

新质生产力下人力资源管理变革与优化策略

尹芙蓉

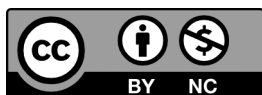
国家电网（上海）智能电网研发投资有限公司（中绿国际投资（上海）有限公司），上海

摘要 | 当前，我国正加快培育新质生产力，这对企业人力资源管理工作提出了新要求，带来新机遇的同时企业人力资源管理也面临诸多现实挑战。本文分析了新质生产力对企业人力资源管理的变革要求，从新质生产力内涵出发提出企业亟需在人才队伍建设、组织模式创新和人力资源管理职能优化等方面进行系统性变革。当前，企业人力资源管理面临传统思维的束缚和薄弱的现实基础制约。新质生产力下推动企业人力资源管理变革应重点加强顶层设计、人才保障和系统升级，着力提升人力资源管理理念、打造人力资源管理人才体系、升级人力资源管理信息系统，通过优化管理推动人力资源高质量发展，赋能形成新质生产力。

关键词 | 人力资源管理；新质生产力；人才体系；系统变革

Copyright © 2024 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



当前，我国正处于新一轮科技革命和产业变革、大国竞争加剧以及我国经济发展方式转型的历史性交汇，这对生产力发展水平和发展模式提出新要求，

作者简介：尹芙蓉，高级经济师，现任国家电网（上海）智能电网研发投资有限公司（中绿国际投资（上海）有限公司）执行董事，国家电网（上海）智能电网研发投资有限公司党委书记，研究方向：人力资源管理。

文章引用：尹芙蓉. 新质生产力下人力资源管理变革与优化策略 [J]. 社会科学进展, 2024, 6 (2): 553-564.

<https://doi.org/10.35534/pss.0602044>

习近平总书记创造性提出“新质生产力”，为我国经济社会发展指明了方向。新质生产力兼具高效能性、融合性和创新性等多重特性，其发展使得中国加快社会、经济、技术各方面变革^[1]。这些变化也必然意味着对人才需求层次的进一步提升，在很大程度上改变了企业劳动力需求结构，对人力资源管理提出了新要求。基于此，本文以社会生产力变革为背景，分析新质生产力发展对企业人力资源管理的影响，探讨企业人力资源管理中存在的问题，并提出了优化人力资源管理的建议，以更好赋能新质生产力的高质量发展。

1 新质生产力下企业人力资源管理的系统性变革

生产力的发展与进步决定了整个社会的发展水平。新质生产力以大数据、人工智能、互联网、云计算等新技术与高素质劳动者、现代金融等要素相结合，催生出新产业、新技术、新产品和新业态，其形成是先进生产力逐步替代传统生产力，更高质量、更高效率、更可持续发展的模式加速形成的过程。在此过程中，生产力所包含的三个关键要素也发生质的跃升，形成更具强大发展动能的新劳动者、新劳动对象和新劳动资料^[2]。在此背景下，如何更好地抓住新质生产力发展机遇也成为企业面向未来竞争、实现快速发展的内容。其中，人力资源管理作为企业管理体系的核心功能和企业持续获得竞争力的关键所在，急需依托新质生产力下的新技术进行变革，并对人力资源管理的各个方面进行全方位升级，以对标新质生产力对新劳动者、新劳动对象和新劳动资料等基本要素的新要求。

1.1 新质生产力下“新劳动者”催发企业人力资源管理人才队伍重建

人是生产力中最活跃、最具决定性意义的要因素，更高素质的劳动者是新质生产力的第一要素。新质生产力的形成对那些掌握更高水平、更广范围知识和技能劳动者产生新的需求，需要能够熟练掌握新质生产资料的应用型人才，他们具备多维知识结构、熟练掌握人工智能、大数据、云计算、区块链和 5G 等新型生产工具。新质生产力下新劳动者为企业人力资源管理人才队伍建设提供

方向 and 标准,企业需要能够把握新质生产力内涵的战略型人才,尤其具备战略性思维、创新与变革、领导与团队合作、决策能力与风险管理等特定能力;而且能够践行新质生产力生态思想的绿色型人才。

