

基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新

段琳

(焦作市马村区财政局 河南焦作 454171)

摘要: 随着我国经济的飞速发展,人力资源经济管理的重要新逐步凸显出来。对于一个企业而言,人力资源经济管理属于运行核心与主要竞争力,不仅可辅助企业顺利实现相应的管理目标与发展目标,还可促使企业不断发展,可不断创新企业的未来发展方向与发展渠道,进一步提升企业的竞争能力及经济效益,在新经济背景下,企业的人力资源经济管理重要性进一步凸显出来,传统管理模式已经无法满足现今需求。积极创新现有人力资源经济管理,是促使企业可持续发展,提升企业经济效益的关键。

关键词: 人力资源经济管理; 新经济背景; 创新

前言: 在新经济背景下,人力资源管理再一次成为企业重点关注对象^[1]。人力资源管理不仅仅是企业内部管理的关键环节,更是日常工作中不可缺少的一项管理环节,其发展情况与管理效果直接影响企业工作效率、工作氛围、创新精神以及经济效益。所以,现今研究学者们非常热衷于研究新经济背景下的人力资源经济管理。对于企业来说,想要进行正常运转,扩张企业规模,提升企业竞争实力,均需做好人力资源管理工作,才能为企业创造一个良性发展背景。但在科学技术不断进步,信息技术不断优化的背景下,高新知识人才已经成为新经济主体,传统管理方法无法有效管理高新知识人才,也无法充分发挥人才的价值。所以,创新人力资源经济管理,是非常有必要的。

一、新经济背景下对人才的需求

1.1 复合型人才

在社会经济飞速发展的过程中,社会对人才的需求逐步提升,对人才综合能力及综合素养有了更高的要求。与此同时,社会淘汰率日益增加,若人才不能顺应时代发展,转变自己的行为状态,提升自己的综合素养及综合能力,促使自己从单一性人才转变为复合型人才,满足岗位伤多各种需求,才能顺利完成各种高难度工作,才能真正上岗,获得相应的工作。在新经济背景下,复合型人才的生存率远远高于单一型人才,更不容易被社会淘汰,其物质金钱获取能力明显更高,能够在企业发展中做出的贡献更多,是企业现今最青睐的一类人才^[2]。但是,现今依然有很多人才培养机构并未认识到社会这一变化,认为培养人才,贵精不贵多。但是,这样培养出来的人才,在一类岗位中具有相当卓越的表现。但在岗位缺失,或是岗位职能增多后,人才往往无法适应新的岗位工作,寻找新工作的范围不断缩小,应聘几率更小。

1.2 创新型人才

在科学技术日益发展,科技水平日益提升的背景下,创新型人才的重要性逐步凸显出来。相较于传统的、呆板的人才,创新型人才往往更有灵感,在处理自己本职工作的时候,往往能够推陈出新,有更多点子解决问题,可更好的适应现有工作。可在工作难度日益升高,工作压力日益增加的情况下,不断提升工作效率,但又无需花费过多的工作时间^[3]。再者,对于生产类企业而言,员工的创新性直接决定着产品是否能够持续推陈出新,是否能够始终在市场上占据一席之地,甚至决定着企业的整体竞争实力。比如,创新型人才可研究出更节省能源但却保证质量的生产技术或生产模式,应用后可有效节省企业生产成本,增加企业经济效益。所以,现今很多生产类企业在招聘人才的时候,均对人才创新性有一定要求,希望能够聘请到创新型人才,推动企业发展,提升企业整体经济效益。

1.3 合作型人才

企业想要获得长远的发展,不仅需要员工具有娴熟的综合技术与优秀的综合素养,对员工的合作能力也有一定要求。现在,很多企业

均会开启一个个项目,而这些项目一个人是无法完成的,多数是数位员工各司其职,团结合作,达到完成项目的目的^[4]。在这种情况下,若员工不具备较好的合作能力,不能灵活的和其他员工配合,固执己见且不愿意改变,不仅无法完成项目,甚至会成为项目的绊脚石,延长项目启动周期,影响项目的实际完成情况。在这种情况下,聘请合作型人才,或是培养员工的合作能力,显然至关重要。所以,企业应尽可能创造机会,培养员工的团结协作能力,促使员工能够充分把握好分寸,完成自己的本职工作,积极配合其他员工,完成相应项目,提升企业竞争实力。最后,合作型人才往往能够更好的与其他企业合作交流,其业务能力以及知识水平往往更强,更好的完成一些需要交流合作的任务。

