

新质生产力视角下的人力资源服务创新研究

洪茹

江苏现代路桥有限责任公司，江苏南京 210000

[摘要]随着时代持续向前发展，新质生产力这一概念也随之提了出来，在这样的大背景之下，要积极推动人力资源服务方面的创新工作，让其能够和新质生产力很好地适配起来，这对于促使企业实现高质量的发展而言，有着极为重要的意义。本论文从新质生产力的角度出发，较为系统地去分析了人力资源服务创新的必要性以及具体的实现路径。在充分结合当前企业实际运行情况的前提下，文章着重探讨了人力资源服务当下所面临的各种机遇以及潜在的诸多挑战，并且还细致剖析了这些挑战产生的具体原因，进而给出了一些切实可行的创新策略，希望能够提升组织的整体效能，与此也能进一步增强员工对于企业的满意度以及认同感。

[关键词]新质生产力视角；人力资源；服务创新

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18494

中图分类号: F272

文献标识码: A

Research on Human Resource Service Innovation from the Perspective of New Quality Productivity

HONG Ru

Jiangsu Xiandai Road and Bridge Co., Ltd., Nanjing, Jiangsu, 210000, China

Abstract: With the continuous development of the times, the concept of new quality productivity has also been proposed. In this context, it is necessary to actively promote innovation in human resources services, so that they can be well adapted to new quality productivity. This is of great significance for promoting high-quality development of enterprises. This paper systematically analyzes the necessity and specific implementation path of human resource service innovation from the perspective of new quality productivity. On the premise of fully integrating the current operational situation of enterprises, the article focuses on exploring the various opportunities and potential challenges faced by human resources services, and also analyzes in detail the specific reasons for these challenges. Furthermore, some practical and feasible innovative strategies are proposed, hoping to improve the overall efficiency of the organization and further enhance employees' satisfaction and identification with the enterprise.

Keywords: new quality productivity perspective; human resources; service innovation

引言

在经济全球化的进程之中，企业竞争力越来越依靠知识、创新以及高素质人才的有效配置，这也促使生产力形态从传统的物质资本驱动朝着以知识、技术和信息为核心的新质生产力转变。新质生产力既看重劳动与资本的投入，又着重智能化、数据化以及创新能力在价值创造方面的作用，这就给企业的人力资源管理提出了全新的要求。传统的人力资源服务主要是以行政管理、流程执行以及经验决策为核心，很难应对快速变化的市场环境、复杂的人才结构以及多样化的员工需求。从新质生产力角度展开的人力资源服务创新，需要企业不仅要关注人才的招聘、培训、绩效以及薪酬管理，还要借助数字化工具、数据分析、人工智能、个性化服务以及文化塑造，达成对人才的战略性管理以及价值赋能。这样的创新模式既能提升员工体验以及组织凝聚力，又能强化企业应对市场变化、技术升级以及跨界竞争的能力。本文从新质生产力的角度出发，去探讨人力资源服务创新的内在逻辑、所面临的问题以及具体

的策略，希望为企业优化人力资源管理体系、激发人才潜能以及提升组织整体竞争力给予理论方面的参考以及实践层面的指导。

1 新质生产力与人力资源服务的关系

新质生产力是一种以知识、技术、信息以及创新作为核心驱动力的生产力形态，它并非仅仅看重资本以及劳动的投入，而是更为着重于技术创新、数据的应用以及智能化管理在价值创造方面所起到的作用。在此种背景状况之下，人力资源服务的职能以及作用也都随之产生了颇为深刻的变化。以往的传统人力资源管理大多把侧重点放在人事相关事务、薪酬福利以及基本的培训等方面，然而在新质生产力的驱动作用之下，人力资源服务就需要朝着战略性、创新性以及智能化这样的方向去发展，以此来助力企业核心竞争力得以提升。具体来讲，人力资源服务借助引入数字化的工具、开展数据分析以及搭建智能化的平台等手段，能够更为精准地去识别人才的需求情况、对员工配置加以优化、提升培训所取得的效果，并且还能凭借个性