首先,新质生产力以科技创新为载体支撑,加快驱动形成新产业、新业态、新模式,这一过程需要借助数字技术等最新成果,这也要求企业不断优化组织结构,向数字化、智能化及融合化方向转型升级,能够熟练掌握新质生产资料的应用型人力将成为促进企业转型升级的主流力量,这对企业加快形成数字型人力资源提出更高要求,数字型员工具有数字化意识,不仅熟练掌握和使用新一代信息技术,拥有数据采集以及大数据分析和云计算等方面的专业技能,而且还能利用数字技能和数字平台,与企业内部的其他部门、外部合作方以及客户进行精准的信息沟通,适宜数字化、智能化的工作环境^[3]。其次,新质生产力的发展正重构企业价值链,重塑行业竞争格局,企业人力资源管理部门需要在更高水平上把握住新质生产力发展的紧迫性和重要性,并将其转化为具体行动。其中,高管团队是企业重大战略的主要制定者和执行者,高管凭借其形成的专业认知、技能以及社会网络,把握企业内外部环境的发展趋势和变化,在企业创新决策、转型升级中发挥主导作用,是影响人力资源管理更好赋能新质生产力发展的关键因素之一^[4]。对此,企业人力资源管理需要加强对高管人力资源的建设,充分发挥高管人力资源所拥有的创新资源、市场势力和关系网络,提升高管人力资源对新质生产力的价值创造路径、关键任务与未来方向的理解和把握,为企业奠定良好的新质生产力发展基础^[5]。此外,和缺乏可持续性的传统生产力相比,新质生产力基于生态就是资源、生态就是生产力的新发展理念,更具绿色低碳特性,这会进一步渗透到人力资源管理等企业运营的各个方面。在绿色人力资源管理理念指导下,企业需要在创造绿色劳动力中发挥作用,践行新质生产力的绿色低碳倡议,将环境目标和战略纳入公司的整体战略发展目标,通过制度创新、技术创新等手段,在绿色招聘、绿色培训、绿色绩效考核等方面挖掘和建设绿色人才,提高企业绿色生产力^[6]。

1.2 新质生产力下“新劳动对象”推动人力资源管理组织模式革新

劳动对象是生产活动的基础和前提,更广范围的劳动对象是新质生产力的物质基础。新质生产力的发展深刻改变了经济社会资源的配置方式和使用效率,从而极大地催生出新产业、新业态以及新模式等新生产对象。新产业即应用现代信息技术和科技成果催生的、具有一定规模的新型产业,包括高新技术产业、战略性新兴产业和生产性服务业等。新业态即顺应市场多元化、多样化、个性化的产品服务需求,依托技术创新衍生出的新活动形态,包括依托互联网开展的在线采购、电子商务、新媒体以及个性化服务等。新模式即为实现用户价值和企业持续盈利目标所形成的具有独特竞争力的商业运作模式,包括O2O、C2C模式、智能制造模式等^[7]。新质生产力下边界逐渐模糊的新劳动对象也将会引起企业人力资源管理层面的组织架构和管理模式呈现无边界化态势。

在组织架构方面,依托于数字化技术的新产业、新业态、新模式将进一步推动远程办公、零工经济、平台型工作团队、弹性工作等工作模式成为主流,消除传统意义上人力资源管理在时间、空间上的壁垒,员工将期待拥有更大的自主权。同时,虚拟团队、跨地域合作成为可能,员工之间的合作模式和工作关系也将随之调整与重塑,企业组织架构会朝着高效协同、高度扁平化的方向发展。在管理模式方面,新质生产力具有人本内蕴特性,其发展强调的是生产力的内在质量和以人为本的发展理念,这不仅体现在物质资源和技术能力的提升上,更是一种管理模式创新。其中,新产业、新业态、新模式的发展革新了人力资源管理的逻辑,传统人力资源管理中管理层和员工控制与被控制、命令与被命令的管理模式效率低下,这要求企业管理模式被赋予新的定位和职责,传统的“管人”思维需迭代为新的“以人为本”思维,员工需从企业决策的被动接受者向推动企业转型和升级的主导者转变,传统的等级界限明确的人力资源管理模式需逐渐向自主交互式、协同合作式的管理模式过渡。人力资源管理需变得更加个性化、多元化和高效化,以促进企业和员工建立双向吸引、双向感染、双向信任,保证企业人才管理模式的多样化、松散化。

