

# Research on Core Connotation and Practical Path of HR Proactive Management in the Digital Age

Xiaoning Wang

Beijing Union University, Beijing, 100101, China

## Abstract

In the new era characterized by the accelerated iteration of the digital economy, increasingly fierce market competition, and continuous transformation of the talent structure, Human Resource Management (HR) has evolved from a traditional transactional support function to a core strategic partner that drives the implementation of corporate strategies and supports the long-term development of enterprises. "Always looking ahead" is no longer an optional capability for HR, but an essential quality to stand firm in their positions and empower the organization. Based on the theories of strategic human resource management and forward-looking management, combined with the current practical dilemmas of corporate HR management, this paper analyzes the core connotation and contemporary value of HR "looking ahead", explores the existing problems and their causes in HR's forward-looking management, and puts forward specific paths for HR to achieve "always looking ahead", providing theoretical reference and practical experience for enterprises' HR to improve their forward-looking management capabilities and promote the in-depth integration of human resource management and corporate strategies.

## Keywords

HR; forward-looking management; strategic human resources; talent development; organizational empowerment

## 数字化时代 HR 前瞻性管理的核心内涵与实践路径研究

王筱宁

北京联合大学, 中国·北京 100101

## 摘要

在数字经济加速迭代、市场竞争日趋激烈、人才结构持续变革的新时代,人力资源管理(HR)已从传统事务性支持职能,升级为驱动企业战略落地、支撑企业长远发展的核心战略伙伴。“时刻往前看”不再是HR的可选能力,而是立足岗位、赋能组织的必备素养。本文基于战略人力资源管理理论、前瞻性管理理论,结合当下企业HR管理现实困境,分析HR“往前看”的核心内涵与时代价值,探讨当前HR在前瞻性管理中存在的问题及成因,提出HR实现“时刻往前看”的具体路径,为企业HR提升前瞻性管理能力、推动人力资源管理与企业战略深度融合提供理论参考与实践借鉴。

## 关键词

HR; 前瞻性管理; 战略人力资源; 人才发展; 组织赋能

## 1 引言

当前,全球经济格局深度调整,数字技术、人工智能、大数据等新兴技术快速渗透企业经营各环节,催生灵活用工、远程办公、平台化组织等新型管理模式,对企业人才管理提出前所未有的挑战。同时,95后、00后新生代员工成为职场主力,其价值观、职业诉求与传统员工差异显著,对工作体验、成长空间、价值认同的需求日益提升,进一步加剧了人才管理的复杂性。

在此背景下,传统HR管理模式面临严峻考验:过度聚焦招聘、考勤、薪酬核算等事务性工作,缺乏对人才市场

趋势、企业战略需求、员工发展潜力的前瞻性判断,导致人力资源管理与企业战略脱节,出现“人岗错配”“人才流失严重”“核心人才储备不足”等问题,制约企业长远发展。因此,HR必须打破传统思维局限,树立“时刻往前看”的意识,从被动应对问题转向主动预判需求,从事务性执行转向战略性规划,才能适应时代发展要求,为企业持续发展提供坚实人才支撑。

## 2 HR“时刻往前看”的核心内涵与时代价值

### 2.1 HR“时刻往前看”的核心内涵

HR“时刻往前看”,本质是以企业长远发展为导向,以人才管理为核心,主动预判、提前布局、主动应对的管理思维与工作方式,其核心内涵主要体现在三个方面:

1. 战略层面:聚焦企业未来发展,精准预判战略需求。

【作者简介】王筱宁(1998-),男,中国山西忻州人,硕士,从事人力资源管理研究。

HR 需跳出事务性工作，深入理解企业发展战略，预判企业未来 3-5 年的发展方向、业务布局及由此产生的人才需求（数量、质量、结构等），提前制定人力资源战略规划，确保人力资源供给与企业战略需求精准匹配。

2. 人才层面：关注人才市场趋势，提前布局人才储备。HR 需主动跟踪人才市场变化，包括人才供给与需求趋势、薪资水平、流动方向、新兴技能需求等，预判企业未来可能面临的人才短缺问题，提前布局核心人才、储备人才的招聘与培养，打造具有竞争力的人才队伍；关注员工职业发展诉求，预判员工成长潜力，制定个性化培养计划，实现企业与员工共赢。

3. 管理层面：预判管理风险，主动优化管理体系。HR 需预判人才管理过程中可能出现的人才流失、人岗错配、激励失效、劳动纠纷等风险，提前制定应对策略，优化人力资源管理体系，完善招聘、培训、薪酬、绩效、员工关系等管理制度，避免被动应对，提升管理效能。

## 2.2 HR “时刻往前看”的时代价值

1. 助力企业战略落地，提升核心竞争力。市场竞争中，企业战略落地离不开人才支撑，HR “往前看”能提前预判战略需求，布局人才储备与培养，确保企业各发展阶段都有充足人才保障，推动战略顺利落地。

