

# 经济转型背景下人力资源开发与管理的创新路径研究

苏小玲

新疆兵团交通建设有限公司, 新疆 乌鲁木齐 830000

**[摘要]**在经济转型的背景下, 人力资源开发与管理面临新的挑战与机遇。该文分析了员工资源培育管理和成长相互影响的一系列方案, 以适应经济结构调整和市场需求变动。经过分析现今人事管理中的难题, 制定出了多项新方案, 涵盖建立弹性的人员聘用机制、执行数字化控制方法、职业技能提升培训, 以及推进公司文化塑造等。文章指出, 唯有借助全面的人事管理革新, 方能够增强公司竞争力, 促进经济稳步增长。

**[关键词]**经济转型; 人力资源开发; 管理; 创新

DOI: 10.33142/mem.v5i6.14507

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

## Research on the Innovative Path of Human Resource Development and Management under the Background of Economic Transformation

SU Xiaoling

Xinjiang Production and Construction Corps Transportation Construction Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

**Abstract:** Against the backdrop of economic transformation, human resource development and management are facing new challenges and opportunities. This article analyzes a series of solutions for the mutual influence between employee resource cultivation management and growth, in order to adapt to economic structural adjustments and changes in market demand. After analyzing the challenges in current personnel management, multiple new plans have been developed, including establishing a flexible personnel recruitment mechanism, implementing digital control methods, providing vocational skills training, and promoting the shaping of company culture. The article points out that only through comprehensive personnel management reform can a company enhance its competitiveness and promote steady economic growth.

**Keywords:** economic transformation; human resource development; management; innovation

### 引言

随着全世界商务氛围的变化和我国金融改革的不断更新, 传统的人力资本管理方式方式现已不再符合崭新商业布局, 公司面对竞争压力更加尖锐、人才缺口、员工流动频繁等众多难题, 迫切需要于人才培养和经营管理方面着手尝试创新。根本宗旨是于探讨经济结构优化背景中人力资源的高效管理策略, 审视现有管理存在的缺陷, 提出并具体的改善建议, 目的是适应当前形势的人力资源管理寻求新方法。

### 1 经济转型背景下的人力资源管理现状

在经济转型的背景下, 人力资源管理面临着复杂而多变的现状, 具体表现为多个方面的挑战与机遇。传统的人力资源管理手段逐步暴露不足, 尤其在人才筛选、培育和激励措施方面, 一些公司依然保持运用传统的管理模式, 使得对员工个性化成长和职业发展路径关注不够, 无法顺应日新月异市场更新的需求变迁。另外, 随着科技界进步, 尤其是信息科技繁多运用, 数字化转型成为着联想集团成长必须经历的过程, 但人事管理在应用数字化技术方面尚有短板。众多公司缺少完备的人员管理, 无法有效执行数据处理工作与决策辅助, 这使得阻碍了人员配置的改善和提高<sup>[1]</sup>。

人员不足的问题愈发突出, 尤其在招募与留住高技能和创造性思维人才领域。现阶段, 市场竞争中同步寻求高素质人才, 需求拥有灵活性和创新思维的集体, 用来应对快速变化的市场环境。但是, 部分公司在招募和保持职员过程中方法不足高效性, 造成高技能职员流失, 职员屡次更替岗位, 特别是青年员工对事业成长的期待与要求更加鲜明, 导致企业人事部门遭遇了空前的考验。随着思考模式改变, 职员对公司文化、职业成长办公环境期待不断提高, 公司不但需要重视员工薪酬待遇, 也需构建公司氛围和办公环境, 以增加员工认同感和满足度。在经济转型推动下的人力资源管理目前的状况的现状显现暴露出传统管理模式的缺陷、数字化改革的缓慢进程、人才匮乏的问题及员工需求的转变, 诸多因素导致公司必须对管理方式进行改革, 目的是增强公司的核心竞争力及强化持续发展的能力。

### 2 人力资源开发与管理的创新路径

#### 2.1 灵活的用人机制

敏捷的人力资源制度是经济结构调整环境下提升人员管理效能关键性途径之一。伴着商业背景持续演变和经营策略多种形式, 陈旧的惯例的招募手段现在已不再适应公司对于职员多元化需求。公司应按照职业生涯标准,

制定高效人才吸纳机制,这表明在招聘过程中,不仅需要重视应聘者的专业能力,同时需要评估其适应性与发展潜力,以保证新聘员工可以迅速融入团队,适应公司的职业发展需求。同时,企业具备能力执行项目化管理及合约式人力配置方式,依据项目具体要求有效配置人力资源,这进而可减少固定人力成本,同时设法提升资源使用效率<sup>[2]</sup>。