1.3 新质生产力下“新劳动资料”赋能人力资源管理职能优化

劳动资料的科技属性是辨别新质生产力和传统生产力的显著标志，更高技术含量的劳动资料是新质生产力的动力源泉。新质生产力下，计算机技术、通信技术、网络技术、大数据等新兴数字技术的融合运用，极大丰富了劳动资料的表现形式。同时，这些新劳动资料具有明显的正反馈、网络化、节点式特征及高度的知识密集性和强大的外部性，可以渗透到经济社会的各个领域，促使产业不断创造新的价值。在企业层面，新劳动资料为人力资源管理的数智化提供强大的数据、技术、信息和平台等支撑，也是激发人力资源全生命周期活力、促进人力资源管理“选、用、育、评、留”等职能优化的重要基础。

在人力资源规划方面，基于大数据技术的人力资源规划通过对员工的历史数据和产业资金大数据进行分析，不仅可以实现对周期内的劳动力需求状况、具体类别和所需素质的精致化预测，还能进一步使中长期人力资源规划成为可能，以更好实现人与人、人与岗位、人与企业的匹配，提高企业劳动力资源配置效率。在招聘和留任方面，企业基于员工历史上的职业绩效和离任行为的数据建立绩效和离任预测模型，实现从过去在员工去留问题上被动接受向基于大数据模型的主动干预转变。在人才培养与开发方面，新生产资料催生了基于大数据、预测算法、可视化工具的人才分析和实践工具，帮助管理者实现对员工人格、教育背景等个体特征，资历、个人技能等状态特征以及个人影响力、员工互动关系等关系特征等数据的全面即时把控，优化对团队人员配置、人才发展等人事决策的优化。在效能管理方面，人力资源效能由企业文化、团队氛围、企业竞争力等维度综合体现，难以像业绩指标考核那样基准和可视。企业将互联网、大数据、人工智能等新劳动资料应用于人力资源管理，通过人脸打卡签到、员工沟通记录追踪、在公有设备上的操作轨迹监管等技术搜集员工工作方面的各类数据，将有助于解决人力资源管理量化困难的问题，使得员工绩效更加可视化、清晰化，从而实现系统、全面、精准的管理，提高效能管理效率。在奖惩和激励方面，企业凭借全面的数据和精巧的算法更加便利地获取企业内外部与薪资相关的信息，实现自动化的薪资过程和合理的薪资设计，促进薪资和奖惩的内外部公平，对员工形成激励^[8]。

2 新质生产力下企业人力资源管理变革面临的现实挑战

新质生产力与人力资源管理活动的深度融合,将进一步引发企业内部地深度变革。但是,在具体实施过程中,仍然存在主观上“不会变”的束缚和客观上“不能变”的制约等种种挑战,使得企业在新质生产力背景下变革的范围、规模和深度都未能达到预期效果。在新质生产力背景下,如果不能高度重视企业人力资源管理部门在变革过程中存在的这些现实问题,必然会给企业未来持续发展造成潜在阻碍。

2.1 新质生产力下人力资源管理面临传统管理思维的束缚

新质生产力下企业人力资源管理变革受传统思维的约束,企业面临“不会变”的思维困境。

企业缺乏对人力资源管理部门在企业变革过程中的重要性认识。新质生产力背景下,人力资源管理部门被赋予新的定位和职责,不仅是企业引入新质生产力的重要变革部门,还是促进企业在新质生产力背景下变革的重要推动部门。然而,企业变革受传统观点约束,认为人力资源部门并不能为企业直接创造价值,主要是负责行政事务、员工日常管理等工作,导致更多的是将其看作是幕后管理部门^[9],企业更多地是将新质生产力下企业变革视为科技部门的主要任务,将其与人力资源管理部门分离,导致人力资源管理部门在企业变革中处于边缘位置。