化的服务以及定制化的服务来满足员工多样化的自身发展需求。与此人力资源服务在推动组织展开学习活动、建设创新文化以及开展知识管理工作等方面都发挥着十分重要的作用，进而成为了企业达成技术创新目标、实现流程优化以及做到高效协同的重要支撑所在。从这里便能够看出，新质生产力和人力资源服务之间呈现出一种高度耦合的关系状态，企业所具备的人力资源服务能力会对其新质生产力所能发挥出来的水平产生直接的影响，而新质生产力不断发展向前又会反过来推动人力资源服务模式不断进行创新以及持续升级，从而促使二者达成良性互动并且实现协同发展的良好局面。

2 人力资源服务创新的挑战

2.1 技术变革与数字化转型

在当下经济以及技术都在快速向前发展的这样一个大背景之下，人力资源服务实实在在地面临着由技术变革还有数字化转型所催生出来的颇为严峻的重大挑战。随着像人工智能、大数据、云计算以及自动化办公系统等一系列新兴技术在各个领域里得到广泛且深入的应用，企业的人力资源管理流程已然开始发生转变，正从以往那种传统的人工操作模式以及依靠经验来做出决策的方式逐步朝着数字化、智能化以及由数据来驱动的方向去转型。这样的变化无疑对人力资源部门提出了更高的要求，其需要具备处理数量极为庞大的员工数据的能力，还要能够对复杂程度颇高的人才结构展开细致的分析，并且借助系统化的一些工具来助力招聘、培训、绩效管理以及员工发展等诸多方面各项工作的开展。与此技术处于不断的更新换代之中，这也也就带来了技术应用上存在的诸多不确定性以及系统集成方面呈现出的复杂情况，这就要求人力资源管理者要持续不断地去适应新的软件平台、新的数据接口以及新的分析方法等^[1]。除此之外，数字化转型还会带来信息安全以及隐私保护方面的相关风险，企业在对员工数据进行处理的时候务必要严格遵守那些极为严格的合规以及安全方面的标准规定，从而避免出现数据泄露或者被滥用的不良情况。

2.2 全球化与跨文化管理

在全球化这样的大背景之下，人力资源服务实实在在地面临着跨文化管理方面的诸多复杂挑战。随着企业各项业务以及人才布局逐步走向国际化，员工们来自不同的国家，有着不一样的文化背景，如此一来，他们在价值观方面、沟通方式方面、工作习惯方面以及职业期望方面均存在着颇为显著的差异。这种多样的情况致使企业在开展招聘工作、实施培训举措、推行绩效管理以及促进团队协作等诸多方面都得去处理更多的复杂因素，比如怎样才能有效地对不同文化背景之下出现的沟通障碍加以协调、如何应对激励方面的差异以及怎样解决管理风格适配方面的

问题等。与此全球化的组织结构往往涉及到跨时区以及跨地域的协作事宜，这无疑增加了人力资源管理在协调方面的难度，并且还提高了沟通方面的成本。

2.3 员工需求与体验升级

随着员工对工作环境、福利待遇和职业发展的要求不断提升，人力资源服务本身同样面临比以往更多的挑战。当前，越来越多的员工不再仅仅满足于基本的薪资和福利，而是更加注重工作的意义、成长的空间以及工作与生活的平衡。因此，人力资源服务需要更加注重员工的个性化需求和体验，提供更加灵活、多样化和人性化的服务。同时，人力资源服务还需要关注员工的心理健康和福利保障，提供必要的心理支持和健康管理服务，帮助员工应对工作压力和生活挑战。