灵活性出色职员筛选体系还应该贯彻于工作场所职员整体的职业成长道路轨迹,公司应设计多种职业晋升通道,让职员依据个人爱好与技能挑选适宜的职业发展方向。设立建立员工轮岗制度,推动员工部门间交流,增强他们的工作经验和全面能力,从而提升团队的适应能力。另外,公司具备聘请外部专家和短期员工,专门的特定学科课题或推进项目合作,这种做法不仅增强了技术能力,并且完全能够带来全新观察角度创造性思维。弹性的团队结构安排应注重员工的意见给予与参与度,借助建立高效的交流平台,收集职员对工作任务和职业成长的反馈,公司可以依据职员期望实施对应优化,因此增加职员满意度及忠诚度。公司应主动应用前沿技术性工具性方法手段途径,运用众多资料 and 智能算法技术,改善人才选拔决策形成程序<sup>[3]</sup>。

运用数据处理手段,公司能够精确辨认人才需求量、衡量员工绩效,依据市场状况迅速调整招聘计划及人员布局,这些措施对人力资源管理领域引发史无前例的变革性影响。当代公司运行过程中遭遇无常的市场环境,常规的人力资源管理手段经常难以跟上迅速变化的需求,利用信息剖析,公司可以精确把握商务走向和业界状况,制定出更优合理的人员配置方案。举例来说,利用分析市场信息和员工工作表现,企业有能力发现关键岗位招聘需求,接着有针对性地执行招聘合适人才和培养,这样准确识别因此有助于提高招聘效能,并且能够减少人力资源的浪费,为节约开支。灵活的用人机制就是达成该目标关键性途径,企业在搭建弹性人员组织结构时,可以按照项目要求和市场状况迅速调整人力资源配置,采取短期聘约、项目化管理和远程工作等方法,企业可以效率更高地运用外部人力资源,减少固定开销。同时,这种灵活性也为员工赋予了更多职业发展进步空间,提高了员工们的团队认同工作动力,职员处在这样的环境中,可以更加充分展现发挥自身能力,主动参与公司的各项工作,进而促进整体业绩增长。

敏捷的人力应用制度还推进了公司文化的塑造,公司借助赋予多种工作模式成长机会,营造出接纳性、包容工作环境,使职员意识到个人价值体现展示,这样的发展氛围同时找到了杰出人才融入团队,也增强了当前职员们的忠诚度。随着企业理念的逐渐成熟,同事们的创造力与团队协作意识有望逐步提高,从而促使公司于市场竞争能力的增强。运用不断完善人才资源方针,公司能够切实应对经济结构调整导致挑战,增强市场竞争力和持续发展潜力。高明的人员配置方法亦提高了劳动生产率,并且工作者营

造一方充满活力工作氛围,让工作者在职业生涯中感受到自我实现感,如此这般的双方的推动力,使彼此彼此协同进步,形成正面沟通,为公司成长不断成长奠定根基稳固基底<sup>[4]</sup>。

## 2.2 数字化管理手段的推广

广泛采用电子化方法表现在经济转型期人力资源管理创新关键动向,有助于大幅提升工作效率和决策水平。随着科技领域快速进步,公司人事管理逐渐向信息化、智能化操作转变,举例来说,员工信息管理系统、网络招聘平台、业绩监控系统等,能够实现集中保管人员信息,并进行评估,那样的集约化同时降低了人员管理方面的冗余工作,提高了工作效率,同时有权利用数据分析,帮助企业精准识别人才需求、评估工作表现,因此改进招聘策略。当代方法为工作者专业技能提高的革新打开了许多机会,运用网络教学平台和仿真实训软件,企业可以提供职员提供随时任何地点学习资源,迎合个性化培训要求。这种类型有效的训练方法不但减少了训练费用,有利于提高员工群体热情学习成果,另外,公司具备潜力运用资料分析,掌握职员学习方式成长需求,度身打造培训计划,进而更为高效地提高职员们的全面素质专业技能。

当代信息管控还促进了公司文化的塑造与员工间融洽共处,运用社交平台和内部沟通系统,公司可以打造更为畅通和高效的沟通氛围,提升员工间的交流和团队协作精神。同时,技术手段也能快速整理职员反馈,帮助企业快速识别并处理管理难题,提升职员满意度等级和忠诚度,数字化管理的广泛应用也面临许多挑战,例如员工对新技能的适应性和培训不足等。公司需要制订具体的执行方案,给予关键的引导帮助,保障职员得以顺畅转变到信息化管理方式,与此同时,确保员工个人信息保密性同样是数字化变革阶段中极其重要关键环节。公司需要构建完备信息保障体系,提升员工对信息化治理信心,电子化方式的普及不但提高了人力资源管理效能和适应变动的能力,并且给员工职业成长创造了更多机遇。运用持续研究与执行资料手段,公司能够经济调整期,更为有效地顺应市场动态,提升竞争力,促进可持续发展<sup>[5]</sup>。

## 2.3 员工培训与发展的强化

员工培养和增强针对当前经济结构优化升级情境之时提升人力资源管理的效果关键战略。适应市场快速变动必须能力持续性刷新,公司需要不断更新换代员工认知结构与执行技能,以维持竞争优势,所以,多元化全面培育成长计划变得特别关键。公司应根据行业成长动向和消费者需求,制订相应培训方案,保障教学内容和行动演练紧密相连。这不只有助于增强职员专业能力,并且提升员工应变能力与创新思维,比如,一个企业有实力运用前沿技术方法时,立刻安排相匹配的培训讲座,以助力职员迅速熟悉新技术知识并有效地运用到日常工作职责。学

