# 论新经济环境下企业人力资源管理的策略及其思考

来源：网络 作者：水墨画意 更新时间：2024-06-09

*一、前言新的经济环境下，企业的发展和管理能力都有了新的需求，而作为企业重要的动力因素之一的人力资源的管理自然是很重要的，人力资源的管理必然是要适应新的经济环境的，下面就简要说明新经济环境下人力资源管理需要面临的不同问题。二、新经济环境对...*

　　一、前言

　　新的经济环境下，企业的发展和管理能力都有了新的需求，而作为企业重要的动力因素之一的人力资源的管理自然是很重要的，人力资源的管理必然是要适应新的经济环境的，下面就简要说明新经济环境下人力资源管理需要面临的不同问题。

　　二、新经济环境对人力资源管理的影响

　　1.管理对象不再是直线的管理而是相互的交叉管理。对于传统的人力管理方式来说一直看重的是职责分明的直线式的管理，但是新的经济环境下强调的则是交叉的管理，企业各部门间、企业间、甚至行业间的人力资源管理是可以相互渗透的，是以跨越原来职能部门的团队为单位的交叉管理。

　　2.管理方式逐步简单。伴随着新的经济形式的到来，企业的管理层次在不断的减少，增加的是管理的力度，很多大型的或者跨国的企业多数都是在试图减少中层的管理工作人员，这样的管理方式在新的经济环境下势必会更好地发展，这样既可以节省人力资源，又可以提升人力资源的质量，这必将是企业日后人力管理发展的趋势。

　　3.管理方式、内容、信息的多元化发展。新经济环境的发展，使得信息的交流更加的及时和广泛，所以企业人力方面的管理呈现出多元化的特点。首先，对于从业人员结构发生的变化和人力资源配置的国际化等方面都有了新的战略需求。其次，员工的工作方式变化。第三，不同地理因素对工作阻碍不断减少。第四，员工的不同的工资制度也在向多元化发展，对激励制度有了新的需求。第五，人才流动的目的变得多样性、快速，人才竞争越越来越激烈，对于企业的具体的人力激励制度有了新的挑战。

　　三、人力资源管理在企业管理中起到的作用

　　1.人力资源管理对企业的重要性。在这个新的经济形式下，知识经济的时代，人才的发展才是企业的发展，企业的发展主要依靠企业的决断，而企业的实际决断依靠的则是企业的目标和制定方案的实力，然而这些方面最终是要靠企业拥有的人才实力来决定的。可见人才管理对企业的重要性。

　　2.人力资源管理对经营绩效的作用。对于企业来说，工作效率的提高就是竞争力的最好保证，而人力资源的有效管理就是有效企业经营绩效的最根本的动力原因。人力资源管理可以通过对员工全方位培训、准确考核、有效激励，加强员工的团队精神，提高员工的满意度、参与度，提高员工的工作效率，为公司创造更大的价值。

　　3.帮助企业提高竞争优势。有效的人力资源的管理可以帮助企业在竞争中形成优势，人力资源管理可以帮助企业在成本控制和产品不同方面之间取得竞争的优势地位，这是有很多学者认可的，所以它的管理已经越来越多的受到了重视和关注。

　　四、新经济时代企业人力资源管理的不同方式

　　新经济时代企业人力资源管理的模式，不再是旧经济时代的“专制型”模式，一味要求员工依赖与服从，而是要转变为“服务型”的管理模式，即：企业把员工当作客户般对待，要为员提供丰富的人力资源产品与服务。例如，在企业招聘、录用、培训、工资福利、劳动时间等全方位、全过程中，为员工提供既富于挑战性的、又富于无微不至关怀的一种灵活、有效的多元化服务;又如企业的利润分享服务，还有企业的授权赋能服务等。总之，企业需要做的是把自身的目标和员工的利益更好地结合，保证企业和员工都可以更好地发展。

　　五、新经济时代企业人力资源管理的特征

　　新经济时代企业人力资源管理的特征是柔性化。讲“柔性化”管理，是针对旧经济时代的“刚性化”管理而言，并赋予全新的管理理念。郑其绪教授曾这样概括柔性化管理的特征：内在重于外在;心理重于物理;身教重于言教;肯定重于否定;激励重于控制;务实重于务虚。显然，在柔性化管理下，不再有刚性化的约束机制，企业实施柔性化三十六字方针，可以极大地激发员工的积极性和主动性。

　　在柔性化管理下，员工不再只是单纯接受自上而下的纵向批示而工作，而是同时又通过扁平的组织、

　　网络式、相互合作式、沟通授权式而工作，这样，企业能够极大地增加员工的责任感和团队精神。

　　六、人力资源管理的转型及新定位

　　所谓人力资源管理，是将组织内的所有人力资源作适当的获取、维护、激励以及活用与发展的全部管理过程与活动。换言之，即以科学的方法使企业的人与事作适当的配合，发挥最有效的人力运用，促进企业的发展，简单地说，即为“人与事配合，事得其人，人尽其才”。传统人力资源往往扮演被动的人事行政角色，并没有很清楚与企业正常的经营绩效有着直接的关系。

　　新的经济环境下，企业要以知识和决策为基点，通过有效的人力资源管理实现企业目标，满足客户的需求，而客户最终满意与否就可以直接体现在订单和具体的价格上，从而转变为企业的利益和效益，这依旧是企业的营运的过程。企业做好人力资源的管理就要根据实际的需求制定人力资源的目标，做好人力资源各个方面的管理，保证员工工作的忠诚度，服务中建立客户服务的观念，为客户提供全面的服务，做好企业形象的维护。在整个企业的组织的管理和革新中，依旧起着推动的作用，这就是人力资源管理需要做好的部分，企业人力资源的管理还要做好员工之间关系的管理，员工不再是被动地接受福利的政策，企业转变为主动地关怀员工角色，不断地帮助协助员工提高自身的附加价值，建立有效的员工相互沟通的管理体制，从而更好地做好人力资源的定位，满足新的经济形式下企业的需要。

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