

企业在现代经济人力资源管理的创新

徐田良

中国石油天然气股份有限公司黑龙江伊春销售分公司 黑龙江 伊春 153000

摘要：现代经济格局下，企业面临复杂多变的市场环境。经济全球化促使人力资源管理向全球人才配置转型；技术迭代要求企业优化人才结构并推动管理数字化转型；知识经济兴起使管理重心转向价值激发。为此，企业需在管理理念、招聘选拔、培训开发、绩效管理及薪酬福利等环节创新，构建战略导向、精准激励、生态赋能的管理体系，以吸引、培养和留住人才，提升企业竞争力，实现可持续发展。

关键词：现代经济；人力资源管理创新；企业竞争力

引言

在当今时代，现代经济呈现出全球化、技术快速迭代以及知识经济兴起等显著特征。企业作为市场经济的主体，置身于这样的经济环境之中，所面临的竞争压力与日俱增。人力资源管理作为企业运营管理的核心环节，其模式与策略的有效性直接关系到企业能否吸引、留住和培养优秀人才，进而影响企业的创新能力和市场竞争力。因此，深入探讨企业在现代经济背景下人力资源管理的创新路径，具有重要的现实意义。

1 企业在现代经济人力资源管理中的重要性

在现代经济格局下，企业所处的市场环境复杂多变，竞争态势愈发激烈，人力资源管理在企业运营与发展中占据着举足轻重的地位。从企业核心竞争力的构建来看，人力资源是企业独一无二且难以被模仿的关键要素。拥有高素质、富有创新能力的员工队伍，能使企业在产品研发、服务优化等方面脱颖而出。以科技企业为例，顶尖的技术人才凭借其专业知识和创新思维，不断推动技术革新，开发出具有竞争力的产品，助力企业在市场中占据领先地位。在适应市场变化方面，高效的人力资源管理发挥着关键作用。现代经济变化迅速，市场需求瞬息万变，企业需要及时调整战略和业务模式。灵活的人力资源管理能够快速调配人员，根据业务需求进行岗位调整和人员培训，确保企业具备快速响应市场变化的能力。如电商企业在促销活动期间，通过合理调配客服、物流等岗位人员，保障了服务的质量和效率，提升了客户满意度。从企业内部协同合作角度分析，良好的人力资源管理有助于营造积极的企业文化和工作氛围，促进员工之间的沟通与协作。当员工在一个和谐、团结的环境中工作时，能减少内耗，提高工作效率，形成强大的团队凝聚力。这种协同效应能够推动企业各项业务的顺利开展，实现企业的整体目标。在现代经济

中，有效的人力资源管理是企业实现可持续发展、提升市场竞争力的重要保障。

2 现代经济特征对人力资源管理的影响

2.1 经济全球化

经济全球化打破了传统市场的地域边界，企业的业务版图从本土向全球延伸，同时也迫使企业直面来自不同国家和地区竞争者的挑战。这种格局下，人力资源管理的核心命题从“本土资源整合”转向“全球人才配置”，其管理半径和复杂度显著提升。企业需要构建具有跨文化适配性的人才战略，既要能够识别和吸纳不同文化背景下的优质人才，又要建立在人才获取层面，人力资源管理需突破地域限制，通过全球化招聘网络挖掘符合企业需求的国际人才，同时建立科学的人才评估体系，不仅考察专业能力，更要关注跨文化适应力与全球视野。人才开发需规划国际化培养方案，借海外轮岗、跨文化项目合作提升员工全球运营能力。薪酬福利体系要兼顾地域差异与公平，平衡各地生活成本、税收及市场行情，以吸引全球人才并维持内部公平。这种转型可优化全球人才布局，将文化多样性化为创新动能，支撑企业全球竞争力。

2.2 技术快速迭代

(1) 在技术革命浪潮的冲击下，企业运营模式加速变革，自动化与数据驱动成为发展主流。这一趋势为人力资源管理带来双重挑战与机遇：需依据技术升级需求，优化人才结构，精准引入具备前沿技术能力的专业人才；构建系统化、长效化的员工赋能机制，通过培训、实践等方式，提升员工对新技术的适应能力与创新能力，助力企业在变革中保持竞争力，实现可持续发展。(2) 随着技术迭代速度加快，企业对数字技能娴熟、数据分析能力突出且具备创新思维的人才需求急剧增长。人力资源管理需重新构建岗位胜任力模型，将数

