

新质生产力背景下民营企业 HR 管理创新探讨

张丹

福然德股份有限公司

DOI:10.12238/ej.v7i10.1932

[摘要] 随着科技的飞速发展,新质生产力正逐步成为推动经济社会变革的关键力量。新质生产力概念涵盖了信息技术、生物技术、新材料技术等领域的突破,不仅改变了生产方式,也对企业的组织形态和管理方式提出了新的挑战。在新质生产力背景下,民营企业作为市场经济的重要组成部分,其人力资源管理模式的适应性和创新性显得尤为重要。传统的管理模式往往难以满足新质生产力带来的高效协同、快速响应和持续创新的需求。因此,本文旨在探讨新质生产力背景下民营企业如何通过创新人力资源管理模式,以提升竞争力,实现可持续发展。

[关键词] 新质生产力; 民营企业; 人力资源管理; 创新

中图分类号: F062.1 文献标识码: A

Exploration of HR Management Innovation in Private Enterprises under the Background of New Quality Productivity

Dan Zhang

Furande Co.,Ltd

[Abstract] With the rapid development of technology, new quality productivity is gradually becoming a key force driving economic and social change. The concept of new quality productivity encompasses new breakthroughs in fields such as information technology, biotechnology, and new material technology, which not only change production methods but also pose new challenges to the organizational form and management methods of enterprises. In the context of new quality productivity, as an important component of the market economy, the adaptability and innovation of human resource management models in private enterprises are particularly important. The traditional management model often fails to meet the needs of efficient collaboration, rapid response, and continuous innovation brought about by new quality productivity. Therefore, this article aims to explore how private enterprises can enhance their competitiveness and achieve sustainable development through innovative human resource management models in the context of new quality productivity.

[Key words] new quality productivity; private enterprise; Human resource management; innovate

引言

新质生产力是由技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级而催生的当代先进生产力。强调以科技创新为引领,通过不断地技术突破和模式创新,推动生产力的跨越式发展。民营企业作为市场经济的重要主体,其人力资源管理模式必须适应这一变革,才能有效地利用新质生产力带来的机遇,推动企业的持续发展。在新质生产力的背景下,民营企业的人力资源管理模式需要进行一系列的创新以适应快速变化的市场环境和提升企业的竞争力。

1 新质生产力的概念与特征

新质生产力主要指在科技进步和经济社会发展过程中出现的具有根本性变革能力的生产要素和生产方式。新质生产力并

非传统意义上的劳动力、资本和技术的简单叠加,而是以知识创新、信息技术、绿色能源和全球化为核心的新一轮生产力革命^[1]。

其特征主要包括:(1)知识与技术创新导向。新质生产力强调知识的创造、传播和应用,以及科技创新在生产过程中的主导作用。(2)绿色可持续性。新质生产力关注环境保护和资源利用效率,推动清洁能源、循环经济和低碳经济的发展。(3)高度融合与网络化。新质生产力打破了行业界限,促进了各领域的深度融合,如制造业与服务业的融合、实体经济与虚拟经济的交织。(4)强烈的动态演化性。新质生产力的发展速度极快,不断涌现出新的业态和模式,对传统行业产生颠覆性影响,要求企业具备快速适应和创新能力^[2]。

2 新质生产力背景下民营企业人力资源管理模式创新的重要性

2.1 适应新质生产力的要求

在新质生产力背景下,民营企业面临着技术迭代迅速、市场需求多变的挑战。传统的人力资源管理模式难以有效应对这些变化,而创新则成为企业持续发展的关键。加强人力资源管理模式的创新,民营企业更好识别和挖掘具有高技能、高创新能力的人才,以适应不断涌现的新技术和新业务模式。例如,通过灵活的招聘策略,吸引拥有前沿技术知识的人才,同时提供持续的学习和发展机会,确保员工的知识结构与技术进步保持同步^[3]。