2. 优化人才结构，降低人才管理成本。HR “往前看”能提前预判人才需求变化，避免“人才短缺后紧急招聘”“人才冗余后被动裁员”的被动局面，优化人才结构，实现人才资源合理配置。同时，提前培养核心人才、储备人才，可降低招聘、培训成本及人才流失带来的损失，提升人才管理性价比。

3. 提升员工满意度与忠诚度，降低人才流失率。HR “往前看”能关注员工职业发展诉求，提前制定培养计划、晋升机制，为员工提供清晰成长路径，满足其成长需求；同时预判员工诉求变化，优化薪酬福利、工作环境、企业文化等，提升员工工作体验与价值认同，增强归属感与忠诚度，降低人才流失率。

## 3 当前 HR “往前看”过程中存在的问题及成因分析

### 3.1 存在的主要问题

1. 战略意识薄弱，缺乏前瞻性规划。大量企业 HR 仍过度聚焦招聘、考勤、薪酬核算等事务性工作，缺乏战略思维，未能深入理解企业发展战略，也未结合战略制定前瞻性人力资源规划。多数 HR 被动执行企业指令，未主动预判未来人才需求、管理需求，导致人力资源管理与企业战略脱节，无法为企业长远发展提供人才支撑。

2. 预判能力不足，难以应对市场变化。HR 预判能力不足主要体现在两方面：一是对人才市场趋势预判不足，无法准确把握人才供给需求变化、新兴技能发展方向，导致招聘人才与企业需求不匹配，或出现核心人才短缺；二是对企业内部人才需求预判不足，无法准确预判业务发展对人才的

需求及员工职业诉求，导致人才培养、激励机制与实际需求脱节。

3. 管理体系僵化，缺乏动态优化。很多企业人力资源管理体系僵化，管理制度、流程多年未更新，无法适应时代发展与企业战略调整需求。HR 未预判管理体系中存在的问题，也未主动优化管理模式、完善管理制度，导致管理效能低下，出现人岗错配、激励失效、员工流失等问题。

4. 专业能力不足，难以支撑前瞻性管理。前瞻性管理对 HR 专业能力提出更高要求，需具备战略思维、预判能力、规划能力、沟通协调能力等，但部分 HR 专业能力不足，缺乏系统理论知识与实践经验，无法准确分析企业战略需求、人才市场趋势，也无法制定科学合理的前瞻性人力资源规划与管理策略，导致“往前看”难以落地。

### 3.2 问题成因分析

上述问题的产生，并非单一因素导致，而是企业定位、HR 自身、外部环境等多方面因素共同作用的结果：一是企业对 HR 定位存在偏差，仍将 HR 视为事务性服务部门，未赋予其参与战略规划的权限，导致 HR 缺乏战略视角；二是 HR 自身思维局限，长期陷事务性工作，缺乏主动突破的意识，忽视对战略思维、预判能力的培养；三是人才市场变化迅速，新兴技术、新型岗位不断涌现，增加了 HR 预判的难度；四是 HR 专业培训不足，缺乏系统的前瞻性管理、大数据分析等相关培训，导致专业能力无法满足工作需求；五是企业组织架构不完善，未建立有效的跨部门沟通协作机制，导致信息传递不畅，影响 HR 预判与规划的准确性。

## 4 HR 实现“时刻往前看”的具体路径

### 4.1 树立战略思维，聚焦企业长远发展

1. 深入理解企业战略，找准 HR 定位。HR 需主动参与企业战略规划会议，深入理解企业发展愿景、战略目标、业务布局，明确企业未来 3-5 年发展方向，找准人力资源管理与企业战略的结合点，将人力资源工作融入战略落地全过程。

2. 制定前瞻性人力资源战略规划。HR 要结合企业战略，预判未来人才需求（数量、质量、结构、技能等），制定科学合理的人力资源战略规划，明确人才招聘、培养、激励、保留等方面的目标与措施。

### 4.2 提升预判能力，精准把握市场与人才趋势

1. 加强市场调研，关注人才市场趋势。HR 要定期开展人才市场调研，跟踪人才供给与需求变化、新兴技能发展方向、薪资水平波动、人才流动趋势等，建立人才市场信息数据库，为人才招聘、培养提供数据支撑。同时，关注行业发展动态，了解行业技术变革、管理模式创新对人才的需求，预判行业人才标准变化，提前调整人才招聘与培养策略。

2. 深入分析企业内部需求，预判人才发展方向。HR 要加强与业务部门的沟通协作，深入了解业务发展对人才的需求，包括当前人才短板、未来业务拓展所需人才类型等。

3. 运用大数据、人工智能等工具提升预判准确性。HR

要主动引入大数据、人工智能等先进技术，搭建人力资源管理数字化平台，通过分析人才数据、业务数据、市场数据，提升预判的准确性与科学性。

#### 4.3 优化管理体系，实现动态调整与创新

1. 完善人力资源管理制度，提升管理效能。HR 要结合企业战略、市场趋势、员工需求，定期优化人力资源管理制度，包括招聘、培训、薪酬、绩效、员工关系等制度，打破僵化管理模式，确保管理制度科学、合理、适配。同时，简化管理流程，提升管理效率，为前瞻性管理提供保障。