字化能力与学习敏捷性纳入人才评估关键指标。招聘环节应着重引进技术跨界复合型人才；培训开发方面，需突破传统周期模式，搭建动态学习体系，借助微课程、在线实操等方式，助力员工快速掌握新技术应用。（3）技术应用也推动人力资源管理数字化转型，人才数据分析平台可预判技能缺口，AI工具能提升招聘效率，但这并非意味着技术取代人力，而是促使管理者将重心转向战略人才规划与组织能力建设^[1]。

2.3 知识经济兴起

知识经济时代的核心特征是知识成为价值创造的核心要素，知识型员工凭借其专业技能、创新能力与知识储备，成为企业核心竞争力的关键载体。与传统体力劳动者或事务性工作者不同，知识型员工具有自主性强、成就动机高、注重价值认同等特点，这使得人力资源管理的重心从“行为管控”转向“价值激发”。知识型员工的工作成果往往具有无形性、创新性与难以量化的特征，人力资源管理需设计更加灵活的绩效管理体系，以结果为导向而非过程控制，通过OKR（目标与关键成果法）等工具，平衡目标挑战性与自主性。在激励机制方面，需突破单一的薪酬激励模式，构建包括职业发展机会、知识共享平台、创新成果认可等在内的多元化激励体系，如通过项目分红、知识产权奖励等方式，将员工的知识贡献与价值回报直接挂钩。知识型员工更关注工作意义与组织文化，需营造开放包容氛围，鼓励知识共享与跨界协作，借内部知识库、跨部门项目小组促进知识流动转化。这类以知识为核心的管理创新，能激活创造力，实现知识资本增值，为企业知识经济时代可持续发展提供人才支撑。

3 人力资源管理各环节的创新策略

3.1 人力资源管理理念创新

（1）现代企业适应经济环境变化，关键在于革新人力资源管理理念，核心是实现从常规操作型管理向前瞻引领型管理的转变。传统人事管理多聚焦于日常的人员调配、档案整理等常规操作，对市场动态和行业趋势缺乏前瞻性考量；前瞻引领型管理则注重洞察市场先机，依据对未来行业走向、技术变革的预判，提前规划人才储备方向，主动布局人才结构优化，使人才管理能够未雨绸缪，为企业应对未来挑战提供坚实的人才支撑，推动人力资源部门从执行层迈向引领层。（2）“以人为本”理念的深度践行是管理革新的关键要点，其核心在于珍视员工个体独特性与多样化需求。企业要打破传统统一管理模

式，满足员工技能进阶需求，搭建兴趣交流平台助力员工兴趣发展，规划多元职业路径助力员工实现职业愿景。采用参与式管理模式，让员工参与到部分管理决策中，激发员工的主人翁意识和创新活力。这种理念转变致力于重塑组织与员工的关系，将员工视为携手共进的同盟，在助力员工实现自我成长的同时，推动企业整体效能提升，形成员工进步与企业发展同频共振的良好局面。

3.2 招聘与选拔创新

招聘与选拔创新旨在突破传统局限，实现人才获取精准高效。渠道拓展需打破对传统平台的依赖，构建多维度、场景化触达网络，新兴渠道不仅扩大范围，更能传递价值观，吸引契合组织文化的人才。技术赋能是招聘创新的另一核心维度，人工智能技术的应用正在重构选拔流程：智能简历解析工具可快速提取候选人关键能力指标，减少人工筛选的主观性；视频面试系统结合表情识别与语言分析技术，能辅助评估候选人的沟通能力与职业素养；在线测评工具通过情景模拟测试，可更精准预测候选人的岗位适配度。这些技术的应用并非替代人力判断，而是借助数据支持提升决策效率，让招聘团队能聚焦于候选人与组织的深层契合度评估。选拔标准需从“经验匹配”转向“潜力导向”，重点考察候选人的学习敏锐度、问题解决能力与协作潜能。这要求企业设计更具预测性的评估体系，比如通过案例分析测试逻辑思维，借小组任务观察团队融入能力，凭职业动机访谈判断长期发展意愿。这种选拔逻辑的转变，能为企业储备有成长空间的人才，而非仅满足当下需求的“即战力”。

