# 论新经济背景下企业人力资源管理模式的创新

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2023-12-21

*论新经济背景下企业人力资源管理模式的创新摘 要：对企业而言，在涉及其长远发展战略的内部控制问题中，一项重要的内容就是人力资源管理。在公司组织形式经历不断调整的新经济背景下，更加需要加强对企业员工的管理和创新人力资源管理模式，以更好地促进企业...*

论新经济背景下企业人力资源管理模式的创新

摘 要：对企业而言，在涉及其长远发展战略的内部控制问题中，一项重要的内容就是人力资源管理。在公司组织形式经历不断调整的新经济背景下，更加需要加强对企业员工的管理和创新人力资源管理模式，以更好地促进企业效益的提高。本文针对新时期企业在人力资源管理工作中的现实状况和存在问题，进行了深入的分析探讨，并提出了一些有效的创新管理措施。

关键词：新经济；企业管理；人力资源；创新模式

中图分类号：F272 文献标识码：A

编辑。

一、企业人力资源管理概述

所谓人力资源管理，就是指企业在招聘、筛选、录用、培训员工的过程中，对目标人力资源所进行的管理，以及有关员工报酬、员工组织等方面的规定。近年来，在公司组织形式经历不断调整的新经济背景下，更加需要加强对企业员工的管理和创新人力资源管理模式，以更好地促进企业效益的提高。为了使得企业动用较小的资源，花费较小的代价，获得较高的内部控制成效和取得管理上的收益，企业需要创造性地开展工作，对人力资源管理工作进行改革和创新，探寻新的创新路子，增强企业员工的吸引力和凝聚力，从而为企业的长期发展增添内部血液和积极动力。

二、企业当前在人力资源管理中存在的问题

在新经济条件下，企业或是出于对自身的考虑，或是出于对长远发展的考虑，无一不强调对内部控制管理的重视，也纷纷设置了人力资源管理部门，简称HR。在经济社会越来越发达的今天，对人力资源的管理也就显得越来越重要。如果说企业的生产经营和整体运用是一盘棋，则每个员工都是这盘棋上的棋子，没有棋子，不成方圆。但是在新经济背景下，企业内部人力资源的管理和控制也变得越来越复杂，特别是在员工的各项权益保护和积极性推动方面，也显示出越来越多的问题和矛盾。

许多企业在人力资源管理的问题上，仍然出于敷衍了事的状态，形式主义情绪很严重，他们认为企业主要追求的是经济利益的最大化，人力资源管理部门只是一个起到可有可无作用的辅助部门，这种管理模式下反而容易产生并激化企业的内部矛盾，对调动企业各方面积极性都显得有百害而无一利。还有一些企业，则是走上了一条极端的管理道路，那就是把矛盾小或没有矛盾的人力资源管理方式视为最为合理的管理办法，完全忽视了企业的有效发展，这样长此以往下去，是完全背离企业作为理性经济人之利益追求的。以上这样的管理模式，不论从过程还是效果来看，都是极其不正确的，如果不彻底转变观念，创新管理模式，则企业将面临严重的威胁。

三、新经济背景下企业进行人力资源管理的创新管理道路

（一）创新人力资源管理之录用管理模式，建立相对公共的猎人平台

企业在引进人才的过程中，要本着一种开放的意识。也就是说，企业所录用的，不仅是某一方面的专业人才，能够顺利胜任企业的某个岗位，完成某项工作任务，更多要的是，企业要寻找能够真正拥有大局意识，能正确地认识自我、发现自我、挖掘自我的人才，能够在加入企业的大家庭之后，坚持把服务于企业未来发展作为其未来工作的出发点和落脚点，并且有良好的沟通意识，谦虚谨慎，乐于帮助企业树立良好的企业文化，并乐于参与企业内部各项丰富多彩、形式各样的岗位建功、技术创新活动，乐于把自身的智慧、力量还有工作热情投放到企业整体战略目标的实现上来。所以说，企业要打破原有思想观念，将对人才的招录、聘用提升到一个潜在地创造企业商誉和价值的过程，不仅要看到员工的才能和显性价值，更要发现员工的潜力和隐性价值。

（二）创新人力资源管理之薪酬管理道路，建立奖勤罚懒的管理制度

企业员工在企业的生存和发展，很大程度上依靠一份满意的薪酬，如果没有一个能够体现奖勤罚懒的薪酬管理制度，那么人力资源管理就会成为一纸空文，及时有好的管理方案，也会使很多优秀的员工缺乏工作动力，后进的员工缺乏工作压力，形成一种全盘惰性的不良局面。因此，企业人力资源管理部门要对经他们严格把关招录进来的员工，通过薪酬这一良好的激励手段和保护措施来激发出员工的工作热情，以及发挥他们创造劳动价值的积极作用。在引入市场化机制后，更加需要将企业的薪酬管理制度与市场竞争机制相链接，重视企业员工的绩效工资，对绩效优异的员工多给予股权、期货等方面的奖励，绩效越高，奖励越多。从一定程度上来说，这也是市场经济条件下的必然要求，只有将对员工的薪酬发放和管理，摆在一个相对公开、公平的市场竞争环境里，才能保障对职工工资薪金发放的合理性，使得员工真正将自己定位为企业财富的创造者和整个企业大家庭的一员，并广泛调动起各层次员工工作的积极性，令他们将日常工作与企业的生命线联系在一起，为企业创造更多的利润，给企业带来更大的福祉。此外，企业工会组织也可以发挥一定的作用，他们可以集中力量抓好在员工中有显著影响力的工作事迹，树立起标兵榜样，创造出魅力形象，为企业内部形成一种良性的竞争机制提供平台。

（三）创新人力资源管理之整体工作机制，改革工作考评方式

人力资源管理也需要工作创新机制的改革。首先，企业需要强化员工的效益意识，不仅人力资源管理部门要以身作则，在工作中提高效益，更要带领全企业、各部门的工作人员强化这一意识，帮助他们更好地、更快地适应不断变化发展的市场形势，根据企业的重点、难点组织工作、开展工作，实现社会和经济的双重效益。我们知道，过去企业传统的员工工作机制，缺乏一种集约束、激励与效益为一体的运行机制，使得很多员工的工作尽管繁多，但常常缺少动能性，内容浮于表面，这就严重挫伤了员工的工作热情和创新精神，长久以来也容易造成员工与企业之间的矛盾。因此，企业在对员工的工作管理上，要建立起科学的工作机制，创新管理方式，尤其是在对员工工作质量的考核方面，要树立起新的标杆和评估系统，从整体上建立一种可量化、可视的工作机制，发挥员工在增强企业活力过程中的积极作用。

四、总结

总的来说，当前我国企业在对人力资源管理的问题上，还存在着许多值得探讨的问题。但是在新经济形势下，企业必须以人为本，从根本上切实转变思想观念，加强人力资源管理力度，这一点是不容置疑的。对企业而言，人力资源管理制度的大变革，是一项思想深处的革命，只有不断加以改革和完善，才能解决问题，提高管理绩效，推动企业形成高效稳健的工作格局，促进企业的持续、健康发展。

参考文献：[2] 汪家平. 浅谈对企业人力资源管理的创新[J].管理观察，202\_，(36).

[3] 王铁梅、吴宝杰. 新经济时代企业人力资源管理的创新与发展趋势[J]. 商场现代化，202\_，(31).

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！