

# 人才发展战略下的人力资源管理创新与优化研究

董 斌

绍兴市艺强文化信息交流处 浙江 绍兴 312000

**摘 要：**人才发展战略对人力资源管理提出精准化吸引选拔、个性化培养发展、多元化激励保留及动态化评价反馈的新要求。当前人力资源管理存在理念滞后、模式僵化、技术应用不足及制度体系不完善等问题。本文提出创新优化路径需从四个维度推进，理念上要强化人才战略意识与员工全面发展；模式上推行个性化、柔性化及共享式管理；技术上构建人力资源信息系统，应用大数据与人工智能；制度上完善绩效考核、薪酬激励及培训开发机制。通过系统性创新，实现人才与组织协同发展，从而提升核心竞争力。

**关键词：**人才发展战略下；人力资源；管理创新；优化

## 引言

人才是组织发展的核心驱动力，新时代人才发展战略对人力资源管理提出更高要求。传统管理模式存在理念滞后、机制僵化、技术支撑薄弱等短板，难以适应动态竞争环境。本文基于人才发展战略视角，分析人力资源管理面临的挑战，探索理念、模式、技术及制度的创新路径。旨在通过精准化人才管理、个性化发展支持及智能化技术应用，构建高效人力资源体系，为组织可持续发展提供理论参考与实践指导，助力实现人才价值最大化。

### 1 人才发展战略对人力资源管理的新要求

(1) 人才吸引与选拔的精准化。组织要依据自身战略目标明确人才需求，制定科学合理的人才标准。借助先进技术手段和多元化渠道，精准定位并吸引符合要求的高素质人才。选拔过程中必须秉持公平、公正、公开原则，确保选出的人才能力与岗位匹配且具备发展潜力，为组织发展储备优质人力。(2) 人才培养与发展的个性化。不同人才职业发展需求与潜力各异，组织应依据人才的特长、兴趣和职业规划，量身定制培养方案与职业晋升通道。针对性培训计划能提升人才专业技能，清晰的晋升通道为人才指明发展方向，激发其内在动力，推动人才快速成长，达成人才与组织共同进步的目标。

(3) 人才激励与保留的多元化。为留住核心人才，人力资源管理需构建多元激励机制。除物质激励外，精神激励不可或缺。提供良好工作环境，让人才在舒适氛围中工作；赋予更多工作自主权，激发其创造力和责任感；给予认可和表彰，增强其成就感和自信心。同时，关注人才职业发展和生活需求，提供全方位支持，解决其后顾之忧，增强人才对组织的归属感和忠诚度，降低人才流失率。(4) 人才评价与反馈的动态化。人才发展战

略要求建立与之适配的动态评价与反馈机制。评价标准要随组织战略和业务需求变化及时调整，采用多元化评价方法，从多个维度全面、客观评价人才工作表现和绩效，避免单一评价方式的局限性。

### 2 当前人力资源管理存在的问题

#### 2.1 管理理念滞后

部分人力资源管理未能契合时代发展节奏，仍深陷传统人事管理的窠臼。在此模式下，管理工作将重心大量倾斜至各类事务性操作，诸如员工考勤统计、档案资料整理以及薪资核算发放等，致使大量时间和精力被消耗在这些基础性事务之中。与此同时，这些组织对人才所具备的战略价值缺乏深刻且全面的认知。传统管理理念以“事”作为核心，所有工作均围绕事务运转，单纯聚焦于事情的处理与完成，却严重忽视了对“人”的关注以及培养。其未能充分意识到人才乃是组织发展的关键驱动要素，是推动技术创新与业务拓展的核心力量<sup>[1]</sup>。由于理念滞后，在人才吸引环节，组织无法精准洞察市场人才动态以及自身战略需求，进而难以制定出富有吸引力的招聘策略，最终导致难以引进契合组织发展要求的优秀人才；在人才培养方面，缺乏系统性规划布局，不能依据员工的不同特点以及职业发展阶段，提供具有针对性的培训与发展机会，使得员工能力提升受到限制，无法充分施展自身潜力；在人才激励层面，激励方式较为单一，多以物质奖励为主导，却忽视了员工的精神需求以及职业发展规划，难以有效激发员工的工作积极性与创造力。