3.3 培训与开发创新

（1）构建“个性化、场景化、生态化”赋能体系是培训与开发创新的关键所在，其通过摒弃传统同质化培训模式，依据员工岗位职能、能力现状及职业发展阶段，建立动态培训档案，运用数据分析技术定制差异化学习路径，实现培训内容与个体成长需求的精准适配。（2）线上线下融合的混合式培训模式重塑了学习体验架构，借助在线平台提供模块化微课程与实时直播教学满足员工碎片化学习需求，结合线下工作坊的案例研讨、角色扮演等互动形式强化知识内化，辅以VR技术模拟真实工作场景，构建“学习-实践-反馈”的完整闭环，有效推动知识向工作能力的转化。（3）学习型组织建设作为培训开发的高级形态，着重打破组织内部门边界与知识壁垒，构建全员参与的知识共创生态系统。通过搭建内部知识共享平台促进经验沉淀，开展跨部门协作项目推动隐性知识流动，设立创新激励机制激发员工探索热情，以此实现组织知识体系的持续迭代与创新能力的螺旋

旋式提升,塑造企业应对市场变化的核心竞争优势^[2]。

3.4 绩效管理创新

绩效管理的创新方向是从“结果考核”转向“价值驱动”,构建更具激励性与发展性的评估体系。多元化指标体系的设计需突破传统财务指标的局限,纳入客户价值、创新贡献、团队协同等维度,形成全面反映员工价值的评估模型。如对研发岗位增加技术专利数量与成果转化率指标,对市场岗位补充客户满意度与长期合作率指标,对职能岗位强化流程优化与跨部门支持效率指标,使绩效评估更贴近不同岗位的核心价值创造。实时反馈机制的建立正在替代传统的年度考核模式,通过数字化工具实现绩效数据的动态采集与即时反馈。管理者可通过日常工作记录、项目里程碑节点评估等方式,及时向员工反馈工作进展与改进方向;员工也可主动发起绩效沟通,获取针对性指导。这种高频次的反馈互动,能帮助员工及时调整工作策略,避免问题积累,同时增强对绩效目标的认同感与掌控感。绩效结果的应用需超越薪酬调整的单一维度,与职业发展形成深度联动。通过建立绩效与能力提升的关联分析,为员工制定针对性的发展计划;将高绩效员工纳入核心人才库,优先获得晋升与培训机会;对绩效待改进员工提供个性化辅导与岗位适配建议。这种“绩效—发展”的联动机制,能使员工清晰感知到个人努力与职业成长的直接关联,从被动接受考核转向主动追求卓越^[3]。

3.5 薪酬福利管理创新

(1)薪酬福利管理创新构建“精准激励、弹性适配、长期绑定”体系,以提升竞争力吸引和保留人才。其差异化结构基于岗位价值、个人贡献及市场行情,按岗位定制模式,实现薪酬与价值创造关联。(2)弹性福利制度突破传统统一配给模式,以员工自主择选为核心提升福利效能。企业搭建涵盖健康管理、学习发展、生

活服务等多维度福利平台,供员工按个人及家庭需求灵活组合项目。这种个性化配置既优化福利实际效用,又通过满足差异化需求增强员工归属感与认同感,实现福利资源高效利用及员工满意度、忠诚度提升,达成企业与员工双赢。(3)长期激励机制致力于构建员工与企业的利益共同体,借助股权、期权、利润分享等工具建立绩效联动机制。针对核心管理层实施限制性股票激励以促进可持续发展战略落地,对骨干员工推行项目跟投制度实现风险共担与收益共享,为技术团队设立成果转化奖励基金激发长期创新投入。该机制有效抑制短期行为,推动员工持续为企业创造长期价值,巩固核心人才梯队稳定性^[4]。

结束语

现代经济的快速发展为企业人力资源管理带来了前所未有的挑战与机遇。企业唯有顺应经济特征的变化,积极推动人力资源管理在理念、招聘、培训、绩效和薪酬等各方面的创新,构建起适应时代需求的人力资源管理体系,才能充分激发员工的潜力与创造力,提升企业的核心竞争力。未来企业需紧盯经济与管理前沿,持续优化人力资源策略,以保障长期稳定发展与持续成功。

参考文献

- [1]李娜.企业在现代经济人力资源管理的创新探究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2023(1):60-63.
- [2]练建平.企业在现代经济人力资源管理的创新研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2023(12):49-52.
- [3]杨波.企业在现代经济人力资源管理的创新[J].现代企业,2021(2):15-16.
- [4]王敏.探究企业在现代经济人力资源管理的创新[J].商业观察,2021(29):91-93.