

新时代企业人力资源管理对经济效益的影响及措施探讨

王 玲

枣庄矿业（集团）有限责任公司人力资源服务中心 山东 枣庄 277100

摘 要：本文旨在深入探讨新时代企业人力资源管理对经济效益的深刻影响，并系统性地提出优化路径与具体措施。文章首先界定了新时代的内涵特征及其对人力资源管理提出的新要求；其次，通过理论分析与实践案例，论证了战略性人力资源管理在提升劳动生产率、激发创新活力、优化组织效能、塑造雇主品牌及降低运营风险等方面对经济效益的直接与间接贡献；最后，针对当前企业在人力资源管理实践中面临的挑战，从战略融合、数字化转型、人才全生命周期管理、组织文化构建及合规治理等维度，提出了系统性的优化措施，以期为企业在复杂多变的市场环境中实现可持续、高质量的经济效益增长提供理论参考与实践指导。

关键词：新时代；人力资源管理；经济效益；战略性人力资源管理；数字化转型

引言

进入21世纪第三个十年，世界面临百年未有之大变局。第四次工业革命浪潮重塑产业与商业模式，新生代员工步入职场，其价值观等与前辈不同，全球经济不确定性增加、企业ESG责任要求提高，共同构成企业经营新时代背景。在此背景下，企业核心竞争力依赖“人”，传统事务性、管控型人力资源管理模式难适应需求，价值创造导向的战略性人力资源管理应运而生。经济效益不仅是财务数据，还涵盖非财务维度。研究表明，卓越人力资源管理实践是企业获取持续竞争优势、实现卓越经济效益的关键。彼得·德鲁克认为“人”是企业真正资源，知识经济时代此论断更具真理性。故探究新时代人力资源管理对经济效益的作用并制定措施，意义重大。

1 新时代的内涵特征及其对人力资源管理的新要求

“新时代”并非精确时间点，而是一系列相互交织、深刻变革的时代趋势，有着鲜明特征。技术驱动的数字浪潮下，数字技术重构业务流程等，要求HR部门数字化转型，利用数据分析决策并管理员工数字体验；人才成为核心战略资源，知识密集型产业中人才决定产品服务价值，人才争夺激烈，HR角色转变；新生代员工价值观变迁，更注重工作意义等，僵化制度和单一激励模式难吸引保留他们；组织形态敏捷化与去中心化，企业采用多种敏捷模式，给HR在团队构建等方面带来新挑战；ESG理念深度融入，社会对企业在多方面期望提高，HR作为主要践行者重要性凸显。面对这些新特征，新时代人力资源管理被赋予更高使命，要成为战略伙伴，深度参与战略制定；成为变革推动者，引领文化变革、推动敏捷转型；成为员工体验设计师，优化员工全旅程体验；成为数据分析师，运用人力资本分析洞察趋势、驱

动决策。

2 新时代人力资源管理对经济效益的影响机制

2.1 直接路径：提升劳动生产率与运营效率

（1）精准的人才选聘与配置：利用AI简历筛选、结构化面试、胜任力模型等工具，能够更高效、更准确地识别和吸引符合岗位及文化要求的高潜力人才。将合适的人放在合适的岗位上，本身就是对生产要素的最优配置，能最大化个体产出，减少因人岗不匹配造成的效率损失和培训成本。（2）高效的绩效管理体系：新时代的绩效管理摒弃了单纯的年度考核，转向持续反馈、目标对齐（如OKR）和结果导向。这种体系能清晰地个人目标与组织目标挂钩，及时纠偏，并通过差异化的激励（物质与非物质）激发员工潜能，从而直接提升人均产值和整体运营效率^[1]。（3）智能化的HR运营：HRIS（人力资源信息系统）、RPA（机器人流程自动化）等技术的应用，可以自动化处理薪酬计算、考勤、社保缴纳等大量重复性事务工作。这不仅大幅降低了HR的运营成本，还将HR从业者从繁琐事务中解放出来，使其能专注于更具战略价值的工作，间接提升了组织的整体运行效率。

2.2 间接路径：激发创新活力与构建核心竞争力

（1）赋能型学习与发展体系：在VUCA（易变、不确定、复杂、模糊）时代，员工的持续学习能力是企业保持竞争力的关键。新时代的HR致力于构建个性化、场景化、社交化的学习生态系统（如微课、在线学习平台、导师制、轮岗），投资于员工的知识更新和技能升级。一支具备高度适应性和创新能力的员工队伍，是企业开发新产品、开拓新市场、应对颠覆性挑战的根本保障，其带来的长期经济效益远超短期培训投入。（2）营造高信任、高授权的组织文化：优秀的人力资源管理通过倡导开放沟

