

# 新时代企业人力资源管理的挑战与机遇

韩慧

北京时代光华软件开发有限公司，北京市，100000；

**摘要：**在当前信息化时代，企业人力资源管理的发展呈现出新的特点。本文以新时代为背景，从技术变革、人才流动性增加、多元化工作环境等方面入手，探讨了企业人力资源管理面临的挑战。同时，本文从技术应用、人才培养和激励体系等方面分析了企业人力资源管理的机遇。在此基础上，提出了企业人力资源管理的策略建议，希望能够为我国企业人力资源管理水平的提升提供参考。

**关键词：**新时代；企业；人力资源管理

**DOI：**10.69979/3060-8767.25.01.060

## 引言

在企业管理中，人力资源管理是十分重要的组成部分，在企业战略目标实现过程中发挥着重要作用。伴随着我国市场经济的发展和科学技术的进步，新时代背景下，企业的市场竞争日益激烈，人力资源管理作为企业发展的基础和核心竞争力，对企业发展的影响越来越大。因此，必须加强对人力资源管理工作的重视程度，积极应对当前形势下所面临的挑战。在新时代背景下，我国企业人力资源管理工作也呈现出新的特点，在技术变革、人才流动性增加、多元化工作环境等方面均给人力资源管理带来了机遇。因此，必须充分利用机遇，提升企业人力资源管理水平。

## 1 新时代企业人力资源管理的现状分析

### 1.1 新时代特点

随着我国经济社会的快速发展，人们的物质生活水平也有了显著提升。在这种情况下，人们更加注重精神方面的追求，开始重视个人素质、人格魅力等方面的培养，在一定程度上促使社会和企业对员工提出了更高要求。新时代背景下，企业之间的竞争压力逐渐增大，为在激烈的市场竞争中占据有利地位，企业必须充分挖掘和利用人力资源，提高员工工作效率和工作质量。尤其是在激烈竞争的新时代背景下，企业需要转变传统人力资源管理模式和方法，积极创新人力资源管理方式，充分调动员工的积极性、主动性和创造性，让员工在工作中感受到成就感和获得感。

### 1.2 企业人力资源管理概述

企业人力资源管理是在组织战略发展目标下，通过对员工的招聘、选拔、培训、使用以及奖惩等活动，以

实现企业战略目标。随着时代的不断发展，我国经济体系也在不断发生变化，企业人力资源管理工作也面临着新的挑战。为更好地满足新时代发展需求，企业需要建立一套完善的人力资源管理体系，以达到提高企业人力资源管理水平的目的。然而，当前部分企业在人力资源管理方面还存在一些问题，例如缺乏科学合理的激励机制、没有制定完善的绩效考核制度、缺乏科学合理的培训机制等<sup>[1]</sup>。这些问题不仅影响了企业人力资源管理效果，也降低了员工工作积极性。

### 1.3 新时代企业人力资源管理的特点

随着社会经济的发展，我国企业人力资源管理也出现了一些新的特点，如管理理念方面，从之前的“人事管理”到现在的“人才管理”；在人力资源结构方面，企业开始将人才作为战略资源进行管理，人力资源部门的地位也越来越高；在管理技术方面，企业人力资源管理者开始重视工作分析和员工激励等内容，这些新的特点对企业人力资源管理提出了新的要求。目前，一些企业开始推行“互联网+”人才管理模式，在企业内部实行网络化管理，通过互联网与员工进行沟通，保证了员工的信息反馈渠道畅通。

## 2 新时代企业人力资源管理面临的挑战

### 2.1 技术变革带来的挑战

伴随着信息技术的快速发展，信息化时代已经到来。在这一时代背景下，企业要想在激烈的市场竞争中脱颖而出，就必须顺应时代的发展，紧跟信息技术变革的步伐。新时代企业人力资源管理中，必须树立起终身学习的理念，不断完善自身知识结构和专业能力。在工作实践中，必须掌握先进的管理方法和管理技能，对相关信息技术进行合理运用，从而更好地适应信息化时代

背景下企业人力资源管理工作的要求。但是目前很多企业并没有重视这一问题,在人力资源管理工作中还存在着一些问题。因此企业需要对其进行优化和完善,为企业更好地适应信息化时代背景下企业发展做出努力。

