

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2020.33.051

知识经济时代人力资源的新发展

何彦香

(河北省唐山市市政工程环境卫生事务中心,河北 唐山 063000)

摘要:伴随着经济社会的快速发展,国内人均知识水平迈向了全新的台阶,对人才需求也从低端人才跃升至高端人才。我国已经从工业时代经历了商品时代过渡到知识经济时代,群众的财富积累的一大来源就是知识储备能力,个人知识能力的提升是国内经济和教育发展的必经阶段。本文以人力资源在知识经济发展中的重要性为出发点,探讨了知识经济时代下对人力资源的全新要求,提出促进知识经济时代人力资源新发展的有效措施,为相关人力管理部门提供思路借鉴。

关键词:知识经济时代;人力资源;新发展

随着经济全球化的步伐逐渐迈向深水区,知识带来的专利产权经济时代已经悄然来临,拥有更多人才的发达国家往往在世界发展浪潮中独占鳌头,具备一定优势。如今国与国的竞争从工业、资源竞争逐渐过渡到人力资源竞争。哪国能够提供更适合优秀人才学习和成长的土壤,人才往往青睐于哪个国家。在知识经济时代,研究人力资源管理发展要以新思路和新方法对人力资源发展模式重新构建研究,适应社会发展需要,合理引导优秀人才贡献更大力量建设国家。在一些发达国家实现完全垄断的领域,只有人才才是国与国之间能进行交流的单一有效条件,实行更加科学有效的人力资源管理战略将有助于更多人才投身到出生国的经济建设和技术建设中来,打破技术垄断顺应知识经济的正常发展。

一、人力资源在知识经济发展中的重要性

(一)人力资源提升国家核心竞争力

如今世界各国都在抓紧布局增加本国核心竞争力,竞争已不仅仅局限在货物价格和货物质量高低方面,而是软实力的有效竞争。更多国家把有效资源投入到科技研发领域、大学教育以及优秀人才引进方面,目的是构造以知识为驱动的经济社会发展。纵观全社会的发展史,以农业商品和单一手工业出口的国家往往不能实现经济实力的跃升,真正提高国际地位和经济实力的有效因素是人均知识水平和技术水平,人均知识水平的有效提升可以让下一代的起点更高,在小学阶段会少走更多弯路,学习也更容易找到方向性。对下一代的教学有效性正是一个国家发展的强劲动力。只有年轻一代才是国家主人,国家需要继承人,也需要有责任意识和担当意识的青年扛起国家发展的大旗。任何国家都在统筹各种有利因素增加核心竞争力,以世界较为发达国家为例,发达国家往往不存在短板问题。无论是经济、政治、动画、科技、文化都能影响世界和人们的思考模式。文化输出远比经济输出的作用大,文化可以改变人的思维,经济输出的作用是快速的,但是是短效的,文化输出正是与经济输出截然相反,拥有更多优秀人才资源的国家才能创造出更多优秀的文化,研发出更先进的设备,保持世界领先的有效地位。^[1]

(二)人力资源在知识经济社会发展中会提高收入水平

人力资源的丰富性会在知识经济社会发展过程中提高群众的收入水平,往往优秀的人才才会研发出具有自主研发产权

的仪器或设备,任何仪器设备都是更好地为人服务,一旦仪器设备能被社会接受,就会拉动上游产业的有效发展,并带动相关产业的发展。无论是从内需的角度来看还是国家层面出口的角度来看,只有群众的需求增加才能提高群众的收入水平。如何满足群众日益增长的高水平需求,唯一途径就是正确利用人力资源对群众需求进行探知,进行合理性和针对性研发,满足大众需求。以科技型技术公司为例,优秀的人才提供了技术理念和制造过程,提升了社会时间的有效利用率。

(三)人力资源在知识经济社会中提升创新能力

经济社会在发展过程中会出现教育普及的情况,但即使是教育普及后仍存在成绩的高低之分,随着教育普及的步伐逐渐加快,这种成绩与成绩之间的差距会被不断缩短乃至几近一致,这就是现在社会中的热点词语“内卷”的本质原因。内卷是社会发展过程中正常社会现象,只有培养适合人才发展的良好土壤才能让形成整个社会的创新能力。在知识经济型社会中,只有创新才能创造更多的经济效益。创新思维可以培养,但是创新点是永远不能模仿的。优秀的人力资源可以在社会中形成有效创新合力,带动周围人乃至整个产业发展。^[2]

二、知识经济时代下对人力资源的新要求

(一)要求人才具有良好的心理素质

由于新冠疫情以及国际社会较为不稳定的发展因素给很多国家带来发展的难题,中国是拥有世界最大人口的发展中国家,中国在提升了社会治安的管理水平的同时也实现了脱贫的奋斗目标。脱贫的群众往往会将有效资金投入到了子女教育中,目的是让自己的孩子跳出父母的圈子,迈向更高的台阶。在知识经济时代下,人才要有良好的心理素质,做到胜不骄,败不馁。一些优秀的人才往往从幼儿园成绩就名列前茅,而这种优势一致持续到大学阶段。但在大学由于周围人的学习方法参差不齐,个人认知水平和能力也大有不同,多数时候即使是非常努力,但成绩却不能实现质的飞升。这是正常情况,在中小学阶段学习成绩的有效排名面向是整个学校或整个市区,而在大学阶段面向的是与你具有相同分数的学生选手,成绩所差无几,但或许一个人接受新事物能力较强,往往在成绩方面就占有上风,无论处于优势学生还是劣势学生都应以更加乐观积极的心态对待学习,学习永远都是无止境的。