2. 创新人才培养模式，打造高素质人才队伍。HR 要预判企业未来技能需求，创新人才培养模式，建立多元化培养体系，包括内部培训、外部培训、导师制、轮岗制、在线学习等，提升员工专业技能与综合素养。

3. 优化激励与保留机制，提升员工忠诚度。HR 要预判员工诉求变化，优化薪酬福利体系，建立科学合理的激励机制，包括物质激励、精神激励、职业发展激励等，满足员工多元化需求。关注员工工作体验，优化工作环境、企业文化，加强员工关怀，增强员工归属感与忠诚度，降低人才流失率。

#### 4.4 提升专业能力，强化自身核心素养

1. 加强专业学习，提升理论水平。HR 要主动学习战略人力资源管理、前瞻性管理、大数据分析等相关理论知识，关注行业前沿动态与先进管理经验，不断更新知识储备，提升理论水平。

2. 注重实践锻炼，提升实操能力。HR 要将所学理论知识运用到实践中，在工作中积累经验，提升战略思维、预判能力、规划能力、沟通协调能力等。

3. 培养创新思维，推动管理创新。HR 要打破传统思维局限，培养创新思维，主动探索适合企业的人力资源管理模式与方法，勇于尝试新的管理工具与技术，提升人才管理的科学性与有效性。

#### 4.5 加强跨部门协作，建立高效沟通机制

1. 建立跨部门沟通协作机制。HR 要主动与业务、财务、行政等部门建立有效沟通协作机制，定期开展沟通会议，及时获取企业业务发展、财务状况、行政需求等信息，确保 HR 的预判与规划贴合企业实际需求。

2. 融入业务部门，深入了解业务需求。HR 要主动融入业务部门，参与业务部门工作会议、项目推进等活动，深入了解业务流程、业务需求，明确业务部门对人才的具体要求，确保人才招聘、培养、激励等工作精准对接业务需求。

3. 建立信息共享平台，提升信息传递效率。HR 要搭建人力资源信息共享平台，整合人才数据、业务数据、市场数据等，实现部门间信息共享，提升信息传递效率与准确性，为 HR 预判与规划提供有力支撑。

## 5 结论

在数字经济加速迭代、市场竞争日趋激烈、人才结构

持续变革的新时代，HR “时刻往前看” 是立足岗位、赋能组织的必备素养，也是企业实现长远发展的重要保障。

HR “往前看” 的核心是树立以企业长远发展为导向的管理思维，主动预判企业战略需求、人才市场趋势、员工诉求变化，提前布局人才储备、培养、激励等工作，推动人力资源管理与企业战略深度融合。

当前，HR 在“往前看”过程中存在战略意识薄弱、预判能力不足、管理体系僵化、专业能力不足、跨部门协作欠缺等问题，这些问题与企业对 HR 定位偏差、HR 自身思维局限、人才市场复杂性、专业培训不足、组织架构不完善等因素密切相关。

要实现 HR “时刻往前看”，需从五方面入手：一是树立战略思维，聚焦企业长远发展，制定前瞻性人力资源战略规划；二是提升预判能力，精准把握市场与人才趋势，运用大数据、人工智能等工具提升预判准确性；三是优化管理体系，实现动态调整与创新，完善人才培养、激励与保留机制；四是提升专业能力，强化自身核心素养，加强专业学习与实践锻炼；五是加强跨部门协作，建立高效沟通机制，确保信息传递及时、准确。

随着数字技术、人工智能等新兴技术的持续发展，以及人才市场的不断变化，HR “往前看” 的内涵与方式将不断丰富完善。未来，HR 需进一步强化战略思维与创新思维，主动适应时代发展趋势，不断提升专业能力与预判能力；同时，进一步加强与业务部门的深度融合，推动人力资源管理数字化、智能化转型，运用大数据、人工智能等工具提升管理效能，实现更精准的前瞻性管理。

## 参考文献

- [1] Emerald Publishing. Towards a future-proof organisation: using foresight in HR and organisational development[J]. Emerald Insight, 2025.
- [2] HRTechChina. 重构人力管理逻辑[EB/OL]. <https://www.hrtechchina.com/tag/%E9%87%8D%E6%9E%84%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E7%AE%A1%E7%90%86%E9%80%BB%E8%BE%91/>, 2026-02-28.
- [3] 人人文库. 人力资源管理的前瞻性思考[EB/OL]. <https://www.renrendoc.com/paper/494139978.html>, 2025-11-27.
- [4] 汇通ehr. 公司人力资源管理:解锁高效运营新策略[EB/OL]. <https://www.huitongehr.com/knowledge/1206.html>, 2025-10-15.
- [5] 加里·德斯勒. 人力资源管理(第15版)[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2022.
- [6] 彭剑锋. 战略人力资源管理:理论与实践[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2021.
- [7] 陈春花. 人力资源管理的未来趋势与实践创新[J]. 中国人力资源开发, 2023(05): 32-40.
- [8] 李育辉. 数字化时代人力资源管理的转型与创新[J]. 管理世界, 2022(08): 123-135.