二、人力资源经济管理创新

2.1 落实以人为本的管理理念

现今“以人为本”的管理理念是大量研究学者的重点研究问题,也是企业提升自身管理水平的重要理念。若能在企业发展、进步过程中,始终落实“以人为本”这一发展理念,无疑可塑造温和、优良的企业氛围,可留住更多人才,员工与领导之间的交流会逐步增多,员工的地位会逐步提升,企业还会在这一背景下进一步明确员工的实际贡献与付出,并实施相应的激励制度,有效提升员工工作热情,调动员工工作积极性,充分挖掘员工潜能,促使员工主动进行创新与创造,还可让员工爱上自己的本职工作,并基于本职工作制定相应的发展目标,主动提升自己,不断提升企业工作效率,最终实现企业经济利益最大化,提升企业整体效益水平^[5]。在新经济背景下,企业主导地位已经明确,企业基本已经认可员工主体地位,明白企业内部管理对员工工作积极性与工作效率的影响,愿意落实并贯彻“以人为本”理念。但在实际进行管理工作中,企业必须始终秉承着“以人为本”这一管理理念,加强对企业员工的关怀、关爱,及时与员工交流沟通,了解员工日常生活中是否存在什么困难,主动帮助员工解决相应问题,还可及时对员工进行心理疏导,消除员工的负面情绪,缓解员工的工作压力,让员工感受到尊重与重视,促使员工获得精神方面的满足。最后,企业还需顺应时代发展与企业经济效益变化,不断提升员工薪资水平,或是明确每一个岗位的绩效考核内容与考核目标,让员工有进步的渠道及空间,员工还可在这一基础上获取相应的物质激励,提升其收入水平,让员工获得物质上的满足。

2.2 完善培训及提升机制

企业想要进一步提升其市场竞争力,获得更多市场经济效益,则需聘请更多优秀的复合型、创新型以及合作型人才。但是,这一类新人才的数量是有限的,企业也不适次次都能够抓住时机,聘请相应新人才。且,新人才数量也不见得能够满足企业所有需求。在这种情况下,企业需结合时代发展变化以及企业转型情况,明确每一岗位的工作内容以及转变情况,积极分析企业未来发展战略,分析企业未来变

化对相应岗位的要求,对岗位员工的实际需求。创建相应的机会,让员工能够自我提升的机会,督促现有员工不断提升自己,提升自己和岗位适配性,不断挖掘员工的实际潜能。企业员工培训可从两方面着手,第一方面是新员工的入职培训,主要根据新员工就任岗位,明确相关职能,让新员工逐步适应这一工作内容,保障新员工入职后的工作效率与工作质量^[6]。这一类培训,更重视员工的工作技能。第二方面是员工拓展训练,主要针对已经入职,并在职位上发光发热一段时间的员工。培训时间固定,培训内容需与时俱进不断丰富化与技能化,满足员工学习各种新技能的愿望。但是,实际培训时不能仅限于底层员工,应结合各个岗位内容与岗位技能需求,不断拓宽培训范围,不断丰富培训内容,从而提升企业员工整体能力及整体素养,促使员工适应新经济要求。

三、小结

在新经济背景下,积极分析企业对人才的需求,结合人力资源管理现状,创新现有人力资源经济管理工作,是非常有必要的。

(上接第23页)

补贴的样品家庭,演算出有关数据。(见图1)