企业人力资源管理部门缺乏对新质生产力的深度理解及其变革方向的认识。在新时代的竞争浪潮中,新质生产力的发展已成为不可逆转的历史趋势,作为企业管理体系重要组成部分的人力资源管理应主动思考在新时期新质生产力下的定位和转型方向,积极探索求新求变的路径,以推动形成企业发展的强大动能。然而,企业人力资源管理部门尤其是企业高管人力资源,在生产力的变革背景下仍停留在传统的管理理念和思维模式,不具备创新精神和前瞻性眼光,缺乏把握新质生产力变革重要性的战略性思维,企业内部上下也没有形成对新质生产力的深刻理解和精准认识,未能将新质生产力提到企业战略高度,导致在统筹

新质生产力运用在企业各环节缺乏效率,影响企业竞争力和创新能力。

企业人力资源管理部门缺乏更好发挥人才优势赋能新质生产力高质量发展的举措和方案。新质生产力背景下人力资源管理变革最重要的要素是具备不同素养的员工,如何更好发挥员工在赋能和引领作用是企业人力资源管理部门高效变革的关键。然而,企业人力资源管理仍然延续传统人事管理对人才的僵化管理模式,管理者倾向于采用强硬、命令式的方式管理员工,偏重于满足员工的生理和安全需求,而忽视了员工的情感需求与内心感受。与此同时,在选人、用人、留人等环节中,管理者未能充分认识到员工知识更新、视野开阔以及适应时代发展的重要性,忽略了以人为本的管理理念。

2.2 新质生产力下人力资源管理面临现实基础薄弱的制约

新质生产力下企业人力资源管理变革受资金、技术、人才等客观条件的制约,企业面临“不能变”的资源困境。

当前,众多企业处于发展新质生产力的初级阶段,人力资源管理部门的技术型人才、战略性人才储备以及绿色型人才的基础都相对薄弱,难以有效利用新型生产力带来的新劳动资料,进而难以满足更高端人力资源管理活动开展的需求。例如,当企业需要采用先进的数据分析技术来优化招聘和员工培训程序时,人力资源部门可能因为缺乏相应的技术人才和资源而无法执行。

其次,在新质生产力下企业人力资源管理是系统工程,不是单点突破。即便是决定进行人力资源管理变革的企业,也常常只是局限于购买或自建一些专业化的软件系统,试图通过这些系统将部分业务从线下转移到线上。然而,如果企业的科技基础薄弱,缺乏足够的技术知识和数据处理能力,这些系统的引入往往难以发挥应有的效果。大量的数据积累后,如何进行有效的挖掘、清洗和整理,以实现价值增值,成为另一个难题。结果往往是,企业在经历了初期的尝试后,由于看不到即时的效益,可能会选择放弃进一步的变革尝试。

另外,人力资源管理的变革不仅涉及人员和技术,还需要大量的资金投入。由于培养新质生产力周期较长,这些投资在短期内可能难以产生直接的经济效益,使得很多企业在经济效益不明确的情况下,更愿意采取观望态度。因此,

即使面对明显的人力资源管理升级需求,许多企业也因为资金投入的风险和回报不明确,而不愿意或无法承担起这种投资,导致人力资源管理变革进程缓慢或停滞不前。这三个层面的问题相互交织,共同构成了企业在人力资源管理变革过程中的“不能变”困境。

3 新质生产力下企业人力资源管理变革的实践路径

人力资源管理作为现代企业管理的重要组成部分,在新质生产力背景下面临着转型创新的挑战和压力,也存在着赋能变革的机遇和动力,对此,人力资源管理应主动求新求变,通过优化人力资源管理理念、打造人力资源管理人才体系、建立人力资源管理信息系统等措施积极探索新质生产力下的变革路径,为企业整体运营管理活动提供有力支持。

