

新质生产力导向下的企业人力资源管理机制优化路径

王兰兰

陕西地矿第二综合物探大队有限公司, 中国·陕西 西安 710082

【摘要】新质生产力是新时代背景下提出的一种新的生产力形态, 将创新作为驱动力, 将数据作为核心发展要素, 在不同领域企业发展过程中基于新质生产力能够加快推进企业的转型发展。人力资源作为企业重要的管理工作, 需要通过人才组织结构的优化与配置, 最大化的发挥出人才在技术和管理等方面的创新价值, 推进企业的高质量发展。基于此, 本文结合新质生产力的特点, 分析了企业人力资源管理机制现存的问题, 并提出了具体的优化路径, 为提升企业人力资源管理水平提供参考。

【关键词】新质生产力; 企业; 人力资源; 管理机制; 优化

新质生产力以创新作为驱动力量, 助推企业的高质量发展。当前企业在激烈的市场竞争环境下, 要想提升企业的发展优势地位, 就需要依托新质生产力实现企业的深化改革与转型发展。人力资源管理是企业管理的重要内容, 直接关系到企业创新发展的质量, 因此, 对新质生产力背景下企业人力资源管理机制优化路径开展深入分析具有重要意义。

1 新质生产力的特征分析

新质生产力作为现代科技革命背景下产生的创新型经济形态, 主要以产业架构、生产要素、资源配置和技术研发等系统性革新为核心特征。其本质上是科技创新驱动下的生产力创新, 推动传统产业依靠前沿技术实现结构优化。在技术创新方面, 新质生产力突破单一技术改进的局限, 通过现代化技术的交叉应用, 构建覆盖企业研发、生产、管理全链条的创新生态。这种系统性创新不仅提升企业运营效率, 更推动整个产业链的协同升级, 实现生产要素的深度调整。产业融合是新质生产力的重要属性, 在新质生产力的驱动下, 数字经济、生物科技等新兴产业与传统制造业加速融合, 催生出新的发展液态和发展模式。这种跨领域的技术融合打破产业发展的固有边界, 促进产业链与价值链的双向延伸, 对于优化全球资源配置效率, 为企业拓展国际市场提供新机遇提供了可靠的技术支持^[1]。数据作为新质生产力的核心要素, 将其与人工智能技术相结合, 可以共同构建起智能化的发展模式。企业通过数据采集、分析与智能算法的深度应用, 实现生产流程的动态优化和经营决策的精准化, 有效提升企业各项资源利用与配置的

效率, 更加精准的掌握市场发展的变化规律与趋势, 促使企业在智能化转型中获得市场竞争的优势地位。

2 新质生产力导向下企业人力资源管理问题分析

2.1 人力资源结构设计不合理

当前我国大部分企业人力资源存在结构性矛盾, 并且已成为制约企业发展的关键因素。具体来看, 这种结构性失衡的人力资源结构设计主要体现在三个方面: 首先, 在年龄分布层面, 多数企业呈现年龄结构断层特征, 中老年员工占比过高导致企业在发展过程中的创新动能不足, 而部分企业由于盲目追求年轻化又造成经验价值流失。其次, 从专业与岗位的适配角度分析, 在企业中特有的“岗位技能强关联”属性与现实人才供给形成显著错位, 尤其在技术岗位存在大量专业能力不匹配现象, 不利于企业长远稳定的发展。最后, 在企业人力组织架构方面, 家族式管理模式下的岗位配置问题尤为突出, 核心管理岗位固化现象不仅降低运营效率, 更阻碍了人才结构的优化建设。为此, 企业亟需构建动态化人才管理体系, 通过年龄结构优化、技能精准匹配和岗位科学设计等多种途径, 实现人力资源管理效能的全面提升。

2.2 企业员工能力差距较大

在企业人力资源管理实践中, 员工能力存在差异性客观存在的现实状况。这种能力差异既表现为同一岗位、职级员工间的效能差距, 也存在于不同岗位层级的人才梯队中。从能力差异的成因来看, 能力分化主要源于两大方面: 其一, 员工教育背景的多元性, 员工在学历层次、学科背景、文化素养等方面存在显著的差异, 直接导致其知

