

新时代背景下人力资源管理创新与企业竞争力提升 ——基于高级经济师视角的探讨

路 阳^{1*}，王 璐²

(1.河南省黄河高速公路有限公司，河南省郑州市，451450；

2.河南交通投资集团有限公司郑州分公司，河南省郑州市，450000；

*通讯作者，1468425750@qq.com)

摘 要：在新时代背景下，企业面临快速变化的市场环境和日益激烈的竞争，人力资源管理作为企业管理的核心领域，其创新对企业竞争力的提升至关重要。本文基于高级经济师视角，分析了当前企业在人力资源管理方面面临的主要问题，包括人才短缺、激励机制不足、培训体系滞后及数字化转型不足等。针对这些问题，本文提出了推动人力资源管理数字化转型、优化激励机制、加强人才培养、构建积极组织文化等创新对策，以提升企业竞争力。研究表明，企业通过管理创新能够充分发挥人力资本优势，增强市场适应能力，实现可持续发展。本文的研究为企业优化人力资源管理提供了理论依据和实践指导，也为高级经济师在企业管理中的决策提供参考。

关键词：新时代；人力资源管理创新；企业竞争力；数字化转型；人才培养；激励机制

引言

当今世界进入快速变革的新时代，技术革新与经济全球化深入发展，企业所处的竞争环境更加复杂多变。中国经济转向高质量发展阶段，产业转型升级和数字经济蓬勃兴起，市场竞争日趋激烈 [1]。在这一背景下，人力资源管理作为企业管理的重要组成部分，其战略地位愈发凸显。习近平总书记在党的二十大报告中强调“科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力” [2]，凸显出人才对于提升竞争力的关键作用。对于企业而言，人力资本已成为获取竞争优势的核心要素，如何有效开发和管理人才资源直接关系到企业的生存和长远发展 [3]。

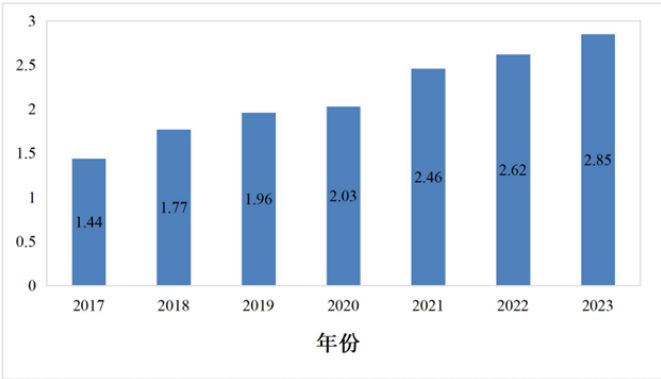


图1 2017—2023年中国人力资源服务业市场规模趋势图（单位：万亿元）

数据来源：人力资源和社会保障部 [4]

如图1所示，我国人力资源服务行业近年来保持高速增长态势：市场规模已从2017年的1.44万亿元攀升至2021年的2.46万亿元，预计2023年将进一步增至约2.85万亿元 [4]。这一方面反映出伴随经济发展和产业升级，企业在人力资源招聘、培训、派遣等方面的投入需求迅猛增加；另一方面也说明人力资源管理的专业化、社会化程度不断提高，企业借助外部服务来提升自身的人力资源管理能力。可以说，在新时代背景下，人力资源已经成为驱动企业创新和竞争力提升的核心引擎，如何通过管理创新充分激发“第一资源”的潜力，是企业决胜未来的重要课题。

1. 人力资源管理创新与企业竞争力提升存在的问题

1.1. 人才短缺与结构性就业矛盾突出

随着产业升级和技术迭代加快，企业对高素质专业人才的需求急剧上升，但人才供给相对滞后，出现“招人难、留人难”的局面。据调查，2022年中国有高达83%的雇主表示难以找到符合需求的人才，人才短缺已成为16年来最高水平 [5]。这种供需矛盾在高新技术、先进制造等领域尤为明显，一些关键岗位“一才难求”。此外，我国劳动力人口增长放缓和人口老龄化趋势，使企业可招聘的青年人才总量受到限制，进一步加剧了人才供给紧张的局面。人才短缺直接削弱了企业扩张和创新的能力，已成为制约竞争力提升的重要瓶颈。

1.2. 激励机制不足导致员工敬业度不高

很多企业的人力资源管理仍停留在传统的人事行政功能，对员工激励和发展关注不够，导致员工积极性和忠诚度不理想 [6]。调研显示，中国员工的敬业度水平极低——仅有约6%的员工对工作充满投入和热情，远低于15%的全球平均水平 [7]。绝大多数员工处于“未参与”或“主动退缩”状态，这与激励机制不健全密切相关。例如，一些企业薪酬激励缺乏竞争力，绩效考核流于形式，晋升通道不透明，难以激发员工的工作激情。同时，员工参与企业决策和沟通反馈的渠道有限，成就感和归属感不足。在激烈的就业市场中，缺乏有效激励的员工更倾向于跳槽寻找更好的发展机会，造成企业人才流失。可以看到，内部激励机制的不足以严重影响到企业的人才留用和队伍稳定，对竞争实力造成隐患。