通、心理安全、认可与尊重的文化,鼓励员工大胆试错、分享知识、跨界协作。在这种文化氛围下,基层员工的智慧和创意得以涌现,形成自下而上的创新源泉。谷歌、3M等公司的成功,很大程度上归功于其鼓励创新的内部文化。(3) 强化雇主品牌建设: 在社交媒体时代,企业的雇主品牌形象直接影响其人才吸引力。一个以关爱员工、提供发展机会、践行社会责任著称的企业,不仅能以更低成本吸引顶尖人才,还能提升现有员工的自豪感和归属感,进而转化为更高的客户满意度和品牌美誉度,最终体现在市场份额和盈利能力的提升上。

2.3 风险规避路径: 降低人才流失与合规成本

(1) 有效的员工关系与敬业度管理: 高昂的员工流失率意味着巨大的招聘、培训成本以及知识断层的风险。新时代HR通过定期的敬业度调查、离职面谈分析、建立畅通的沟通渠道和公平的申诉机制,主动识别并解决员工的痛点,有效降低非自愿离职率。稳定、高敬业度的团队是企业稳定交付高质量产品和服务的基础。

(2) 健全的合规与风险管理: 劳动法律法规日趋复杂,员工对自身权益的意识也日益增强。专业的人力资源管理能够确保企业在用工、薪酬、福利、数据隐私等方面严格遵守各项法规,避免因劳动纠纷、歧视诉讼或数据泄露而产生的巨额罚款、声誉损失和法律成本,为企业稳健经营构筑安全屏障。

3 当前企业人力资源管理实践中的主要挑战

尽管认识到了HR的重要性,许多企业在实践层面仍面临诸多挑战:(1) HR与业务战略脱节: HR部门往往忙于日常事务,未能深入理解业务逻辑和发展方向,导致人才规划滞后于业务需求,或推出的政策不接地气,无法有效支撑战略落地。(2) 数字化转型流于表面: 部分企业虽引入了HR SaaS系统,但仅将其视为电子化工具,未能充分利用其数据分析功能来洞察人才趋势、预测风险、优化决策,数据孤岛问题依然存在。(3) 人才管理缺乏前瞻性: 招聘时“头痛医头,脚痛医脚”,缺乏基于未来业务场景的人才画像和继任者计划。对于关键岗位人才的培养和保留,缺乏系统性的策略。(4) 组织文化与价值观落地困难: 企业文化口号化,未能融入到日常管理行为、绩效评估和晋升标准中,导致员工感知与企业宣称的价值观存在巨大鸿沟。(5) 新生代员工管理方式滞后: 仍沿用命令-控制式的管理模式,忽视了新生代员工对自主权、即时反馈和意义感的需求,导致管理失效和人才流失。

4 提升人力资源管理效能以促进经济效益的具体措施

为应对上述挑战,充分发挥人力资源管理对经济效

益的驱动作用,企业可采取以下系统性措施:

4.1 深化HR战略融合,成为真正的业务伙伴

要弥合HR与业务之间的鸿沟,关键在于深化两者的战略融合。推行HRBP(人力资源业务伙伴)模式是一条行之有效的路径。通过将专业的HR人员嵌入到各个业务单元,使其能够像业务负责人一样思考,深度理解业务的痛点、市场的瞬息万变以及战略的宏伟蓝图。HRBP的角色不再是简单地执行总部下发的HR政策,而是与业务负责人并肩作战,共同制定和实施针对性的人才解决方案,例如,在业务快速扩张时,协同搭建高效的人才梯队;在企业并购整合期,主导复杂的人才融合与文化重塑工作^[2]。在此基础上,企业还需建立人才战略与业务战略的刚性联动机制。这意味着,在每年制定业务发展计划的同时,必须同步启动人才盘点和需求预测工作。通过运用情景规划等前瞻性方法,预判不同业务发展路径下可能出现的人才供需矛盾,并提前进行战略布局和资源调配,确保人才供给始终走在业务需求的前面。

