# 论新经济与人力资源管理的创新

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-06-09

*摘要:在新 经济 时代 的特殊背景下,创新成为末来管理的主旋律,而 企业 人力资源管理的创新成为管理创新的主题。本文对新经济的内涵和特征,新经济时代的企业所需人才的类型和素质进行论述,提出了在新经济时代的人力资源管理创新。 关键词:新经济 ...*

摘要:在新 经济 时代 的特殊背景下,创新成为末来管理的主旋律,而 企业 人力资源管理的创新成为管理创新的主题。本文对新经济的内涵和特征,新经济时代的企业所需人才的类型和素质进行论述,提出了在新经济时代的人力资源管理创新。

关键词:新经济 人力资源 创新

一、新经济的内涵及特征

经济学家及其他 理论 学者对新经济的进行了深入、全面的 研究 ,认为新经济的涵义有广义和狭义之分。广义上讲,新经济就等于信息经济、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。

综合上述对新经济涵义的解释,笔者认为:新经济是相对于“传统经济”或“旧经济”而言的,是指在全球化资源配置和市场开发基础上,以信息和网络技术为支撑,由高新 科技 产业驱动,以创新为核心,可持续发展的经济,是经济 社会 发展的一次大调整。

新经济的特征是:新经济是知识化的经济;新经济是创新化的经济;新经济是全球化的经济;新经济是网络化的经济;新经济是网络化的经济;新经济是科技化的经济;新经济是持续化的经济。

二、新经济时代企业所需人才的类型及素质

新经济是一种全新的经济形态,具有知识的人力资源意即人才资源是新经济的主体。新经济时代所需的人才,不同于工业经济时代,下面就新经济时代企业所需人才的类型及素质作概要简述。

(一)创新性人才

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性的人才。首先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。例如:信息的记忆、信息的检索、复杂的计算等都可用计算机——完成。也就是说,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。其次在新经济时代,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。另外,商品的价值不再是劳动者体力的简单转化,而是劳动者知识的转化。所以,要求劳动者必须有较强的创造能力。最后科技是第一生产力,科技的创新对经济的发展具有巨大的推动作用。据 科学 家研究,技术对经济增长的贡献率,在20世纪初为5%——20%,70年代至90年代为70%——80%。信息高速公路联网后,将提高到90%。由此可见,科技创新是发展的关键。唯有全面创新,包括技术创新、制度创新、产品创新、市场创新、管理创新等,才能维持经济的竞争力。所以,新经济时代需要创造性人才。

(二)个性化人才

个性化人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。所以,有的经济学家把新经济称为个性化经济。个性化经济需要个性化人才。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,当然,个性发展,并不是发展个人主义,更不是否定集体主义。个人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,这是个人化发展的基本前提。

(三)复合型人才

所谓复合型人才,是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。实际上,不用说创造,在新经济社会就是应付许多日常工作也离不开综合能力。日本学者有一个明确的表述,“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。

(四)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。美国学者比恩等人认为,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。

三、企业在新经济时代人力资源管理的创新

新经济时代对人才的要求具有创新、个性化、复合型和合作的特点,这给企业的人力资源管理也提出了新的挑战,这是企业内外环境变化的迫切要求。因此,在新经济时代,我国企业人力资源管理应该根据新时期人才的特点进行创新,除了传统人力资源管理制度,笔者认为应该强化以下几个方面:

(一)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。企业的人才观是企业文化的核心,也是管理的核心,吸引和留住创新人才已成为企业最关切的 问题 。伴随着 中国 经济与 科技 高速发展而成长起来的新一代员工,思想开放、头脑灵活、技术专精、自信自强、流动性很高。要想吸引这些人中的佼佼者,企业管理创新必须建立创新文化。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。企业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,企业的发展才能适应时代的需要。

(二)实行柔性管理

在新经济时代,知识型员工是企业发展的关键,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。

(三)企业与人才同成长

新经济时代改变了企业经营的外部环境,变化的环境使得企业的发展带有很大的不确定性,因此新经济时代的人才时刻在思考着个人的职业规划和职业生涯,因此,企业要转变传统的人力资源管理的思路,将员工的发展与企业的发展紧密的结合企业起来,让员工与企业共同承担风险的同时,也让人才能够分享企业的成果,让人才能够实现个人价值,具体强化的因素包括一下几个方面:

个体成长——员工对知识、个体和事业的成长有着不断的追求,存在使个人能够认识到自己潜能的机会。

工作自主——建立一种工作环境,员工能够在既定的战略方向和自我考评指标框架下完成交给他们的任务。

业务成就——完成的工作业绩达到一种令个人足以自豪的水准和质量水平,这是跟组织的需要相关联的因素。

金钱财富——获得一份与自己贡献相称的报酬,并使员工能够分享到自己所创造的财富。这种奖励制成既要适合公司的发展又要与个体的业绩挂钩。

(四)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,使企业获得最大的效益。在新经济时代的人才。人才是企业的最重要的资源,是主宰企业命运的主人,企业将员工作为企业最重要的资源,信任员工、尊重员工、依靠员工,把企业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,使企业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,更是企业人力资源管理的核心理念。

以人为本的管理需要培养一种亲密、信任的人际关系,需要一种敬业、进取和宽容的合作氛围。企业文化是“以人为本”的企业管理思想基础,要努力培育共同的企业文化意意识,共同的企业文化意识使得企业成员对企业目标和价值有着共同的理解,从而在行动上达成共识;共同的文化意识还使得企业的发展同经济和 社会 环境的现实相吻合。企业的用人制度要充分考虑到员工的个性习惯和企业的包容性、创造性,并使其贯穿于每一位员工的言行中,在努力营造企业共同的文化、价值观和行为规范的同时,提倡各部门形成各自的特色。

四、结语

新经济时代的 网络 化、知识化改变了衡量企业财富的标准,知识成为企业的战略资产,作为知识承载者的人力资源,是企业最重要的资源,是企业的财富和资本,企业人力资源管理更成为其兴旺发达,保持恒久竞争力的关键。因此,企业要根据自己的具体情况,在深刻理解人力资源创新理念的基础上,进行积极探索和大胆尝试,创造出适合本企业的人力资源管理模式。

[ 参考 文献 ]

[2]司静波.新经济时代企业人力资源管理创新问题研究.东北农业大学硕士学位论文,2024年.

[3]陈惠雄.知识经济时代人力资源管理的新特点.经济与管理,2024年第7期.

[4]许梦博.新经济与企业文化.企业研究,2024年第4期.

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