

新经济视角下企业人力资源管理的问题与应对

宋宏平

南阳医学高等专科学校第二附属医院 河南 南阳 473000

摘要: 新经济对企业人力资源管理产生核心影响,推动其向战略支撑转型。然而,当前企业在管理战略定位、人才培养体系、激励考核机制等方面存在突出问题。为此,需升级管理战略定位、重构人才培养体系、创新激励考核机制、优化组织管理模式、推进管理数字化转型,以提升人力资源管理效能,为企业适应新经济环境提供有力支撑。

关键词: 新经济;人力资源管理;人力资本;人才赋能;组织变革

引言: 新经济浪潮席卷而来,打破了传统企业经营与管理的固有模式,人力资源管理作为企业发展的关键要素,其重要性愈发凸显。新经济环境对人力资源管理产生了深刻且全面的影响,既带来了新的机遇,也提出了诸多挑战。在此背景下,深入剖析企业人力资源管理存在的问题,并探寻切实可行的优化策略,具有重要的现实意义。

1 新经济对企业人力资源管理的核心影响

新经济环境打破了传统企业的经营边界与管理范式,推动人力资源管理从被动执行向主动战略支撑转型,核心影响体现在管理逻辑、人才需求、组织形态三大层面。从管理逻辑来看,新经济强调价值共创与柔性协同,摒弃传统层级化、管控式管理思路,要求人力资源管理聚焦员工赋能与价值激活,而非单纯的流程约束;从人才需求来看,企业对复合型创新人才、数字化技能人才、跨领域协作人才的需求大幅提升,人才技能迭代速度加快,传统单一技能型人才难以适配岗位要求,人才培养与迭代周期大幅缩短;从组织形态来看,扁平化、网络化、柔性化组织成为主流,远程办公、灵活用工、项目制协作常态化,倒逼人力资源管理打破固定岗位、固定编制的传统模式,实现管理模式的动态适配。新经济下人力资源管理不再是单一的职能模块,而是贯穿企业战略、业务运营、人才发展全流程的核心支撑体系,管理的灵活性、专业性、前瞻性直接决定企业的市场适应能力与核心竞争力,这也为企业优化人力资源管理指明了核心方向^[1]。

2 新经济视角下企业人力资源管理存在的突出问题

2.1 人力资源管理战略定位滞后,与企业发展脱节

当下多数企业仍将人力资源管理视作后勤辅助职能,未纳入核心战略规划体系,工作局限于招聘、考

勤、薪酬发放等基础事务,缺乏前瞻性布局与顶层设计。一方面,人力资源部门话语权弱,难参与战略决策,规划跟不上业务拓展、业态创新节奏,人才储备滞后、人员配置错配,企业布局新业务时人才短缺,错失机遇。另一方面,管理目标与企业战略脱节,仅关注短期人员供给,忽视长期人力资本积累与人才梯队建设,无法提供稳定人才支撑。部分企业虽制定人力资源战略,但照搬传统模式,未结合新经济产业融合、技术迭代特征优化,战略落地性差,沦为形式,难发挥引领作用。

2.2 人才培养与发展体系僵化,适配性不足

新经济下人才技能半衰期缩短,数字化、创新型人才缺口大,但多数企业人才培养体系仍沿用传统模式,存在诸多问题,无法满足需求。培养内容上,重专业基础知识,轻数字化技能、创新思维、跨部门协作等核心素养,与岗位需求脱节,出现“学用脱节”。培养方式上,以线下集中授课、理论培训为主,缺乏个性化、场景化、碎片化模式,难满足不同岗位、层级员工差异化需求,年轻员工与核心技术员工成长诉求难满足。人才发展规划上,缺乏完善职业通道与梯队建设体系,晋升渠道单一,多以行政晋升为主,专业技术人才发展空间受限,核心人才流失风险大。且企业培养投入不足,缺乏常态化机制,多为临时培训,无法实现人才技能持续升级^[2]。

2.3 激励考核机制单一,难以激活员工内生动力

传统激励考核机制以物质激励、量化考核为核心,难适配新经济下知识型、创新型员工多元化诉求,激励效果弱化,员工积极性与创造性难激发。考核机制方面,指标侧重工作量、业绩产值等硬性量化指标,忽视创新贡献、团队协作等软性价值,考核方式单一固化,