1.3. 培训体系落后，人才培养跟不上时代需求

知识经济时代，企业需要通过持续培训提升员工技能以应对技术和业务的快速变化。然而，不少企业在人力资源开发方面投入不足、体系滞后，无法满足新时代的人才培养需求。复旦大学对约1200家企业的调研发现，大部分企业虽然有意愿建设“学习型组织”，但在匹配员工培训内容和需求方面存在困难，培训缺乏针对性和有效性 [8]。仅有约1/3的企业认为自身的人才发展能力领先于同行，这意味着多数公司在培训方面还有明显差距。常见问题包括：培训内容陈旧空泛，无法解决实际问题；培训方式单一，员工参与积极性不高；跨部门交流和学习机会不足，知识难以沉淀共享。培训体系的滞后直接导致员工技能更新缓慢，难以胜任新的岗位要求，不利于企业整体人力资源素质的提升。

1.4. 人力资源管理数字化转型不足

在数字经济时代，利用信息技术赋能人力资源管理已是大势所趋。然而，不少传统企业在这方面进展缓慢，仍主要依赖人工经验进行人事管理，缺乏数据支撑和智能工具。例如，有的企业尚未建立完善的人力资源信息系统（HRMIS），招聘、考勤、绩效等数据分散，无法有效分析用于决策 [9]；又如对大数据、人工智能在招聘筛选、员工分析等方面的应用不足，无法从海量信息中洞察人力资源管理的问题与机会。这种数字化程度不高的管理方式，效率低下且难以及时响应业务变化，与行业先进水平存在差距。可以预见，如果不加快数字化转型，企业在人力资源管理上的效能劣势将进一步拉大，不利于整体竞争力的提升。

上述问题相互交织，共同制约了人力资源效能的发挥。为了直观展示这些问题的严峻性，下面列举相关数据（见表1），可见，目前相当多的企业在人力资源管理方面存在短板，例如人才供需矛盾突出、员工敬业度不佳以及培训和激励机制方面的不足。如果不及时加以改进，这些问题将严重影响企业的内部凝聚力和对外竞争力。因此，企业管理者必须正视挑战，有针对性地采取措施创新人力资源管理模式，从而释放人才潜能，为企业的可持续发展提供动力。

表1 企业人力资源管理主要问题及其现状数据

问题	情况（数据来源）
人才短缺	2022年中国83%的企业难以找到所需的人才【来源：万宝盛华《中国人才短缺调查》】[10]
员工敬业度低	中国员工敬业度仅为6%，远低于全球平均水平15%【来源：Gallup《全球职场状况报告》】[11]
培训体系落后	仅1/3企业认为其人才培养能力领先同行【来源：复旦大学企业培训调查，2023】[12]
人才流失率高	2021年中国企业员工主动离职率高达13.5%【来源：美世《中国薪酬调研报告》】[3]

2. 人力资源管理创新与企业竞争力提升相应对策

2.1. 推进人力资源管理数字化转型，提升科学决策能力

数字化、智能化是新时代企业管理的发展方向，人力资源管理也不例外。企业应加快引入先进的信息技术手段，对传统人事管理流程进行再造与升级：首先，建设完善的人力资源管理信息系统（HRMIS），将招聘、培训、绩效、薪酬等模块集成，实现人力资源数据的一体化管理和实时更新，为决策提供准确的数据支持。通过大数据分析，管理者可以洞察人才结构、流动趋势和绩效影响因素，进而制定更有针对性的招聘计划和人才发展策略。其次，积极应用人工智能（AI）和大数据技术来辅助人力资源工作。例如，利用AI简历筛选和智能测评，提高招聘匹配度和效率；通过数据模型预测员工离职风险，提前采取干预留住关键人才；运用智能聊天机器人提升员工自助服务水平等。实践证明，信息技术的赋能可以显著提升人力资源管理效率和精准度。据研究分析，人工智能、云计算等技术正在加速赋能招聘、人事管理等传统领域，使信息化、数字化成为人力资源物业的发展方向7。可以预见，随着企业逐步完善数字基础设施并培养数据分析能力，人力资源管理将从经验驱动转向数据驱动，实现由事务型向战略型的转变，这将有力支撑企业整体竞争力的提高。同时，要注意数字化转型过程中的人员观念和技能转变。企业应对人力资源管理团队开展相应的数字技能培训，提高HR人员对新系统、新工具的掌握程度，培养数据思维。管理层也要转变观念，重视以数据说话，在决策时参考客观的人才分析报告。此外，确保数据安全和员工隐私保护也是数字化管理的前提。通过完善的制度与技术防护，企业才能安心运用人力资源大数据，真正发挥数字化的价值。