方式应丰富,融合网络与课内教学,常见的直接教学方式尽管效果较好,但一成不变的时间与空间的约束时常制约了员工们的参与热情。运用网络教学工具,讲师可以按照私人计划独立学习,这项功能显著提高教学成效,又让培训资料更具针对性。与此同时,单位也可以采用模拟演练、实例研讨和团队探讨等多种方式手段,提升培训阶段互动性质和实际效果,推动同事之间沟通合作<sup>[6]</sup>。

公司应重视训练的连续性与评价,教育并非短暂性过程,而是应该是不断过程,公司应形成定期评价体系。借助反馈数据和评定,掌握培训成效和员工成长状况,接着适时优化培训资料实施策略,另外,帮助职员职场进步发展计划,公司具备能力向提供给员工量身定制的成长路线,激励职员们加入外部培训项目和深造,切实提高职业技能水平和竞争能力。组织文化的塑造也与员工成长发展历程和职业发展紧密相关,拥有注重知识了解与提升条件,高效促使激发职员积极性加入深入学习提升。通过营造优越的学术环境,引导员工分享研究成果和感悟,企业从而能够提高全方位学术成效,同时增强团队合作意识,加强职员培训提高是面对经济结构调整严峻的要点之处。利用制定出全面的培训方案、多元化的培训方法、不断评估体系和良好的公司文化,企业可以显著地提高员工职业技能和综合素质<sup>[7]</sup>。

#### 2.4 企业文化建设的促进

组织文化的构建是增强团队向心力和员工满意度关键作用,尤其在经济转型期的背景下显得尤为重要不可或缺的地位所在。卓越的企业文化不但有助于塑造员工的价值观和行为准则,而且能够加强团队成员之间的凝聚力和合作意识。组织应阐述和传播基础目的,保障全体职员对组织宗旨和目标有透彻认知,这一环节亟须管理层共同努力,同时需采用多样化的交流手段,比如举办内部研讨会、制定员工手册及利用公司平台,全方位推广公司的核心价值观,令员工深入理解。企业文化的塑造、培育应与员工的个性化需求息息相关,运用调查和回馈方式,掌握员工们希望意见和提议,公司可以更为有效地调整公司文化建设方向感。举例来说,促进创新和学习氛围有助于激发职员积极提出新颖观点和解决策略,增强团队创新力。与此同时,组织也有能力运用团队建设、职业技能培训互动交流等多种方式,提升员工对公司忠诚感与归属感,进而促进企业文化融入与可持续发展。

公司应注重文化事务方面多元性与开放性,在全球化的背景下,企业往往面临多元文化的融合挑战。营造拥有宽容性的工作氛围,进而使多元团队体会到关怀与重视,激发创新精神合作意愿。举例来说,利用文化交流和多元训练,企业有能力推动同事间的相互了解与提升,从而构建积极向上的工作氛围。团队氛围不断优化依赖持续的资源支持与关心。公司应时常评价文化构建的成效,兼顾外界环境变动和内部要求,适时优化文化方针。借助形成有力评价体系,组织同时能洞察文化发展动态,从而持续优化创造文化产品,以满足迅速更新消费需求。企业文化的塑造于经济结构调整期起到正面推动作用<sup>[8]</sup>。

#### 3 结语

综上所述,在经济布局优化的广阔背景中的人力资本的深度开发与管理体制的创新探索需要从高效利用人力资源、数智化管理、增强培训效果和构建企业文明等诸多领域全力推进,这确实有助于找到了应对之策帮助公司应对眼前挑战形势,并且为它们的长期成长构建稳固的基础扎实的基础。经由持续研究应用实例,公司有望在市场竞争过程维持竞争上风,完成人员资源的恰当部署与有效管理。

#### [参考文献]

- [1]张哲楠.经济转型背景下人力资源开发与管理的创新路径研究[J].商展经济,2024(17):189-192.
  - [2]孙晓鹏.高新技术企业人力资源开发与管理创新研究[J].商场现代化,2024(18):92-94.
  - [3]王瑜.信息时代背景下创新人力资源开发与管理模式探讨[J].现代商业研究,2024(7):140-142.
  - [4]覃新枝.事业单位加强人力资源开发与管理的有效措施[J].人才资源开发,2023(14):34-36.
  - [5]盛嵘.新经济下人力资源开发与管理的战略特征[J].中国产经,2023(10):125-127.
  - [6]王雪萍.创新管理模式,提升人力资源开发有效性[J].人力资源,2023(2):44-45.
  - [7]郭君.企业人力资源培训创新及开发策略分析[J].商场现代化,2022(23):102-104.
  - [8]程磊.乡村振兴背景下人力资源开发与创新管理研究[J].山东农业工程学院学报,2022,39(2):62-66.
- 作者简介:苏小玲(1986.3—),毕业院校:甘肃政法学院,所学专业:艺术设计,当前就职单位:新疆兵团交通建设有限公司,职称级别:政工师。