2.2 优化人才结构

一方面,新质生产力强调技术创新和知识密集型,要求企业拥有具备高技能和专业知识的人才,以推动企业的技术进步和产品创新。加强人力资源管理模式的创新,企业精准识别并吸引这类人才,从而提高整体的技术研发能力和市场竞争力。另一方面,优化人才结构也意味着平衡各类人才的比例,包括管理层、技术人员、市场营销人员以及后勤支持人员等。一个健康的人才结构应确保各部门之间的协调运作,避免过度依赖某一类人才,减少组织风险^[4]。根据企业整体战略和业务发展规划,明确未来所需人才的类型、数量和层次。这包括专业技能、管理经验、创新能力等方面的需求,通过人才盘点、绩效评估等方式,全面了解现有人才的数量、质量、结构和分布情况,找出存在的问题和短板。此外,优化人才结构还包括对人才的持续培养和更新。随着市场的变化和技术的进步,企业需要定期评估人才的知识 and 技能是否满足新的需求,提供内部培训和外部学习机会,使员工能够不断提升自我,适应企业发展。如此,企业不仅能保持人才队伍的活力,还能确保其在面对新质生产力带来的变革时具有足够的适应性和灵活性。

2.3 应对市场变化

市场环境的快速变迁,要求企业具备更高的灵活性和应变能力。人力资源管理模式的创新对于民营企业而言,是有效应对市场变化的关键手段。更新人力资源管理策略,企业能迅速调整人才配置,以适应市场需求的变化。针对民营企业的人力资源管理现状,存在学历不高、综合素质不高、关系的粘连性过强、职业化程度不高等特点,传统的人力资源管理模式过于僵化,难以适应市场的瞬息万变。例如,当市场需求转向新兴技术或服务时,企业需要快速聚集相关领域的人才,而创新的人力资源管理模式则能帮助企业实现这一目标,结合市场需求与企业规划得出人才要求,形成基于人才战略目标导向的人力资源管理模式。构建灵活的招聘和调配机制,企业在短时间内获取所需的专业技能,从而抓住市场机遇^[5]。此外,创新的人力资源管理模式还能提高企业的内部灵活性,使得员工能够在不同岗位和项目之间流动,以应对多变的市场需求。例如,设置跨职能团队,允许员工根据项目需求进行临时重组,增强企业的响应速度 and 创新能力。

3 新质生产力背景下民营企业人力资源管理模式的创新策略

3.1 多元化人才选拔与培养

在新质生产力背景下,民营企业面临着更为复杂的人才需求和市场竞争。为适应这种变化,企业需创新人力资源管理模式,首要之举即为构建多元化人才选拔与培养机制。多元化选拔机制旨在打破传统的单一标准,多维度评估候选人的能力和潜力,确保团队构成的多样性与互补性。例如,除传统的学历和工作经验要求,可引入项目经验、创新思维、团队协作能力等因素作为选拔依据,以吸引不同背景和专长的人才。同时,系统化培训体系,是保证人才持续发展的关键。企业应根据新质生产力的需求,设计具有前瞻性和针对性的培训课程,涵盖技术技能、软技能以及行业动态等方面。例如,针对科技型民营企业,设置科技创新、数据分析和人工智能等领域的培训;对于服务型企业,则可强化沟通技巧、客户服务理念和问题解决能力的培养。定期评估和更新培训内容,确保其与企业发展战略和员工个人发展目标相一致,从而激发员工的学习积极性,提升整体人力资源素质。

3.2 激励机制创新

首先,多元化激励体系涵盖了物质和精神两个层面。物质激励包括合理的薪酬制度、绩效奖金以及股权激励等,确保员工的努力得到公正的回报。同时,精神激励如表彰奖励、晋升机会和良好的工作环境也至关重要,它们能够满足员工的职业发展需求和自我实现感。其次,个性化激励措施强调根据员工的特性、能力和期望进行定制化的激励设计,涉及提供定制化的职业发展路径、定期的个人绩效对话以及灵活的工作安排。例如,对于追求创新的员工,可设立创新项目基金,鼓励他们提出并实施新的想法。创新激励机制,企业不仅能吸引和留住优秀人才,还能激发员工的创新精神和团队合作意识,从而更好地适应新质生产力带来的挑战和机遇,有助于形成一个积极进取、充满活力的企业文化,推动民营企业持续健康发展。