#### 2.2 管理模式僵化

在人才吸引阶段，该模式全然不顾不同人才在工作环境偏好、职业规划以及薪酬福利期望等方面存在的个体差异，生硬地采用“一刀切”式的招聘方式与标准来

筛选人才。如此一来，组织难以精准招揽到与自身发展高度契合且拥有独特优势的人才，在愈发激烈的人才竞争中只能处于劣势。人才培养环节，此模式缺乏个性化考量，未依据人才的专业技能水平、兴趣爱好倾向以及职业规划方向，为其定制专属的培训计划与成长路径。统一的培训内容和方式，无法满足人才多样化的学习需求，致使人才能力提升受限，潜力难以充分施展，工作效率与质量也大打折扣。而在人才激励方面，同样未能做到因人而异，组织过度依赖固定的物质奖励手段，却忽视了不同人才对精神激励、工作自主权以及职业成就感等方面的不同诉求，单一的激励方式无法有效激发人才的内在动力，使得人才工作积极性不高，主动性与创造性匮乏，这无疑对组织的长期发展极为不利。

### 2.3 技术应用不足

在信息技术迅猛发展的当下，人力资源管理领域不断有先进技术和工具涌现，如人力资源管理系统、大数据分析工具、人工智能招聘平台等，为提升管理效能提供了有力支撑。但部分组织在人力资源信息技术应用方面存在明显不足。这些组织习惯于传统管理模式，依旧大量依赖手工操作和纸质档案管理。在员工信息录入、考勤统计、薪资核算等日常工作中，通过人工方式完成，不仅耗费大量时间和人力，还容易出现人为错误。在信息传递上，由于缺乏数字化手段，信息流转速度慢，往往不能及时传达给相关人员，导致工作衔接不畅，影响决策的及时性和准确性，而且传统方式难以对海量人力资源数据进行有效整合与分析，无法为管理决策提供全面、准确的数据支持，使得人力资源管理难以实现科学化和精细化。

### 2.4 制度体系不完善

绩效考核制度方面，指标设定不科学，未能紧密结合组织战略目标和岗位实际职责，考核标准模糊且缺乏量化，导致考核结果难以真实反映员工工作表现，无法为员工的晋升、奖惩提供可靠依据。薪酬激励机制上，结构单一，未充分考虑市场行情和员工贡献差异，固定薪酬占比过高，绩效薪酬激励作用不明显，难以调动员工工作积极性，也留不住核心人才。培训开发制度同样不完善，缺乏系统性规划，培训内容与员工职业发展需求和组织业务发展脱节，培训方式陈旧，且没有有效的培训效果评估机制，使得培训往往流于形式，无法切实提升员工能力素质<sup>[2]</sup>。由于这些制度方面的问题，人力资源管理缺乏有效的制度保障，在人才吸引、培养、激励等环节难以形成科学、规范、高效的运作机制，无法充分发挥人力资源管理在组织发展中的战略支撑作用，不

利于组织构建稳定、高素质的人才队伍，进而影响组织的长期稳定发展。

## 3 人才发展战略下人力资源管理的创新与优化路径

### 3.1 理念创新

(1) 强化人才战略意识。组织要强化人才战略意识，把人才发展战略深度融入整体战略规划之中，清晰界定人才在组织发展进程中的核心地位。这要求从高层领导至基层员工，都需牢固树立人才是第一资源的理念，在整个组织内部营造出重视、尊重并积极培养人才的良好氛围，让人人皆意识到人才对于组织生存与发展的关键意义。(2) 关注员工全面发展。人力资源管理要关注员工的全面发展，不能仅仅聚焦于员工的工作绩效，而要全方位关心员工的身心健康状况、职业发展规划以及生活实际需求。通过打造舒适良好的工作环境，为员工提供丰富多样的培训机会，搭建多元化的职业发展通道，助力员工实现自身价值。如此一来，员工在组织中能感受到关怀与支持，其满意度和忠诚度自然会得到提升，进而更愿意为组织贡献力量。(3) 营造创新文化氛围。要鼓励员工大胆提出新想法、新观点，不拘泥于传统思维模式，同时为员工提供创新实践所需的平台和资源支持，让员工有条件将创新想法转化为实际行动。对于员工取得的创新成果，要及时给予认可和奖励，无论是物质层面还是精神层面，以此激发员工的创新热情和创造力，使组织在激烈的市场竞争中保持活力与优势。