3.1 重视顶层设计,推动新质生产力下人力资源管理的传统观念转变

在当前经济与技术快速发展的背景下,新质生产力对企业日常生产运营带来了深远的影响和挑战。新质生产力不仅催生了新的管理模式,也要求企业在人力资源管理领域进行根本性的变革。企业需要从顶层设计出发,更新管理理念,打破传统模式下的旧有思维和行为模式,突破固化的人力资源管理观念的束缚,以适应新质生产力的发展需求。

首先,对于企业高层而言,必须认识到先进的管理理念对于人力资源管理的指导价值。新质生产力强调信息技术与数据的集成应用,这对人力资源管理提出了更高要求。高管团队需要高度重视新质生产力对人力资源管理的影响,以主动和积极的态度接受新质生产力发展带来的机遇和挑战,把握信息资源背后的战略机会,并将其纳入企业的长远发展战略中。其次,企业的管理层必须牢固树立“以人为本”的人力资源管理理念。在实际操作中,可以为每位员工提供个性化、专业化、系统化的职业生涯规划和发展平台。通过采用更加人性化、信息化、高效化的管理方式,充分发挥创新型人力资本的引领作用,迎接新质

生产力带来的发展、挑战和机遇。此外,借助先进的信息技术,企业应对内部工作流程进行彻底的梳理和优化,设置更加灵活和扁平化的组织结构,简化决策流程,赋予员工更多的自主权和决策权,从而提高整个组织的管理效率和决策的准确性。

3.2 强化人才保障,加快新质生产力下人力资源管理的人才队伍建设

在当今新质生产力蓬勃发展的时代背景下,掌握前沿的信息技术、培养符合企业变革价值理念的新型人才队伍成了推动企业人力资本管理变革的核心要素,因此企业需要建立和激活企业人才体系来推动人力资源管理变革。

首先,企业应促进管理层做好新型人才队伍建设的规划设计,从新型人力资源所需具备的基本能力、关键能力、数智化理论基础、数智化专业技能等方面建立新型人才培养标准,为企业高效有序选拔、任用、管理、培育新型人力资源提供依据和支持,从而确保企业在生产力变革的浪潮中拥有足够的新型人才资源来支持其发展。其次,基于新型人力资源培养标准,企业还需结合自身实际情况、经营目标以及未来发展规划,布局人力资源结构体系,保障人力资源管理部门的人才培养计划和企业人力资源变革的方向和目标相契合,提高人才培养效能。最后,还应创新多元化人才激励机制,为系统建立新型人才队伍提供制度保障和资金支持,运用新的技术系统、平台以及服务场景来改变人才队伍的成长路径,充分释放新型人才队伍的创新潜力和活力,从而在人力资源管理变革中发挥引领和推动作用。

3.3 着力系统升级,加速新质生产力下人力资源管理的信息系统升级

人力资源管理信息系统的构建,通过整合数据、技术、信息以及提供必要的平台支持,使得企业能够更高效地进行管理与决策,对于推动企业人力资源管理朝数字化与智能化转型发展,具有至关重要的作用。在实施过程中,企业应根据自身的发展阶段和技术基础,逐步推进人力资源信息系统的升级改造。

首先,升级人力资源管理工具,利用互联网、物联网、大数据、云计算和5G等新型工具搜集、挖掘、清洗和利用人力资源规划、招聘和留任、培训与开发、奖惩与激励等人力资源各项数据,科学改进人力资源管理活动的操作手段、业务活动和工作流程。