3.3 开放式沟通与协作

开放式沟通与协作强调打破传统的部门壁垒,促进信息的自由流动和员工之间的紧密合作。在这一管理模式中,企业应当创建一个鼓励交流、尊重多元意见的环境,以促进跨部门的协同工作。例如,设立定期的跨部门会议,让不同职能领域的员工共同探讨项目进展和面临的问题,从而提高决策的效率和质量。同时,建立开放文化是开放式沟通与协作的基础,鼓励员工提出创新想法,分享知识和经验,同时也要求管理层积极倾听员工的声音,接纳建设性的批评和建议。企业通过举办创新工作坊、设立建议箱或者构建在线平台,为员工提供表达观点和交流想法的渠道。此外,开放式沟通与协作还需要管理层积极塑造扁平化的组织结构,减少层级间的障碍,使信息传递更加迅速和准确。通过推行项目制管理,让员工直接参与到决策过程中,有助于提升团队的凝聚力和执行力。同时,企业应倡导团队合作精神,通过团队建设活动增强员工之间的信任和默契,形成互相支持、共同进步的良好氛围。

3.4 数字化与智能化管理

随着新质生产力的发展,民营企业在人力资源管理中应积极引入新技术,如云计算、大数据、人工智能等,以提升管理效率和决策精度。例如,利用大数据分析工具,企业对员工绩效、满意度、离职率等多维度数据进行深度挖掘,从而精准识别人才潜力、优化薪酬结构和提升员工满意度。同时,借助智能招聘系统,企业自动化筛选简历,匹配最适合的候选人,降低人力成本,提高招聘效率。在决策层面,数据驱动决策成为重要趋势。收集和分析员工的工作数据,企业可实时了解员工的工作状态和需求,及时调整管理策略。比如,运用人工智能技术进行绩效评估,不仅保证公正性,还能根据个人表现提供个性化的培训和发展建议。此外,利用预测分析,企业可预见未来的人力资源需求,提前规划人才储备,确保组织的持续发展。总之,数字化与智能化管理是新质生产力背景下民营企业人力资源管理模式创新的重要路径,不仅能提高管理效能,还能帮助企业更好地适应快速变化的市场环境,实现人力资源的优化配置。

3.5 关注员工成长与发展

在新质生产力背景下,关注员工成长与发展,是民营企业人力资源管理模式创新的关键环节。主要体现在三个方面:(1)利用信息技术实行弹性工作制。随着信息技术的发展,为企业员工工作提供极大便利,如企业实施弹性工作制,如远程办公、灵活工时等,以适应员工不同的生活节奏和工作需求,不仅能够提高员工的工作效率,减少通勤压力,还能够增强员工的工作满意度,从而激发其内在的工作积极性和创新潜力。(2)职业发展规划。企业应为员工提供清晰的职业发展路径,开展定期的绩效评估和反馈,帮助员工设定个人发展目标,并提供必要的培训和发展机会。定制化的培训计划和晋升机制能够鼓励员工不断提升自我,同时也能确保企业的人才储备和持续竞争力。(3)心理健

康关怀。在快节奏的工作环境中,员工的心理健康不容忽视。企业应建立心理咨询服务,提供压力管理和情绪支持,以营造一个积极、健康的工作氛围。定期举办心理健康讲座或工作坊,教育员工如何有效应对工作压力,提升心理韧性,对于保持员工的工作效率和团队凝聚力至关重要。

4 结束语

在新质生产力背景下,民营企业的人力资源管理模式创新,是企业持续发展和竞争力提升的关键。通过多元化人才选拔与培养、激励机制创新、开放式沟通与协作、数字化与智能化管理以及关注员工成长与发展,民营企业能够更好地适应快速变化的经济环境,优化人才结构,有效应对市场竞争。因此,未来的研究和实践中,民营企业应不断探索适应新质生产力的人力资源管理新模式,同时加强与法规政策的协调,以实现可持续的创新发展。

【参考文献】

- [1]彭东英.企业人力资源管理数智化转型升级研究[J].知识经济,2024,673(9):197-199.
- [2]刘天宇.企业人力资源管理效率提升的有效方法[J].商场现代化,2024(12):83-86.
- [3]张孟泽.企业人力资源管理中薪酬管理创新探究[J].全国流通经济,2022(7):110-112.
- [4]佟欣.新经济时代企业人力资源管理创新问题分析[J].电脑校园,2022(9):28-30.
- [5]杨思源.企业人力资源管理的创新“3+3”管理模式[J].中国航班,2023(27):45-47.

作者简介:

张丹(1979-),女,汉族,上海市人,硕士研究生,人力资源总监&职工监事,研究方向:人力资源管理。