2.2. 优化激励机制，提高员工敬业度和留任率

以人为本的激励机制是激发员工潜力、提高组织绩效的关键。鉴于目前许多企业存在激励不足、员工敬业度不高的情况，必须从薪酬、晋升和精神激励等方面进行系统优化。首先，建立具有市场竞争力和内部公平性的薪酬体系。企业应定期进行薪酬调研，根据岗位价值和员工业绩给予合理的回报，尤其对核心人才和高绩效者提供有吸引力的奖金和长期激励（如股票期权、利润分享等），增强其归属感和主人翁意识。其次，打通员工职业发展通道。针对不同序列员工制定清晰的晋升路线和成长计划，提供管理和专业“双通道”发展路径，使员工看得到前景。从人岗匹配出发，加强人才梯队建设，给予优秀员工更多的培训、轮岗和历练机会，加速其成长。同时，在组织内部营造积极认可和反馈的文化。管理者应及时肯定员工的努力和成果，通过表彰大会、荣誉称号、即时奖励等形式满足员工的成就感和荣誉感。经常性地与员工沟通交流，倾听诉求并采纳合理化建议，让员工感受到被重视和尊重。有研究表明，员工的敬业度与企业业绩密切相关：Gallup针对全球各行业的调研发现，员工敬业度水平处于最高四分位数的团队，其盈利能力比处于最低四分位数的团队高出23%。敬业的员工更愿意为组织付出额外努力、提供更高质量的服务，从而带来更好的经营绩效。因此，通过优化激励机制提升员工敬业度，实际上是增强企业竞争力的有效途径之一。此外，激励机制的优化也有助于降低员工流失率。例如，在员工高度敬业的公司中，员工的主动离职率显著低于行业平均水平。这意味着企业在激烈的人才竞争中能更好地留住关键人才，维持团队的稳定和经验积累。综上，激励机制创新应被视为战略投资，通过物质与精神激励并重，激发员工内在动力，使“要我干”转变为“我要干”。只有成员工与企业目标同频共振，企业才能在复杂环境中焕发出更强的活力。

2.3. 加强人才培养与开发，打造学习型组织

针对培训体系落后的问题，企业应树立“人才培养就是最好的投资”的理念，将员工培训与开发上升为战略议程，构建完善的培训体系，持续提升员工能力，以满足数字经济时代的要求。具体措施包括：首先，增加培训投入，完善培训基础设施和师资队伍。根据企业发展战略制定年度培训计划，确保培训经费投入达到一定比例，用于内部课程开发、外部专家引进以及在线学习平台建设等。据统计，中国成人学习市场正快速增长，2023年市场规模约979.2亿美元，预计2029年将增至1956.7亿美元，这表明社会各界对职业培训和继续教育的重视程度日益提高。企业也应顺应趋势，加大对员工技能提升的投入。其次，丰富培训内容与形式。针对不同岗位序列和能力素质要求，开发定制化的培训课程。例如，对技术人员侧重新技术新工具的培

训，对管理者加强领导力和团队管理培训，对新入职员工提供系统的入职培训和导师辅导等。借助在线学习平台，实现碎片化学习和移动学习，方便员工随时随地提升自己。同时，引入情景模拟、工作坊、行动学习等互动式培训方法，增强培训趣味性和实战效果。第三，营造持续学习的组织文化。高层管理者要率先垂范，推动知识分享和“学以致用”，将培训与员工绩效、晋升挂钩，使学习成果真正转化为生产力。通过建立内部讲师团队、知识库和定期的经验交流会，在企业内部构建学习生态系统。鼓励跨部门、跨层级的交流学习，打破知识孤岛。对于表现优异或通过考核认证的员工给予奖励，树立“终身学习”的榜样典型。培养员工不仅能提升企业现有人才队伍的素质，还可以增强企业对优秀人才的吸引力和凝聚力，形成良性循环。从长远来看，一个善于学习和创新的组织才能在瞬息万变的市场环境中保持竞争优势。因此，企业应致力于成为“学习型组织”，不断通过知识积累和技能升级来厚植竞争力根基。

