

# 人力资源管理创新驱动组织效能提升研究

卢好兰

曲阳县城城乡居民社会养老保险服务中心，河北省保定市，073100；

**摘要：**在经济高质量发展与产业转型升级的时代背景下，组织效能提升是企业增强竞争力、推动区域经济发展的关键要素。作为人力资源管理的主管部门，人社部门高度重视通过管理创新优化人力资源配置、激发市场主体活力。本文从人社部门视角出发，深入探讨人力资源管理创新驱动组织效能提升的路径，涵盖人才管理、绩效评估、员工培训与发展、组织文化建设等方面。通过剖析国内外企业实践案例，结合人社部门职能，提出具有政策引导性和实操性的创新策略，旨在为企业和政策支持与实践指导，助力区域经济可持续发展。

**关键词：**人力资源管理；组织效能；创新驱动；人社政策；企业发展

**DOI：**10.64216/3080-1486.25.02.008

## 引言

当前，全球经济格局深度调整，我国正处于经济结构优化和产业升级的关键阶段。企业作为市场主体，其组织效能的提升不仅关乎自身发展，更对区域就业稳定、经济增长具有重要意义。人力资源管理作为企业管理的核心环节，其创新实践能够有效激活人力资源潜力，提升组织竞争力。人社部门作为政府主管人力资源和社会保障工作的部门，肩负着推动就业创业、完善社会保障体系、促进劳动关系和谐等重要职责。通过引导企业开展人力资源管理创新，推动组织效能提升，是人社部门服务经济社会发展的重要着力点。本文旨在从人社部门视角出发，深入研究人力资源管理创新驱动组织效能提升的路径与策略，为企业和政策支持和实践指导，助力区域经济高质量发展。

## 1 人力资源管理创新的理论基础

### 1.1 人力资源管理的核心概念

人力资源管理（HRM）是组织对人力资源进行有效配置、开发和利用，以实现组织战略目标的管理活动。其核心在于通过科学的管理手段，充分调动员工积极性，挖掘员工潜能，提升组织整体效能。人力资源管理涵盖招聘、培训、绩效评估、薪酬福利等多个环节，这些环节相互关联、相互影响，共同构成一个有机整体<sup>[1]</sup>。从人社部门角度看，规范企业人力资源管理活动，引导企业建立科学的人力资源管理体系，有助于保障劳动者合法权益，促进劳动关系和谐稳定，推动企业健康发展。

### 1.2 创新驱动理论

创新驱动理论强调通过技术创新和管理创新推动

组织持续发展。在人力资源管理领域，创新驱动表现为引入新的管理理念、方法和工具，优化人力资源配置，提高员工工作效率和满意度。随着数字化、智能化技术的发展，人力资源管理创新迎来新机遇。人社部门可通过政策引导，鼓励企业运用新技术开展人力资源管理创新，推动企业管理模式转型升级，提升企业竞争力，进而促进区域经济发展。

### 1.3 组织效能的内涵

组织效能是组织在实现战略目标过程中所展现的效率和效果，涵盖财务指标、员工满意度、客户满意度、创新能力等多个维度<sup>[2]</sup>。高效的组织效能有助于企业在市场竞争中脱颖而出，实现可持续发展。人社部门关注企业组织效能提升，不仅能够促进企业发展，创造更多就业岗位，还能提升劳动者收入水平和职业发展空间，对维护社会稳定、推动经济增长具有重要意义。

## 2 人力资源管理创新驱动组织效能提升的路径

### 2.1 人才管理创新

人才是企业发展的核心资源，人才管理创新对组织效能提升至关重要。人社部门可从多方面发力，推动企业人才管理升级。在人才引进上，制定更具吸引力的政策，除设立人才引进专项资金，对引进高层次人才的企业给予补贴外，还可提供住房保障、子女入学便利等配套福利，解决人才后顾之忧；同时建立动态人才需求目录，精准对接企业需求。搭建人才交流平台时，除举办传统的人才招聘会、行业人才交流会，还可创新开展线上人才对接会、海外人才云聘会，拓宽引才渠道。在人才培养方面，鼓励企业与职业院校、培训机构深度合作，

不仅开展订单式培养、定向培训,还可共建实训基地,让员工在实践中提升专业技能;定期组织技能竞赛、行业培训讲座,帮助员工拓宽知识边界,提升综合素质。此外,引导企业建立灵活的用人机制,推行岗位竞聘制、项目制用人,打破论资排辈等传统壁垒,为员工提供广阔的发展空间,通过股权激励、创新奖励等方式激发员工创新活力,全面提升企业整体竞争力。