缺乏动态化、全方位体系,无法全面客观反映员工实际价值,“唯业绩论”抑制创新积极性。激励机制方面,过度依赖薪酬、奖金等物质激励,忽视成长、情感、荣誉、价值等非物质激励,激励方式缺乏层次感与针对性。不同层级、岗位员工激励需求差异大,单一模式难精准匹配,导致激励边际效益递减。此外,激励考核缺乏公平性与透明度,考核结果与激励挂钩不紧密,员工付出与回报不对等,挫伤工作主动性,加剧人才流失与团队凝聚力不足问题。

3 新经济视角下企业人力资源管理的优化应对策略

3.1 升级管理战略定位,实现人力资源与企业战略协同

企业需彻底转变传统管理理念,将人力资源管理从辅助职能提升至核心战略层面,构建战略导向型人力资源管理体系,实现管理工作与企业整体战略的同频共振。首先,强化人力资源部门的战略地位,赋予其参与企业战略决策的话语权,推动人力资源部门深入了解企业业务布局、发展规划与市场定位,围绕企业战略目标制定针对性的人力资源规划,明确人才储备、人才培养、组织优化的核心方向,确保人力资源供给与企业业务发展精准匹配。其次,立足新经济发展趋势,制定前瞻性人力资源战略,结合产业融合、技术迭代、业态创新的需求,提前布局核心人才储备与梯队建设,打破“先有业务、后配人才”的被动局面,实现人力资本的提前布局与优化配置。最后,建立人力资源战略落地保障机制,将战略目标细化为各阶段、各模块的具体工作任务,明确责任分工与考核标准,定期复盘战略落地成效,根据企业发展与市场变化及时调整优化,确保人力资源战略真正落地见效,为企业战略实施提供全方位人才支撑与组织保障^[3]。

3.2 重构人才培养体系,打造适配新经济的复合型人才梯队

聚焦新经济人才需求核心,打破传统人才培养模式,构建“常态化培养、个性化赋能、多元化发展”的现代化人才培养体系,加快人才技能迭代,补齐人才缺口,打造多层次、复合型人才梯队。其一,优化培养内容,摒弃单一理论灌输模式,围绕数字化技能、创新思维、跨界协作、行业前沿知识等核心内容,搭建分层分类的培养课程体系,针对基层员工侧重基础技能与岗位实操培训,针对核心骨干侧重专业深耕与管理能力培训,针对高层管理者侧重战略思维与行业洞察培训,确保培养内容贴合岗位需求与新经济发展趋势。其二,创新培养方式,融合线上线下培养模式,搭建数字化学

习平台,推出微课、线上直播、案例研讨、实战演练等多样化学习形式,满足员工碎片化、自主化学习需求;推行导师制、轮岗制、项目实战等培养模式,让员工在实际工作中提升实操能力与协作能力,实现“学用结合”。其三,完善人才发展通道,打破行政管理单一晋升渠道,搭建管理序列与专业技术序列并行的双通道晋升体系,为专业技术人才、创新型人才提供专属发展空间,明确各序列晋升标准与发展路径;建立人才梯队动态管理机制,精准识别核心人才与潜力人才,针对性制定培养计划,实现人才的可持续发展。其四,加大人才培养投入,将人才培养纳入企业常态化运营工作,设立专项培养资金,保障培养工作持续推进,同时建立培养效果评估机制,跟踪员工学习成效与技能提升情况,持续优化培养内容与方式,提升培养实效性。

3.3 创新激励考核机制,精准激活员工内生动力

立足员工多元化需求,打破传统单一激励考核模式,构建“全方位考核、多元化激励、公平化落地”的激励考核体系,充分激发员工工作积极性、创造性与归属感,实现员工价值与企业价值的协同提升。在考核机制优化方面,建立全方位、动态化考核评价体系,摒弃唯业绩的片面考核模式,将业绩指标、创新贡献、团队协作、技能提升、工作态度等软性与硬性指标相结合,细化考核维度与评分标准;采用上级评价、同事互评、自我评估、跨部门反馈相结合的多元化考核方式,全面客观反映员工工作价值;推行周期化动态考核,结合岗位特性设置月度、季度、年度考核,及时跟踪员工工作表现,调整考核重点,适配工作任务变化。在激励机制创新方面,构建物质激励与非物质激励相结合的多元化激励体系,物质激励层面,优化薪酬结构,建立与岗位价值、工作绩效、技能水平挂钩的动态薪酬体系,推行绩效奖金、项目奖金、长期激励等多种物质激励形式,保障员工付出与回报对等;非物质激励层面,重视员工成长激励,为核心人才提供深造、晋升、参与核心项目的机会,推行荣誉激励,设立创新奖、贡献奖等荣誉称号,强化情感激励,营造尊重员工、关爱员工的工作氛围,关注员工工作与生活平衡,提升员工归属感。同时,保障激励考核的公平性与透明度,公开考核标准、流程与结果,明确激励发放规则,让员工清晰了解考核与激励逻辑,增强员工认同感,充分释放激励考核的正向引导作用^[4]。