4.2 加速HR数字化转型,驱动数据化决策

真正的HR数字化转型,绝不仅仅是购买一套软件,而是要构建一个以数据为核心的决策文化。企业应着力构建一体化的人力资本分析平台,将分散在招聘、绩效、培训、薪酬、敬业度等各个模块的数据进行全面整合,彻底打破信息壁垒。在此基础上,利用商业智能(BI)工具和机器学习算法,对关键人才指标进行深度挖掘和建模分析^[3]。例如,可以探究高绩效员工的共性特征,从而反向优化招聘标准;也可以建立精准的离职风险预警模型,对潜在的高风险员工进行早期识别和主动干预。最终,这些由数据驱动的深刻洞察必须被切实应用于企业的关键人才决策之中,从经验主义走向科学主义,让每一项HR投入都能产生可衡量的经济回报。

4.3 构建全生命周期的人才管理体系

卓越的人才管理始于候选人投递简历的那一刻,并贯穿其整个职业生涯。企业需要精心打造从候选人到离职校友的全生命周期卓越体验。这意味着要简化繁琐的申请流程,提供透明、及时的沟通反馈,并在整个雇佣旅程中注入人文关怀,这不仅能显著提升雇主品牌的吸引力,更能有效增强现有员工的留存意愿。为了留住人才的心,企业必须为其铺设清晰且多元的成长路径。应摒弃单一的垂直晋升通道,转而设计包括专家路线、项目管理路线在内的多样化职业发展通道。结合个性化的IDP(个人发展计划),为每位员工匹配定制化的学习资源和发展机会,让他们真切地看到自己在企业内部拥有一个充满希望的长远未来,从而激发出持久的内生奋斗

动力。更为重要的是,企业必须建立起战略性的人才梯队。通过对组织关键岗位的系统性识别,绘制详尽的继任者地图,并通过轮岗、影子计划、承担高难度挑战性任务等方式,对高潜人才进行系统性的培养和历练,确保企业在任何情况下都拥有充足的后备力量,保障发展的连续性和抗风险能力。

4.4 以文化为纽带,凝聚组织合力

文化是组织的灵魂,也是将全体员工凝聚成一股合力的关键纽带。要让文化真正落地生根,就必须将其从抽象的理念转化为具体的行为。企业应将核心价值观分解为一系列清晰、可观察、可衡量的行为标准,并将这些标准明确纳入到绩效考核和晋升评估体系之中,使践行价值观成为一项硬性要求,而非一句空洞的口号。然而,文化的塑造最终取决于领导者的言行。企业高层管理者必须以身作则,在每一次会议、每一次决策、每一次与员工的互动中,都率先垂范,生动诠释公司所倡导的价值观^[4]。领导者的示范效应,是任何文化宣贯活动都无法比拟的最强驱动力,它能让文化真正从墙上走进员工的心里。

4.5 强化合规治理,筑牢经营底线

在日益复杂的监管环境下,强化合规治理是企业稳健经营不可逾越的底线。企业应建立常态化的合规审查与培训机制。这要求HR部门定期审视并根据最新的法律法规更新和完善各项人力资源政策,确保其始终处于合规状态。同时,必须对各级管理者和全体员工进行系统性的合规培训,内容涵盖劳动法基本常识、反职场骚扰、数据安全与隐私保护等关键领域。通过持续的教育

和宣导,全面提升全员的合规意识,将合规要求内化为自觉行动,从而从源头上防范各类法律和声誉风险,为企业的高质量发展保驾护航。

5 结语

在波澜壮阔的新时代,企业间的竞争本质上是人才的竞争,而人才的竞争又归结为人力资源管理水平的竞争。本文论证了,战略性、前瞻性、数字化、人性化的新时代人力资源管理,通过提升效率、激发创新、凝聚人心、防范风险等多重机制,已成为驱动企业经济效益增长的核心引擎。企业若想在未来立于不败之地,就必须彻底转变观念,将人力资源部门从成本中心重塑为价值创造中心。这要求企业领导者给予HR战略地位,投入必要资源,并推动HR自身完成从“事务专家”到“战略伙伴”和“变革引领者”的角色进化。唯有如此,方能将“以人为本”的理念真正转化为看得见、摸得着的卓越经济效益,实现企业的基业长青。

参考文献

- [1]刘珊.新时代企业人力资源管理对经济效益的影响[J].商场现代化,2023,(02):76-78.
- [2]王光.企业人力资源管理对提高组织经济效益的作用研究——基于A企业的实证研究[J].市场周刊,2025,38(20):175-178.
- [3]石峰.企业人力资源管理与经济效益的互动关系[J].中国商人,2025,(10):42-43.
- [4]徐敏.企业人力资源管理对企业经济效益的影响[J].大众投资指南,2025,(15):137-139.