## 2.2 绩效评估创新

科学合理的绩效评估是提高组织效能的重要手段。传统绩效评估方法存在指标单一、主观性强等问题,难以全面准确评估员工工作表现。人社部门可引导企业引入360度评估、关键绩效指标(KPI)、平衡计分卡(BSC)等新型评估工具,建立客观、公正、全面的绩效评估体系<sup>[3]</sup>。同时,推动企业完善绩效反馈机制,将绩效评估结果与员工薪酬调整、职业发展挂钩,激励员工积极工作。此外,人社部门还可组织开展绩效评估专题培训,提高企业管理人员的绩效评估能力和水平。

## 2.3 员工培训与发展创新

职工培训与发展是提升组织效能的重要途径。随着科技发展和产业升级,职工知识技能更新速度加快,企业对职工培训的需求日益增长。人社部门可通过实施职业技能提升行动,给予企业培训补贴,鼓励企业开展线上线下相结合的混合式培训、虚拟现实培训等新型培训方式,提高培训的针对性和实效性。同时,引导企业建立完善的职业发展通道,为职工制定个性化的职业发展规划,激发职工工作动力<sup>[4]</sup>。此外,人社部门还可搭建职业技能鉴定平台,为职工提供职业技能认证服务,助力职工职业发展。

### 2.4 组织文化建设创新

积极向上的组织文化能够增强员工归属感和认同感,提升组织凝聚力和向心力。人社部门可从多维度引导企业加强组织文化建设创新。在树立标杆方面,开展企业文化建设示范企业评选活动,通过企业自主申报、专家评审、社会公示等环节,选拔出在文化理念提炼、制度保障、员工参与等方面表现突出的企业,树立企业文化建设标杆,并组织其他企业进行观摩学习,推广优秀企业文化建设经验。鼓励企业丰富文化活动形式,除文艺演出、体育比赛、文化讲座外,还可开展读书分享会、技能比武、户外拓展等活动,在活动中增进员工交流,营造良好的文化氛围。同时,引导企业将社会主义核心价值观融入企业文化建设,例如通过设置价值观主题宣传栏、开展价值观实践案例评选等方式,培育企业社会

责任意识,促使企业在经营发展中关注社会需求,促进企业与社会和谐发展。

## 3 国内外企业人力资源管理创新的成功案例

### 3.1 谷歌的人力资源管理创新

谷歌作为全球知名科技企业,其人力资源管理创新经验值得借鉴。在人才管理方面,谷歌采用独特的招聘模式,注重候选人的创新能力和团队协作精神,通过设置具有挑战性的面试题和开放的工作环境吸引优秀人才。在员工培训与发展方面,谷歌为员工提供丰富的学习资源和自主创新空间,鼓励员工将20%的工作时间用于个人兴趣项目,激发员工创新潜能。从人社部门角度看,可借鉴谷歌的创新理念,优化人才引进政策,鼓励企业营造创新氛围,吸引和留住高层次人才。

### 3.2 华为的人力资源管理创新

华为作为我国通信行业领军企业,在人力资源管理创新方面取得显著成效。华为建立了完善的人才培养体系,“训战结合”的模式将培训与实际工作紧密结合,通过模拟真实项目场景、导师带徒制等方式,让员工在实践中快速提升专业技能和实战能力;同时开设华为大学,开发涵盖技术、管理等多领域的课程,满足不同岗位员工的成长需求。在绩效评估方面,华为采用以责任结果为导向的考核体系,明确各岗位核心职责与目标,将个人绩效与组织绩效紧密挂钩,通过季度考核、年度述职等方式,全方位评估员工贡献,并将评估结果与薪酬、晋升直接关联,激励员工为实现组织目标努力奋斗。人社部门可组织本地企业赴华为实地考察,邀请华为人力资源专家开展专题讲座,引导企业学习其人才培养和绩效评估模式。同时,推动企业加强与职业院校、培训机构合作,根据行业需求定制课程;协助企业优化绩效评估指标,完善企业绩效评估体系,提升企业管理水平。

### 3.3 其他企业的成功案例

除谷歌和华为外,许多企业在人力资源管理创新方面也取得良好效果。例如,亚马逊利用虚拟现实技术开展员工培训,提升培训效果;阿里巴巴通过打造独特的企业文化,增强员工归属感和认同感。人社部门可组织企业开展经验交流活动,分享优秀企业的创新实践经验,引导企业结合自身实际,探索适合本企业的人力资源管理创新模式。