人才之间不能永远保持竞争状态,要互帮互助,共同提升。另一个好的心理素质就是保持平和心态,无论外界风云如何变幻,内心始终如一,以科研项目和自我工作目标来约束和界定自我,促进内心和思想统一。

(二)要求人才思想创新

面对斗转星移变幻莫测的世界,人才要不断进行思想创新,改变传统思考模式。人才往往是素质、学习能力两者兼并的多面手,在知识经济发展时代下,只有创新才是拉动经济增长地源动力。老旧的技术往往已经失去了本质的竞争力,在时代飞速演变的今天,新产品终究会取代旧产品,而这种取代的时间正在逐渐加快,留给旧设备和旧思想的时间已经不多了。没有创新思维的国家会被挤兑,没有创新思维人才最后会失去核心竞争力,可见人才的宝贵地位与创新能力是休戚与共的,创新的内容或许不能学习,但创新的思考过程和思想方法是可以学到的。人才在知识经济社会应拓展思维,多接触行业准则,多观察社会发展情况,注重对知识积累,很多创新点往往就是学科之间的有效融合和迁移而形成的。

(三)要求人才接受新事物

事物每天都会更新,拥有新功能和新技术的机器最终会取代老事物。人才也应在知识经济社会中学会接受新事物,要敢于放弃旧事物。古语“旧的不去,新的不来”就是对人才引导作用的合理解释。人才往往是社会中的佼佼者,思想具有一定的引导性作用,人才接受新事物往往给社会中的其他群众举了一个更加生动的例子,人才的亲身经历和有效做法也是最有效的宣传。只有以人才作为新事物接受过程的合理引导者,才能让新事物推广开来,以便逐渐实现新事物普及的最终目标。新事物往往运用了新技术和全新的设计语言,这些新技术和新语言会给人才提供全新的思考方向,指引人才向着更加深远的学习方向发展,提升人才的有效竞争力。

(四)要求人才提升风险意识

随着知识经济社会的市场规模逐步扩大,潜在的风险也会逐渐增加。人才要永远防备随时到来的市场风险和人力资源风险,努力找到风险的应对方法,增强自我对风险的处理和应变能力,提升风险意识。由于人才的生长环境多数比较安心和谐,他们在奋斗目标从来也没有将任何风险的预防放在人生发展方向,但一旦风险到来就会给人才重击。逃离舒适区,定期进行风险意识训练才是提升风险意识的合理措施,要让所有人才重新追忆起奋斗的艰辛,永远将风险作为发展进步的第一动力。^[1]

三、知识经济时代下人力资源管理的有效措施

(一)为知识人才创设发展环境

知识经济时代下要尊重人才,打造适合人才生长发展的有效环境,加强对人才思想的有效培训,适时进行知识人才思想意识灵活程度考察,合理培养人才为国效力的意识。人力资源部门也应该关注每个人才的发展动向,对不同人才的发展能力和性格特征进行详细分析,进行有针对性的培训练习。调动相关人才工作积极性,实行以绩效奖励为主,多种奖励方式并行的奖励方式,调动人才工作积极性。知识经济时代背景下,适合优质人才发展的环境应为透明化、公正化,所有人

力资源管理部门改变传统管理模式,打造适合人才生存的肥沃土壤,只有环境综合管理水平提升,人才不招自来。

(二)重视知识人才个性培养

在知识经济发展时代应重视人才个性化需求,保留人才个性化创设满足个性化发展有效环境,鼓励有个性人才进行资源共享与学习分享。往往具有一定个性的知识型人才具有较强的创新能力,而这个社会缺少的就是创新,鼓励个性人才保留个性,共享出更多适合落实的创新想法,优秀的人才往往会给其他人提供思考方向。整个社会也应转变对个性人才的传统意识,重视能力而非个人性格,对个性人才也可采用多元化管理模式,另辟蹊径,灵活约束。

(三)提升人才责任意识

对人才进行积极且有效的心理暗示,提高政治站位意识以及自身责任感,实行工作责任制,奖罚分明,将工作范围科学划分,实名管理,一旦事故发生直接进行直接负责人问责处理,而责任意识与危机意识可相互依存,责任意识的有效提高也是危机意识的提升,责任事故处理方式也应公开透明,对其他优秀起到一定的警示作用,在人才管理中也应实施较为科学的轮岗制度,由专业人评审人才能力与责任感,适时重用责任感较强的人才,鼓励更多人才重视责任感的提升。

四、结语

综上所述,在知识经济时代人力资源的发展模式需要更改,管理过程应注重人才的创新能力、防风险能力、学习新事物能力的培养,打造优秀的人才队伍。优秀人才给社会发展贡献出强大的发展动力,也会带动全员创新的兴趣,迸发出强大的活力。正是在知识经济型社会有较为娴熟的学术研究能力和成熟思考方式的人才队伍才能带领整个社会披荆斩棘,迈过艰难险阻,攻克技术性难题打破技术性垄断,不断为政府和国家贡献出个人力量提升国家整体的核心竞争力。

参考文献

- [1]吴昱诗.论知识经济时代下如何实现人力资源管理新发展[J].智富时代,2018(10):105.
- [2]邓绍渝.知识经济时代下论人力资源新发展[J].中国管理信息化,2015,18(05):157-158.
- [3]潘连乡,叶传财,韦凯华.新经济时代知识经济管理的发展趋势研究[J].企业经济,2013,32(02):57-60.