识体系、思维模式及学习创新能力方面存在差异。其二，实践经验的积累差异，新入职员工与资深员工、跨岗位调动人员之间，因工作年限、业务场景接触的不同，形成问题分析与解决能力的显著落差。员工在能力方面的差异对企业的高效运营产生复杂影响，当团队协作中个体效能出现两极分化的情况下，会导致企业的生产流程出现阻滞，进而出现整体工作效率下滑等连锁反应^[2]。为有效应对职工能力差异对企业发展的影响，企业需构建系统化的职工能力提升机制，结合不同岗位员工在能力和素质等方面的差异，通过定制化培训、分层继续教育等多种方式，加快推进企业人力资源的均衡化发展，最大限度降低能力差异带来的人力资源管理风险，提升企业人力资源管理的水平。

2.3 企业职工岗位职责分工不清

企业在人力资源管理中面临的首要挑战，在于员工岗位职责界定的模糊性。这种职责边界的不清晰，不仅显著降低了工作执行效率，更易引发责任推诿现象，阻碍团队协作效能的发挥。首先，从企业岗位组织架构层面来看，当前多数企业采用的扁平化的人员组织管理模式，目的是实现灵活性管理，但多层级、多岗位设置反而加剧了权责划分的复杂性，致使员工难以精准定位自身工作范畴和岗位职责。其次，新员工在入职后岗前培训体系的不完善以及岗位说明书的更新滞后，进一步加剧了员工在认知层面的偏差，使得员工难以准确把握工作标准与工作流程要求。最后，在个体经营或小规模的企业管理中，集体主义导向的管理模式存在隐性风险——部分员工可能利用职责模糊的漏洞消极怠工，形成浑水摸鱼的工作现象，严重削弱团队整体工作积极性与主动性。这种职责管理的缺位，已成为制约企业业务高效运转与可持续发展的重要瓶颈。

2.4 职工晋升激励机制不完善

在企业人力资源管理实践中，晋升激励机制的不完善，已成为制约企业发展的重要瓶颈。当前，许多企业尚未建立系统化的晋升激励体系，即便设立相关机制，也普遍存在运行不规范的问题。部分企业的晋升流程缺乏透明度，存在程序不公开、标准不明确等弊端，导致员工对晋升结果的公正性存疑，进而削弱了企业的凝聚力与员工忠诚度。从激励机制的评估标准来看，传统的“重工龄、轻绩效”导向在企业中仍较为普遍。这种单一化的晋升评价

方式，未能全面考量员工的工作能力、创新贡献和实际业绩，使得晋升结果难以真实反映员工价值，降低了激励机制的客观性与公信力^[3]。同时，激励内容的单一性也是突出问题。多数企业在薪酬调整、福利配置、荣誉授予等方面缺乏创新性设计，难以满足员工多样化的发展需求，不仅限制了员工个人的职业发展，也阻碍了企业人才结构的优化与企业核心竞争力的提升。

3 新质生产力导向下的企业人力资源管理机制优化路径

3.1 制定科学的人力资源管理战略

在新质生产力蓬勃发展的时代背景下，企业想要提升核心市场竞争力、适应行业发展的变革，科学构建人力资源战略体系至关重要。新质生产力强调技术创新与产业融合，这为企业的人才战略规划带来了全新的思路。一方面，企业需打造具有前瞻性与适应性的人力资源战略体系，通过深度洞察行业发展的总体趋势与新质生产力发展方向，精准预判人才需求变化，提前布局新型人才储备方案，筑牢企业发展的人才根基。在人力资源战略规划过程中，要将短期人才需求与企业的长期发展目标有机结合，建立系统化的人力资源管理框架，实现人才供需与企业可持续发展的动态平衡。在人才引进环节，始终坚持开放包容的创新理念，吸纳不同专业背景、多元知识结构的人才，为企业创新发展注入活力。另一方面，人力资源战略管理具有显著的动态特征。伴随新质生产力技术的持续演进与市场环境的不断变化，企业需建立人力资源战略的常态化评估机制，定期评估人力资源战略与企业可持续发展的适配性与实效性。根据评估结果，及时优化人才招聘策略、调整人才培养计划，确保人力资源管理体系既能保持稳定性，又具备灵活应变能力，从而更好地支撑企业在新质生产力背景下实现更高质量的发展^[4]。

3.2 强化职工的岗位能力培训

智能化作为新质生产力的核心属性，正在重塑不同行业发展过程中对新型人才需求的新格局。在技术持续更新加速的背景下，企业亟需通过系统化的职工能力建设与培训，培育出符合新质生产力发展要求的高素质人才队伍。这不仅企业实现转型升级的关键路径，更是提升市场竞争力的战略支撑。为满足智能化发展需求，企业需构建分层分类的员工培训体系。一方面，聚焦前沿技术领域，开设专业课程，同步加强财务数字化转型、供应链智能优化