2.4 员工体验与企业文化塑造亟须升级

在现代企业不断发展进程里，员工体验以及企业文化的塑造都面临着迫切需要去升级的诸多挑战。人才竞争一天比一天激烈起来，员工的价值观也变得越来越多样了，在这样的情况下，那种传统上单纯依靠制度以及流程来导向的管理模式，已经没办法充分满足员工对于职业成长、工作环境还有心理认同等方面的综合需求了。员工体验这里面，既包含着薪酬福利、职业发展、培训以及绩效管理这类硬性因素，同时也涉及到工作环境、沟通机制、参与感以及归属感等这些软性体验，然而这些方面常常在传统的管理模式当中被给忽略了。并且，企业文化作为能够体现出组织核心价值观以及行为规范的一个方面，其对于员工的行为、团队协作乃至整个组织的效能都有着相当深远的影响。不过在实际的管理操作过程中，企业在文化建设以及文化传递方面往往存在着形式化、表面化等诸多问题，所以很难和员工的实际工作体验以及心理认同紧密地结合起来。

3 新质生产力视角下人力资源服务创新策略

3.1 强化数据分析与智能化应用

在新质生产力这一视角方面来看，强化针对数据分析以及智能化应用方面的举措，这已然成为推动人力资源服务迈向创新的关键核心手段。其背后所蕴含的深层含义，一方面在于能够提升管理工作的效率，另一方面且更为重要的是，还在于对人才管理的决策逻辑以及战略价值予以重塑。凭借大数据相关技术，企业在能够针对员工的绩效记录、技能构成情况、职业发展的具体轨迹以及行为呈现出的模式等方面展开全方位的采集工作，与此同时还能进行相应的分析操作。通过这样的方式，便可以从其中去挖掘出那些潜在存在的规律以及呈现出的趋势走向，进而为人才的合理配置、岗位的恰当匹配以及继任计划的制定等事宜给予科学层面的依据支撑。并且，当人工智能以及机器学习算法被引入到相关领域之后，像复杂的数据处理

事项以及模式识别等工作便可以实现自动化的方式去执行落实了^[2]。如此一来，便能够对人才流动所存在的风险加以预测，能够对关键人才可能出现的缺口予以识别，还能够对培训投资所获得的回报率进行评估考量，甚至还可以针对员工的满意度状况以及组织文化适应性情况展开实时的分析研究。这样的一种将数据驱动和智能化高度融合在一起的状态，促使人力资源管理不再是单纯依靠经验来进行判断的了，而是逐步形成了一套具备可量化特性、可追踪能力以及可优化空间的科学体系，进而达成对人力资本价值进行精准测算以及开展战略性利用的目的。

3.2 构建个性化与定制化服务体系

在新质生产力方面来看，去构建那种个性化的还有定制化的人力资源服务体系，这可绝不仅仅是用来满足员工各式各样的需求的一种手段而已，它实实在在是提升企业核心竞争力以及战略价值的一条极为重要的途径。随着技术驱动以及知识密集型产业不断向前发展，再加上员工职业期望变得越来越多元化，传统那种以统一流程以及标准化管理作为主要特点的人力资源模式，已经没办法满足员工在职业发展、技能提升、激励机制还有心理需求等方面所具有的个性化要求了。个性化以及定制化服务体系借助数据分析、人工智能还有智能化管理平台，把员工的能力特征、岗位需求、职业发展意愿以及行为模式都给充分挖掘出来，并且精准地描绘出画像，如此一来，企业就能针对不同的群体以及个体给出差异化的培训方案、晋升路径、绩效考核以及激励机制。比如说，针对技术型人才，可以设计专门的技能提升计划以及技术研究项目；而对于管理型人才来讲，就可以给予跨部门轮岗、领导力培养以及参与战略项目的机会；对于那些有高发展潜力的员工，可以为他们建立起个性化的职业发展通道以及定制化的导师辅导计划。与此定制化服务还包含了对员工体验从各个方面加以优化的内容，像工作环境、融入组织文化、给予心理健康方面的支持、提升员工的参与感以及归属感等，让员工在整个职业发展过程当中都能够真切地感受到一种高度的契合与有力的支持。