### 3.2 模式创新

一是个性化人才管理模式，组织要依据不同人才的特点与需求，量身定制个性化管理方案。高层次人才通常在专业技能、行业影响力等方面表现突出，组织需为其提供特殊的薪酬待遇，给予充足的科研支持，并提供契合其职业目标的职业发展机会，助力其在专业领域持续深耕并取得更高成就。年轻人才往往具有较强的发展潜力和学习热情，组织要注重对他们的培养与引导，搭建广阔的发展平台，设置清晰的晋升通道，让他们看到在组织内的发展前景，从而激发其工作动力。二是柔性化人力资源管理模式，组织建立灵活的工作制度，像弹性工作制让员工可根据自身情况合理安排工作时间，远程办公则使员工摆脱地域限制，提高工作自主性和灵活性，有助于提升员工的工作满意度和生活质量，同时加强团队建设，鼓励跨部门合作，打破部门之间的壁垒，促进信息流通和资源共享<sup>[3]</sup>。三是共享式人力资源管理模式，实现人力资源信息的共享和协同工作，减少信息传递环节和时间成本，提高管理效率。此外，组织可通

过该平台与其他企业或机构开展人才交流与合作,实现人才资源的优化配置,让人才在更广阔的平台发挥作

### 3.3 技术创新

第一,人力资源信息系统建设。组织要构建完善的人力资源信息系统,达成人力资源管理的信息化、自动化与智能化。借助该系统,能够实时精准掌握员工的基本信息,涵盖年龄、学历、专业技能等;清晰了解工作绩效情况,包括任务完成度、工作成果质量等;详细记录培训经历,这些全面且准确的数据为人力资源管理决策提供坚实支撑。第二,大数据与人工智能应用。利用大数据技术,对海量人力资源数据进行深度分析和挖掘,从员工的行为数据、绩效数据等多维度信息中,发现潜在规律和趋势。通过分析这些数据,可预测员工的离职风险,提前采取留人措施;评估员工的职业发展潜力,为其制定合适的培养计划,为人力资源管理提供前瞻性的决策依据。第三,移动学习平台搭建。员工提供便捷的学习渠道,员工可通过手机、平板电脑等移动设备,打破时间和空间限制,随时随地进行学习,提升学习的灵活性和自主性。平台能根据员工的学习需求和职业发展阶段,推送个性化的学习内容,满足员工差异化学习需求,提高学习效果,助力员工不断提升能力素质。

### 3.4 制度创新

(1)科学合理的绩效考核制度,采用多元化的考核方法,如上级评价、同事互评、自我评价相结合,综合考量员工的工作表现和绩效,使评价结果更加客观公正。将绩效考核结果与薪酬调整紧密挂钩,绩效优异者获得更高的薪酬涨幅,激励员工积极提升工作绩效;与晋升机制相关联,为表现突出的员工提供晋升机会,拓宽职业发展空间;与培训安排相结合,针对员工绩效短板制定个性化培训方案,促进员工能力提升。(2)公平公正的薪酬激励机制,设计薪酬体系时,要充分考虑员

工的工作岗位价值、工作绩效表现以及市场薪酬行情等因素,确定合理且具有竞争力的薪酬水平。建立多元化的薪酬结构,基本工资保障员工的基本生活需求,绩效工资体现员工的工作成果,奖金对员工的突出贡献给予额外奖励,福利则增强员工的归属感和满意度<sup>[4]</sup>。(3)完善有效的培训开发制度,根据组织战略目标和员工职业发展需求,制定系统全面的培训计划。采用内部培训传授组织文化和专业技能,外部培训引入先进理念和经验,在线学习提供灵活便捷的学习途径,为员工提供丰富多样的培训资源。加强对培训效果的评估和反馈,通过考试、实操、工作表现等多维度评估培训成效,根据反馈不断优化培训内容和方式,提高培训质量。

### 结语

综上所述,人才发展战略下的人力资源管理需以创新为引擎破解传统瓶颈。理念创新是根基,需树立人才优先观,营造包容文化;模式创新是关键,通过个性化、柔性化管理释放人才潜能;技术创新是支撑,借力数字化工具提升决策效能;制度创新是保障,构建科学考核、多元激励与系统培训机制。未来需持续深化四维协同,推动人力资源管理从事务型向战略型转型,实现人才与组织共生共荣,为高质量发展注入持久动能。

### 参考文献

- [1]王敏.人才发展战略下的人力资源管理创新与优化研究[J].老字号品牌营销,2024(16):218-220.
- [2]姜美丽.人才发展战略下的人力资源管理创新与优化[J].中国经贸,2024(29):197-199.
- [3]侯亚娟.人才发展战略引领下的人力资源管理创新与优化路径探究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2025(3):210-213.
- [4]张令斐.人力资源管理的创新与发展策略[J].中国经贸,2025(1):222-224.