## 2.2 人才流动性增加带来的挑战

企业人力资源管理面临的挑战还包括人才流动性增加带来的挑战,由于技术变革带来的人才流动性增加,使得企业在人力资源管理方面存在着人才招聘难、岗位调整难等问题。企业在进行岗位设置时,往往需要从其他部门或岗位进行人才招聘,导致人力资源部门面临着严重的人员缺口,由于无法满足企业人才需求,导致很多员工产生了离职想法。同时,企业在进行员工晋升时,也面临着“僧多粥少”的局面,优秀人才难以脱颖而出。当出现岗位空缺时,由于无法找到合适的人选,导致人员招聘工作无法顺利开展。因此,在新时代企业人力资源管理中面临着严峻的挑战。

## 2.3 多元化工作环境带来的挑战

伴随着市场经济的发展,在多元化的工作环境下,企业必须对人力资源管理工作进行创新和优化,以满足社会发展需求。因此,企业在进行人力资源管理工作时,需要对多元化工作环境进行考虑。目前我国企业人力资源管理工作仍然是以传统的方式开展的,以企业内部行政命令为主导。这种方式与新时代的人才需求存在着较大的差距,难以满足多元化工作环境下企业对人才的需求。因此企业必须加强对多元化工作环境的考虑,充分发挥员工的主观能动性,从员工的实际需求出发,进行人力资源管理体系和方法创新<sup>[2]</sup>。

# 3 新时代企业人力资源管理的机遇

## 3.1 技术发展的机遇

技术是生产力发展的动力,现代技术已经渗透到了各个领域,作为人力资源管理,也要充分利用新技术促进企业人力资源管理的创新发展。目前,人工智能、云计算、大数据等技术已经在人力资源管理领域得到了广泛地应用。人工智能在人力资源管理中可以帮助企业进行信息处理,减少信息处理中的工作量;云计算可以为企业提供更多的数据信息,让企业获取到更多有用的信息;大数据技术可以帮助企业进行数据分析,对员工和企业的信息进行掌握,为企业管理提供可靠的依据。所以,利用新技术可以为企人力资源管理提供更多便利条件,为企业发展提供动力。

## 3.2 人才激励的机遇

我国经济体制改革不断深化,人才作为推动我国经济发展的重要资源,越来越受到国家的重视。企业也要顺应时代潮流,抓住机遇,将人才资源开发作为企业发展的重要战略,为企业的长久发展打下坚实基础。人力资源管理作为企业人力资源管理工作中的重要内容,在企业发展过程中起着至关重要的作用。对于当前经济体制改革的新形势下,人才激励机制已成为各企业人力资源管理中必不可少的重要手段。企业要想充分发挥人才资源在经济发展中的作用,必须明确人才激励机制在企业发展中的重要地位,不断优化人才激励机制,充分调动员工积极性。

## 3.3 灵活就业制度的机遇

在新时代,随着就业形势的不断变化,灵活就业制度已经成为我国企业人力资源管理的一大特点。所谓灵活就业制度,就是指企业和劳动者之间可以通过签订劳动合同或者其他协议的方式来对双方的权利义务进行明确,同时劳动者可以自主选择就业岗位或者自主决定是否就业的一种制度。在这种制度下,企业可以根据自身的实际情况对人力资源进行合理配置,从而更好地促进企业与员工之间的合作关系。企业对灵活就业制度的应用不仅可以有效降低用工成本,还能够有效提升企业人力资源管理工作的效率。灵活就业制度下,企业可以根据自身实际情况制定不同的用工模式,从而获得更多的发展机遇<sup>[3]</sup>。

# 4 新时代企业人力资源管理的策略建议

## 4.1 加强技术应用

在新时代下,企业应积极转变传统的人力资源管理方式,加强对先进技术的应用。

一方面,企业可加大对现代信息技术的投入力度,通过建立高质量的信息化管理平台,在人力资源管理过程中可及时收集、整理并发布员工需求信息,同时将企业的人才储备情况、招聘流程及招聘要求等信息进行整合、分类,方便企业对人才进行有效配置。另一方面,企业还应加大对人工智能技术的投入力度。人工智能技术可以帮助人力资源管理者实现人力资源管理工作的自动化处理,进而使企业人力资源管理工作更加高效。同时,人工智能技术也可以帮助人力资源管理者实现对人才使用情况和招聘需求的有效预测。因此,企业在人力资源管理工作中应积极加强人工智能技术的应用,通过将人工智能技术与人力资源管理工作相融合,进一步