3.3 推动跨界合作与资源共享

在新质生产力这样的视角之下，推动跨界合作以及资源共享已然成为了人力资源服务创新极为重要的策略，其关键之处就在于借助对企业内部以及外部多元资源加以整合的方式，以此来提升人才管理方面的效率以及组织在创新方面的能力。在全球化以及数字化都在快速发展的这样一个大背景之下来讲，企业仅仅依靠自身内部的资源是很难去满足那种复杂且多变的业务需求以及对于高素质人才开展培养工作的相关要求的，所以跨界合作便能够达成知识、技能、信息还有创新资源的有效互补效果。就好

比说，企业能够和高校、科研机构、培训机构、行业协会以及其他企业构建起战略层面的合作关系，进而共享人才培养所涉及的平台、专业技术方面的成果以及管理方面的经验，如此一来便能够对人才储备以及能力提升体系予以优化；与此借助跨部门展开协作以及采用项目制的方式来开展管理，把组织内部的信息孤岛给打破掉，实现员工经验、数据以及最佳实践的共享，进而提升组织在协同创新方面的能力以及解决跨领域问题的能力^[3]。除此之外，资源共享还具体表现在技术、平台以及数据的开放使用方面，通过统一的人力资源信息系统、学习管理平台以及大数据分析工具，让组织可以实时且清楚地知晓员工技能的具体结构、他们的发展需求以及绩效方面的表现情况，从而为科学决策以及精准管理给予有力的支持。

3.4 注重员工体验与文化塑造

在新质生产力的视角方面，看重员工体验以及企业文化塑造，这是人力资源服务创新的关键指向，其关键点在于借助优化员工全方位的体验并且塑造积极向上的组织文化，以此提升员工的满意度、归属感还有创新能力，进而强化企业的核心竞争力。随着知识经济以及技术驱动型产业不断发展，员工不再仅仅关注薪酬福利以及职业发展机会，还更为重视工作环境、沟通机制、参与感、心理安全以及价值认同，这就需要企业在设计人力资源服务的时候要全面考量员工体验的多维度要素。通过构建系统化的员工体验管理体系，企业可以在招聘、培训、绩效评估、职业发展以及日常管理当中持续留意员工的需求，达成服务的个性化、及时化以及智能化。与此企业文化作为组织价值观、行为规范以及共享信念的集中呈现，对于员工行为以及组织绩效有着深远的影响，良好的文化氛围能够强化员工的认同感、激发创新潜能并且提升团队协作的效率^[4]。人力资源服务借助结合数据分析、智能化平台以及管理工具，实时监测员工满意度、心理健康、工作压力以及参与度等相关指标，进而对文化建设以及管理优化给予指导，让文化价值观与员工体验紧密地融合在一起。

4 结语

在新质生产力的驱动作用之下，人力资源服务方面的创新已然成为提升企业核心竞争力以及组织效能的关键手段。借助于强化数据分析以及智能化的应用方式，构建起个性化的定制化服务体系，推动跨界合作并实现资源共享，同时关注员工体验以及企业文化塑造等方面，企业便能够更为精准地去识别和配置人才，对管理流程加以优化，提高员工的满意度以及创新能力。这样一种以战略赋能当作核心的人力资源服务模式，一方面回应了技术变革、全球化以及多元化员工需求所带来的诸多挑战，另一方面也为企业发展持续发展以及高质量增长

给予了强有力的支持，进而促使人力资源管理在新质生产力这样的大背景之下实现全方位的升级并且让其价值得以最大化呈现。

[参考文献]

- [1] 魏建新.新质生产力视角下的人力资源服务创新研究[J].
市场周刊,2025,38(29):144-147.
- [2] 李颖.新质生产力驱动下人力资源服务模式创新研究[J].
商业 2.0,2025(4):4-6.

[3] 朱莉莉.新质生产力视阈下的人力资源服务模式创新研究[J].商业经济,2024(12):77-80.

[4] 郭泽求.新质生产力视角下人力资源管理模式研究[J].
中国经贸导刊,2025(16):199-201.

作者简介：洪茹（1984.12—），毕业院校：对外经济贸易大学，所学专业：企业管理，当前就职单位：江苏现代路桥有限责任公司，职务：人力资源部经理，职称级别：高级人力资源管理师。