的需要。

2、实行柔性管理。 在新经济时代,知识型员工是自身发展的关键,真正才华横溢的人才,往往是充满个性而难以驾驭的,这就要求人力资源管理必须主动抛弃传统的管理方式,运用组织的共同价值观和经营理念,依靠共同的信念、互动的心灵进行柔性管理,给员工创造一种宽松的环境和气氛,给他们更多的授权,让他们成为工作的主人,不断学习,不断提高,从而激发员工的创造欲,使潜能和天赋得到最大程度的发挥。

3、以人为本的管理理念。 以人为本是在管理过程中,始终将人放在核心的位置,追求人的全面发展,以便充分调动所有职工的积极性和创造性,使自身获得最大的效益。在新经济时代的人才。人才是自身的最重要的资源,是主宰自身命运的主人,自身将员工作为自身最重要的资源,信任员工、尊重员工、依靠员工,把自身员工放在管理的主体位置,围绕着充分利用和开发人力资源而开展管理活动,激发人的活力和创新精神,从而实现人的全面和自在的发展,使自身的目标和员工的发展目标达到一致。人的全面和自在的发展是人本管理的精髓,更是自身人力资源管理的核心理念。

综上所述，新经济时代的网络化、知识化改变了衡量自身财富的标准,知识成为自身的战略资产,作为知识承载者的人力资源,是自身最重要的资源,是自身的财富和资本,自身人力资源管理更成为其兴旺发达,保持恒久竞争力的关键。为此,我们要结合自己的实际情况,进行积极探索和大胆尝试,创造出适合自身的人力资源管理模式。

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