2.4. 构建积极向上的组织文化，增强企业软实力

组织文化是企业的精神底蕴和软实力，对内能凝聚人心，对外则塑造企业形象。新时代背景下，卓越的企业无不注重培育与自身战略相匹配的优秀文化，以此激发员工的使命感和创造力。为提升企业竞争力，管理者应扮演“文化塑造者”的角色，有意识地将一些有利于竞争力提升的价值观融入企业文化建设中。首先，倡导创新求变的文化。鼓励员工勇于尝试新思路、新方法，对失败保持宽容，以激发创新活力。通过制度和舆论引导，让敢于创新、善于创新成为企业的鲜明特征。其次，营造以人为本的文化氛围。关心员工成长与身心健康，推行弹性工作制、员工关怀计划等，塑造“员工与企业共同成长”的理念。让员工感受到企业的温度，提升归属感。再次，强调团队协作和知识共享。打破部门墙，提倡开放沟通和协同作战，形成“一个公司一个团队”的共识。通过文化建设，将企业愿景和社会主义核心价值观内化为员工的自觉行动，从而把全体员工凝聚成有战斗力的整体。值得一提的是，组织文化的打造需要与人力资源管理机制相配合。人力资源政策（如招聘、绩效、晋升、奖惩）要体现所倡导的文化价值。例如，在招聘中注重价值观匹配，在绩效考核中增加团队贡献、知识分享等指标，把文化落到实处。只有“形”与“神”结合，文化建设才能发挥实效。良好的企业文化能够显著提升员工满意度与忠诚度，使企业在人才市场上更具吸引力。

3. 结论

新时代赋予企业新的机遇与挑战，人力资源作为第一资源在企业竞争力中的作用日益凸显。本文从高级经济师的视角出发，分析了当前企业在人力资源管理方面存在的人才短缺、激励不足、培训落后等问题，并据此提出了数字化转型、激励机制优化、人才培养和文化建设等创新对策。总体而言，人力资源管理创新与企业竞争力提升之间存在正向互馈关系：管理创新能够更好地激发人力资本潜能，为企业创造更高价值；而企业竞争力的提高又为人力资源管理提供了更广阔的舞台和资源支持。展望未来，随着数字经济、人工智能等技术的深入发展以及全球人才流动的加剧，企业的人力资源管理将面临更多新的课题。例如，远程和灵活办公模式兴起对组织管理提出新的要求，人工智能的应用也引发“人机协作”的人才策略调整，等等。这些都需要企业保持敏锐的洞察和持续地管理创新。高级经济师在企业决策中应充分发挥专业优势，统筹考虑人力资源投入产出效益，制定前瞻性的人才战略。唯有不断适应时代变化、创新管理理念和工具，企业才能在激烈的竞争中立于不败之地。人才强则企业强，期待未来有更多的企业将人力资源管理提升到战略高度，在新时代绽放出更强的竞争实力。

参考文献

- [1] 戴厚良, 陈建峰, 袁晴棠, 等. 石化工业高质量发展战略研究 [J]. 中国工程科学, 2021, 23(5): 122-129.
- [2] 易丽丽, 郭栋. 优化关键核心技术领域科技领军人才支持机制 [J]. 中国人才, 2024(8): 9-11.
- [3] 美世发布年度薪酬调研结果: 2025中国市场薪资增长率预计为4.4% [EB/OL]. [2025-03-10]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1810705379948555210&wfr=spider&for=pc>.
- [4] 2023年度人力资源和社会保障事业发展统计公报 [EB/OL]. [2025-03-10]. https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjgb/202406/t20240617_520366.html.
- [5] 张熠, 张书博, 陶旭辉. 中国退休制度设计: 基于激励、保险和再分配效应的研究 [J]. 管理世界, 2022, 7: 90-108.
- [6] 孙永勇, 石蕾. 从员工满意度看国有企业福利制度改革 [J]. 北京航空航天大学学报(社会科学版), 2018, 31(4): 83-90.
- [7] LIZ. 股权激励对员工忠诚度与业绩的影响研究——以B网络公司为例 [J]. 2020.
- [8] 周文斌. 机器人应用对人力资源管理的影响研究 [J]. 南京大学学报(哲学·人文科学·社会科学), 2017, 54(6): 23-34.
- [9] 徐晓丹, 柳卸林. 大企业为什么要重视基础研究? [J]. 科学学与科学技术管理, 2020, 41(09): 3.

- [10] 万宝盛华《2022年人才短缺调查》显示:全球人才短缺创16年新高,每4位雇主就有3位难以招到合适人才.[EB/OL]. [2025-03-10]. <https://rm.manpowergrc.com/news/22.html>.
- [11] 2024年全球职场现状报告(英文版)-Gallup_员工_工作_北非地区 [EB/OL]. [2025-03-10].https://news.sohu.com/a/www.sohu.com/a/834177634_121876967.
- [12] 企业培训:2023年985高校开展企业培训的情况分析 [EB/OL]. [2025-03-10].<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1777547967502197071&wfr=spider&for=pc>.