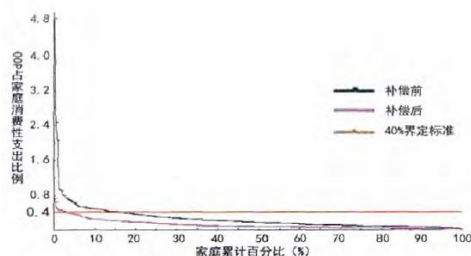


图1 新农合对某省乡村灾难性开支家庭经济保障程度图

$S_{GFS}=191\%$, $\alpha=S_{GFS}/[(H_0-H_1) \times N]=191\%/35=5.46\%$,也就是针对被保险保障而没有形成灾难性开支的35个家庭,其户均灾难性卫生开支在通过保险补助后严重程度平均减少了5.46%; $S_{VGF}=674\%$, $\beta=S_{VGF}/(H_1 \times N)=674\%/37=18.22\%$,也就是新农合让形成高度卫生开支甚而尽管有保险保障依然有灾难性开支的37个家庭的户均灾难性卫生开支严重程度平均下降了18.22个百分点; $S_{GFS}+S_{VGF}=1304\%$, $\gamma=(S_{GFS}+S_{VGF})/[(H_0-H_1) \times N+H_1 \times N]=1304\%/72=18.11\%$,也就是72个保险补贴前有灾难性卫生开支的家庭,在保险进行保障后,户均灾难性卫生开支严重程度平均下降了18.11个百分点; $S_{VEF}=439\%$, $\delta=(S_{GFS}+S_{VGF})/(S_{GFS}+S_{VGF}+S_{VEF})=865\%/1304\%=0.66$,也就是新农合对家庭灾难性卫生开支的作用数据是0.66,此数据表明新农合对减少与缓和家庭灾难性卫生开支有着正面效应,然而影响程度必须强化。

结束语:

综上所述,靶点人群对社会医保经济保障程度的需要,是健康扶贫工作的大势所趋。各级国家机关要实地掌控贫穷群体的身体状况与诊疗需要,订立地区性诊疗保障与补助策略,让社会医保体制能够更有效地服务于脱贫工作。一些家庭的真实开支在调研中无法表现得尽善尽美,这些家庭在调研阶段尽管没有产生卫生服务的成本,然而却是以舍弃健康为代价的,只要形成卫生服务开支,就会出现灾难性开

参考文献:

- [1] 王雷,梁静静.基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].商情,2020,(7):187.
- [2] 陈彩霞.基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].经贸实践,2018,(22):237.
- [3] 尹云霞.基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].现代经济信息,2020,(6):68-69.
- [4] 王起达.基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].环球市场,2019,(33):10.
- [5] 林建成.基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].消费导刊,2019,(51):284.
- [6] 王爱玲.基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].投资与创业,2019,(1):175-176.

支。因为潜藏在灾难性卫生开支的调研与演算流程较为繁琐。所以,笔者的研究并未将其纳入解读范围,这是日后的工作中要进行完善的。

参考文献:

- [1] 张彦生,王虎峰.跨区域政策性迁移人口医疗保障衔接问题研究:以北京迁雄安新区职工医保筹资与待遇设计为例[J].中国卫生经济,2021,40(6):18-22.
- [2] 朱凤梅,张小娟,郝春鹏.门诊保障制度改革:“以门诊换住院”的政策效应分析——基于中国职工医保抽样数据的实证检验[J].保险研究,2021(1):73-90.
- [3] 单凌寒,吴群红,李叶,等.中国不同医保制度慢性病患者卫生服务需求、利用、医疗费用和家庭经济风险分析[J].中国公共卫生,2021,37(4):608-614.
- [4] 梁雷颖,冯启明,赵歆妍,等.2015—2019年广西城乡居民医疗保险卫生服务利用与医保待遇水平分析[J].中国卫生经济,2021,40(2):30-34.
- [5] 朱铭来,王思楠.医保支付方式改革如何减轻道德风险?——来自医保基金支出的证据[J].保险研究,2021(4):75-90.
- [6] 马超,李植乐,孙转兰,等.养老金对缓解农村居民医疗负担的作用——为何补贴收入的效果好于补贴医保[J].中国工业经济,2021(4):43-61.
- [7] 尚越,代桂林.流动人口社会医疗保险参保影响因素分析——来自2018年湖北省流动人口动态监测数据的证据[J].中国卫生事业管理,2021,38(3):188-191,219.