提高人力资源管理效率和质量。

另外，企业还应积极开展“互联网+”创新工作，借助“互联网+”模式，充分发挥新技术、新平台的优势作用。

一方面，企业可以利用大数据技术、云计算技术等建立起数据中心，对员工信息及人才资源进行有效管理；另一方面，企业还应积极构建云服务平台，进一步完善人力资源管理信息化平台的功能设计。

## 4.2 完善人才培养机制

新时代企业人力资源管理的挑战在于，如何实现人力资源管理的创新，即在新的时代背景下，如何培养符合时代发展要求的人才。当前，随着社会经济的快速发展，企业对于人才的要求也在不断提高，尤其是在新技术、新理念快速发展的时代背景下，人才培养与开发成为企业人力资源管理中尤为重要的一环。首先，企业应该不断完善人才培养机制，提高人力资源管理人员对员工培养的重视程度；其次，在人才培养过程中要注重实践能力培养；最后，还要从企业自身发展实际出发，结合企业发展规划制定适合本企业发展特点的培训计划。只有这样才能满足新时代对人才培养和开发的要求。

随着信息技术的快速发展，企业的生产经营模式也发生了较大改变，企业也要积极利用互联网、大数据、云计算等新技术来创新人力资源管理模式，如引入网络招聘平台，开展网上面试和招聘；对员工进行技能培训，提升员工的综合素质和专业技能；建立与员工职业发展相匹配的激励机制，如提供发展机会、创新晋升渠道等<sup>[4]</sup>。同时，企业还可以定期组织员工进行技能培训和知识讲座，学习先进的管理理念、业务技能和专业知识；制定并完善人才激励机制，激发员工的工作积极性和创造力。这些措施都有助于推动企业人力资源管理创新发展。

## 4.3 优化人才激励体系

企业在发展过程中，要想实现人才的稳定发展，需要积极建立有效的激励体系，对于员工进行有效激励，激发员工工作积极性和主动性，同时可以提高员工的归属感。在新时代下，企业需要结合企业自身发展实际情况，制定更加科学合理的人才激励机制，加强员工管理工作。对于一些重要岗位或者技术含量高的人才要进行有效激励，同时可以适当增加奖金以及福利等物质方面的激励形式。在进行激励时要坚持公平、公正的原则，鼓励员工创新创业、技术革新和技术改造，在企业内部

形成良好的创新氛围，充分调动员工工作积极性和主动性。

## 5 结论

### 5.1 主要研究发现

本文通过对国内外人力资源管理领域最新研究成果的梳理，对中国企业面临的人力资源管理挑战进行了深入分析，并基于中国企业的特点提出了应对之策。文章首先从“战略人力资源管理”“组织公平”和“领导力与团队建设”三个方面讨论了中国企业面临的挑战，并进一步分析了这些挑战背后的原因。文章最后指出，新时代下人力资源管理面临新的机遇，尤其是在战略人力资源管理方面。然而，仅靠现有的理论和实践远远不够，在这个时代背景下，企业要想真正实现可持续发展和创新驱动，需要进一步更新和完善人力资源管理理论与实践。

### 5.2 研究展望

本文的研究结果丰富了组织行为学和人力资源管理领域对“新时代”人力资源管理挑战的理解，但现有文献还存在以下不足：

（1）虽然现有研究对“新时代”的界定还不够清晰，但可以看到对“新时代”的理解在不断深入。

（2）现有研究普遍关注个体和组织两个层面，而从整体层面研究新时代的相关文献还较少。因此，未来的研究可以尝试从组织和个体两个层面去探讨新时代的人力资源管理挑战及其应对。

（3）现有研究多聚焦于大企业或高管团队，而对于小企业或普通员工并没有进行重点关注。未来的研究可以进一步关注小企业或普通员工在新时代环境下遇到的人力资源管理挑战及其应对措施。

## 参考文献

- [1] 刘芳, 刘佩琪. 数字经济时代企业人力资源管理创新研究[J]. 中国集体经济, 2025, (13): 137-140.
- [2] 朱敏茜. 数字化时代企业人力资源经济管理创新研究[J]. 商讯, 2025, (08): 192-194.
- [3] 罗夏希. 数字化时代企业人力资源管理转型面临的挑战及对策探讨[J]. 企业改革与管理, 2025, (08): 82-84.
- [4] 陈莉. 新时代背景下企业人力资源数字化转型的策略[J]. 大众投资指南, 2025, (08): 107-109.