其次,通过构建数字化平台实现人力资源管理自动化和程序化。通过数字平台,企业能够在内部建立起一个全面的人力资源管理闭环系统,涵盖招聘、培训、考核到薪酬和职业发展等各个方面,不仅简化了管理流程,而且提高了数据处理的准确性和效率。例如,在招聘方面,利用大数据算法对应聘者进行智能筛选和甄别,不仅可以大幅度提升招聘的效率,还能通过视频技术和虚拟现实等工具,增强面试过程中的沟通效果。这种技术的应用,使得招聘过程更加精准和高效,同时也为候选人提供了更加直观和互动的面试体验。在员工的学习与发展方面,通过利用大数据技术,将传统的基于流程的学习管理系统转变为一个基于知识管理与传承的平台,这种转变不仅赋予了员工更多的学习资源和发展机会,还促进了知识的积累和创新。在绩效管理方面,通过实时沟通和辅导可以将员工的激励与绩效管理有效结合,这不仅增强了组织的内部沟通,还通过提供即时反馈和支持,激发了员工的工作热情和创造力,进一步增强了组织的活力和竞争力。

最后,企业围绕产品创新、技术创新和工具创新实现跨界合作,在更高更广水平上促进人力资源管理变革。这种跨部门、跨业务、跨层级和跨地域的合作模式,不仅促进了企业内部的知识流动和技能提升,还推动了企业思维和行为模式的转型。此外,通过这些创新实践,企业能够实现其知识创造和管理模式的根本转变,将新质生产力贯穿于企业的经营管理全过程,极大地提升了企业的综合竞争力和市场适应性^[10]。

参考文献

- [1] 胡洪彬. 习近平总书记关于新质生产力重要论述的理论逻辑与实践进路[J]. 经济学家, 2023, 2023(12): 16-25.
- [2] 周文, 许凌云. 论新质生产力: 内涵特征与重要着力点[J]. 改革,

- 2023 (10): 1-13.
- [3] 王涛. 人力资源管理数字化转型: 要素、模式与路径 [J]. 中国劳动, 2021 (6): 35-47.
- [4] 尹佳宁, 万海玉. 制造企业数字化转型对企业绩效的影响研究 [J]. 企业改革与管理, 2021 (13): 22-23.
- [5] 刘锡禄, 陈志军, 马鹏程. 信息技术背景CEO与企业数字化转型 [J]. 中国软科学, 2023 (1): 134-144.
- [6] AHMAD S. Green Human Resource Management: Policies and practices [J]. Cogent Business & Management, 2015, 2 (1): 1030817.
- [7] 王珏. 新质生产力: 一个理论框架与指标体系 [J]. 西北大学学报 (哲学社会科学版), 2024, 54 (1): 35-44.
- [8] 赵文葵. 数字化转型下企业人力资源管理的问题与对策研究 [J]. 企业改革与管理, 2024, 2024 (5): 91-93.
- [9] 费正雨, 黄培光, 朱鹏. 企业人力资源管理数字化转型的思考 [J]. 无锡商业职业技术学院学报, 2021, 21 (1): 44-48.
- [10] 陈同扬, 贺文静, 李婉青. 数字化时代的人力资源管理与数字化人力资源管理系统辨析 [J]. 科技管理研究, 2022, 42 (22): 130-136.

The Optimization Strategies of Human Resource Management under the New Quality Productive Force

Yin Furong

State Grid (Shanghai) Smart Grid R&D Investment Co., Ltd (China Green International Investment (Shanghai) Co., Ltd), Shanghai

Abstract: China is accelerating the cultivation of the new quality productive force, which puts forward new requirements for enterprise personnel resource management work and brings new opportunities while also facing many real challenges in enterprise human resource management. This paper analyzes the transformation requirements of enterprise human resource management under the new quality productive force and proposes that enterprises urgently need to carry out systematic transformations in talent team construction, organizational model innovation, and human resource management function optimization, starting from the connotation of new quality productive force. Currently, enterprise human resource management is constrained by traditional thinking and weak real foundation. To promote the transformation of enterprise human resource management under the new quality productive force, it is necessary to focus on strengthening top-level design, talent guarantee, and system upgrades, and strive to enhance human resource management concepts, build a talent system for human resource management, and upgrade human resource management information systems. Through the optimization of management, promote the high-quality development of human resources, and empower the formation of the new quality productive force.

Key words: Human resource management; New quality productive force; Talent system; System transformation