等跨领域培训；另一方面，针对企业国际化业务的拓展需求，开展国际贸易实务、跨文化沟通等专项培训，构建复合型人才结构模式。在培训模式的选择上，应注重理论与实践的融合，通过设立技术攻关项目、搭建模拟生产场景等方式，让员工在实际操作中深化技术应用能力。通过营造鼓励创新、崇尚学习的文化氛围，配套设立专项人才发展基金，支持员工参与行业认证、学术交流等学习活动。同时，依托数字化平台构建线上学习模式，整合行业发展过程中研发的前沿知识、专家课程资源，为员工提供便捷高效的学习渠道。这些举措在企业人力资源管理中的系统性实施，可以显著提升员工的专业素养和岗位能力，为企业可持续发展提供坚实的人才保障。

3.3 清晰界定员工岗位职责

在新质生产力驱动行业发展变革的时代背景下，企业的岗位设置与组织架构也发展了深刻的变更和转型，合理优化职工岗位体系已成为企业提升运营效能、释放发展动能的关键举措。首先，企业需依托新质生产力的智能化特性，重新构建岗位职能体系。通过引入智能化的人力资源管理系统，对岗位任务进行数字化评估与流程再造，精准界定企业不同部门以及岗位人员在各方面能力上的需求，实现人力资源的高效配置。例如，借助人工智能技术可以替代重复性高强度劳动，既能降低人力成本，又能规避人为操作面临的风险问题，推动企业生产流程的标准化与精细化。其次，建立科学化的岗位评价机制是激发人才活力的核心。企业应构建多维度的考核体系，全面衡量员工的工作绩效与价值创造，并将评价结果与晋升通道深度结合。通过数据化评估工具与360度反馈机制，确保评价过程的透明性和公正性，为企业各岗位人才的发展提供可靠依据。最后，企业需打破传统组织边界，强化部门和岗位工作的协同效应。通过搭建跨部门协作平台、建立项目制工作模式，加快实现数据信息共享与工作经验交流，提升人力组织整体响应速度。同时，基于员工职业发展诉求，科学的设计管理、技术、国际化等多元化晋升路径，完善动态化人力组织架构调整，为企业可持续发展注入持久的人才动力。

3.4 构建完善的职工晋升激励机制

创新作为新质生产力的核心驱动力，企业的创新能力已成为突破发展瓶颈的关键要素。企业在发展过程中构建可持续的创新力，需要企业以健全的职工晋升激励机制为抓手，深度激活企业各个岗位人才的创新潜能。企业可通过构建多元化的晋升通道，实现人才价值的最大化。关注岗位人才专业技能精进，的同时，也重视员工的职业发展，为其提供管理、技术、创新等多元化的晋升路径。在此基础上，构建量化创新的绩效考核体系，将技术与创新等指标纳入晋升评价核心维度，形成以创新为导向的价值评估机制，鼓励各个岗位员工能够积极投入到创新活动中。在激励手段上，企业可设立专项创新基金，对在产品研发、智能制造、供应链优化等领域取得突破性成果的员工，给予物质奖励与荣誉表彰的双重激励，强化员工对企业的认同感与归属感。同时，建立创新项目孵化平台，通过提供启动资金、实践场地、跨部门协作资源等多方面的支持，将员工创意想法及积极的转化为实际创新成果，构建完善的创新培育机制，持续激发企业人力组织的创新活力。

4 结束语

新质生产力在加快推进企业人力资源管理创新方面发挥了重要性作用，企业在激烈的市场竞争环境中，应充分认识到新质生产力的内涵和特征，并加快推进企业内部创新发展模式的应用，详细的分析企业在新质生产力背景下面临的挑战与机遇，对现有的人力资源管理机制做出科学的优化，为加快企业的创新发展提供可靠的人才保障。

参考文献：

- [1]徐泽华. 国有企业人力资源管理激励机制的优化对策及创新路径[J]. 管理学家, 2024(16): 76-78.
- [2]石兴芬. 母婴电商企业人力资源管理的优化路径探讨——以A公司为例[J]. 企业改革与管理, 2023(6): 65-66.
- [3]杨立峰, 赵衍, 罗如意. 新质生产力驱动人力资源服务业发展路径研究[J]. 企业科技与发展, 2024(5): 5-10.
- [4]刘伯盈. 新质生产力对企业人力资源服务效能的影响与提升路径[J]. 现代企业文化, 2024(36).