## 4 人力资源管理创新的可操作策略

### 4.1 完善政策支持体系

人社部门应结合区域经济发展需求和企业实际情况,制定和完善人力资源管理创新相关政策。加大人才引进政策支持力度,对引进高层次人才、急需紧缺人才的企业给予资金补贴、税收优惠等政策扶持。完善职业技能培训补贴政策,扩大培训补贴范围,提高补贴标准,鼓励企业开展员工培训<sup>[5]</sup>。同时,制定激励企业开展人力资源管理创新的政策措施,对在管理创新方面取得显著成效的企业给予表彰奖励。

#### 4.2 加强培训与指导

人社部门可通过多元举措,助力企业提升人力资源管理水平。在专题培训方面,组织开展针对企业管理人员的人力资源管理专题培训,课程内容涵盖人才战略规划、数字化人才管理等前沿领域,邀请高校专家学者剖析理论框架,企业高管分享实战经验,采用案例研讨、情景模拟等互动教学方式,帮助管理人员掌握最新的管理理念、方法和工具。同时,建立企业人力资源管理咨询服务平台,组建由人力资源专家、政策顾问构成的专业团队,为企业提供“一对一”政策咨询服务,深入企业开展管理诊断,通过问卷调查、访谈等方式精准识别企业在薪酬体系设计、绩效优化等方面存在的问题,并制定个性化解决方案。此外,定期组织企业参加国内外人力资源管理创新研讨会、交流会,安排标杆企业参访、主题圆桌论坛等环节,拓宽企业管理人员视野,促进企业间经验共享,助力企业学习先进人力资源管理经验,推动人力资源管理创新实践。

#### 4.3 推动企业间合作与交流

人社部门可搭建企业间交流合作平台,组织开展人力资源管理创新经验分享会、企业互访等活动,促进企业之间的交流与合作。鼓励企业建立行业人力资源管理联盟,共同探讨解决行业共性问题,实现资源共享、优势互补。通过推动企业间合作与交流,营造良好的创新氛围,促进企业共同提升人力资源管理水平。

#### 4.4 强化监督与评估

人社部门应加强对企业人力资源管理创新工作的监督与评估,建立科学完善的评估指标体系,该体系涵盖人才引进与留存率、培训计划完成度、绩效体系有效性等量化指标,以及员工满意度、企业文化创新氛围等质性指标。通过定期收集企业报表数据、开展实地走访调研、组织员工问卷调查等方式,对企业人力资源管理创新工作进行全面考核评价。针对政策落实不到位、管理创新成效不明显的企业,人社部门将下发整改通知书,

组织专家团队进行帮扶指导,制定限期整改方案;对存在违法违规行为的企业,如违反劳动法规、虚假用工等,依法依规严肃处理。通过强化监督与评估,不仅能规范企业人力资源管理创新工作流程,还能保障政策落地见效,推动企业人力资源管理创新工作健康有序发展。

### 5 结论与展望

人力资源管理创新是驱动组织效能提升的重要动力,对区域经济社会稳定具有重要意义。人社部门作为政府主管部门,通过完善政策支持体系、加强培训与指导、推动企业间合作与交流、强化监督与评估等措施,能够有效引导企业开展人力资源管理创新,提升组织效能。未来,随着经济社会的发展和科技进步,人力资源管理创新将面临新的机遇和挑战。人社部门将持续关注行业发展动态,不断完善政策措施,优化服务方式,为企业人力资源管理创新提供更好的支持和保障,推动区域经济高质量发展。

本文从人社部门视角出发,深入研究了人力资源管理创新驱动组织效能提升的路径与策略,为企业提供了政策支持和实践指导。希望企业能够充分利用人社部门提供的政策资源和服务,积极开展人力资源管理创新,提升组织效能,实现可持续发展。同时,也期待本文的研究能够为人社部门进一步完善政策措施、优化服务提供参考。

以上内容从人社部门立场出发,突出政策引导和服务职能。若你对政策内容、案例选取等方面有不同想法,欢迎提出进一步修改意见。

#### 参考文献

- [1]王秋艳.企业战略人力资源管理研究[J].营销界,2024,(10):164-166.
- [2]吴婷婷.组织效能的评估与提升[J].石油组织人事,2023,(05):41-46.
- [3]蔡念霜.互联网金融时代的银行绩效管理路径探索[J].中国乡镇企业会计,2025,(06):109-111.
- [4]刘晓东.医保局职工培训助力医保体系健康发展研究[J].活力,2025,43(05):184-186.
- [5]周娟,杨明,杨国泉.公立医院高质量发展背景下的县域医共体建设[J].中外医疗,2024,43(23):195-198.

作者简介:卢好兰,出生年月:1990年2月,性别:女,民族:汉,籍贯:河北保定曲阳,学历:研究生,职称:中级经济师,研究方向:人力资源管理。