3.4 优化组织管理模式,构建柔性化高效组织形态

顺应新经济组织变革趋势,打破传统层级化管理桎梏,构建扁平化、柔性化、协同化的组织管理模式,提

升组织运行效率与市场响应速度,适配新型用工与协作需求。首先,精简管理层级,压缩决策链条,去除冗余管理岗位与审批流程,推动权力下放,赋予基层员工更多工作自主权与决策权,减少层级管控带来的效率损耗,实现信息快速传递与决策高效落地。其次,打破部门壁垒,构建跨部门协同工作机制,围绕核心业务与项目成立柔性化工作小组,推行项目制、矩阵式管理模式,整合各部门资源与人力,实现跨部门高效协作,提升工作执行力与业务推进效率。再次,优化用工模式,适配新经济灵活用工需求,在合规范围内推行灵活用工、项目制用工、远程办公等新型用工形式,建立灵活的人员调配机制,根据业务需求动态调整人员配置,提升人力资源利用率,降低企业运营成本;同时完善新型用工模式下的管理规范,明确工作标准、协作流程与权责划分,保障灵活用工模式下工作有序推进。最后,弱化制度刚性管控,强化柔性管理,以文化引领、价值引导替代单纯的流程约束,尊重员工个性化需求,营造开放、包容、创新的组织氛围,激发组织活力与员工创新思维,打造适配新经济的高效柔性组织。

3.5 推进管理数字化转型,提升人力资源管理效能

依托数字技术赋能人力资源管理,加快数字化转型步伐,搭建一体化人力资源管理数字化平台,实现管理工作的智能化、高效化、精准化,破解传统事务性管理效率低下的问题。首先,搭建涵盖人员招聘、薪酬核算、考勤管理、培训学习、考核激励、人才档案等全模块的数字化管理平台,整合人力资源管理各项工作,实现数据互通、流程线上化,减少人工操作与事务性工作量,提升管理效率。其次,借助大数据、人工智能等技术,实现人力资源数据的精准分析与挖掘,通过分析人才流动数据、绩效数据、培养数据等,精准识别管理短

板、人才需求与员工发展诉求,为人力资源规划、人才培养、激励优化提供数据支撑,实现管理决策从经验驱动向数据驱动转型。再次,优化数字化管理体验,简化线上操作流程,为员工提供便捷的自助服务,员工可通过平台自主完成考勤查询、薪酬核对、学习报名、绩效反馈等操作,提升员工参与感与管理便捷度。最后,强化数字化管理团队建设,培养兼具人力资源专业能力与数字技术能力的复合型管理人才,保障数字化平台稳定运行与持续优化,推动人力资源管理从传统事务型向智能战略型转型,全面提升管理效能与核心竞争力^[5]。

结束语: 新经济时代,企业人力资源管理面临诸多变革与挑战。通过升级管理战略定位、重构人才培养体系、创新激励考核机制、优化组织管理模式以及推进管理数字化转型等一系列举措,能够有效解决现存问题,提升人力资源管理的效能与质量。企业应积极顺应新经济发展趋势,不断优化人力资源管理,以增强自身核心竞争力,实现可持续发展。

参考文献

- [1] 温永旺,苏国隽.新经济视角下企业人力资源管理的问题与应对[J].中国集体经济,2025(19):122-125.
- [2] 杨辉.经济新常态下企业人力资源成本管理存在的问题及对策[J].中国管理信息化,2025,28(18):184-186.
- [3] 叶莹.新形势下企业人力资源管理的问题与应对之道[J].中国商界,2025(12):79-81.
- [4] 盛淑玲,王坤.新经济背景下企业人力资源管理中绩效考核实践途径分析[J].全国流通经济,2025(3):105-108.
- [5] 卢宁.新经济环境下企业人力资源管理创新策略分析[J].市场周刊,2025,38(18):175-178.