

# Human resources innovation and development strategy under the new economic form

Min Zeng

Feng County Health Commission, Xuzhou, Jiangsu, 221700, China

## Abstract

The rapid development of the new economic form has brought profound changes to human resource management in public institutions. The widespread application of digital and intelligent technologies, the rise of flexible employment models, and the surge in demand for composite and innovative talents have posed multiple challenges to traditional human resource management, including technological adaptability, organizational flexibility, and employee skill enhancement. To this end, public institutions need to innovate development strategies from multiple dimensions, including building digital management models, promoting flexible employment reform, strengthening employee training support, and enhancing organizational culture construction to promote the common growth of employees and public institutions. Starting from practical problems, this article explores the path of human resource management that adapts to the new economic form, aiming to provide reference for public institutions to achieve sustainable development.

## Keywords

new economic form; Institutions; Human resources; Innovate development strategies

## 新经济形态下人力资源创新发展策略

曾敏

丰县卫生健康委员会, 中国·江苏 徐州 221700

## 摘要

新经济形态的快速发展, 为事业单位人力资源管理带来了深刻变化。数字化、智能化技术的广泛应用, 灵活用工模式的兴起, 以及对复合型、创新型人才需求的激增, 使得传统人力资源管理面临技术适应性、组织灵活性和员工技能提升等多重挑战。为此, 事业单位需要从多维度创新发展策略, 包括构建数字化管理模式、推动灵活用工改革、强化员工培训支持, 以及加强组织文化建设, 促进员工与事业单位的共同成长。本文从实际问题出发, 探索适应新经济形态的人力资源管理路径, 旨在为事业单位实现可持续发展提供参考。

## 关键词

新经济形态; 事业单位; 人力资源; 创新发展策略

## 1 引言

新经济形态以数字化和智能化为标志, 推动各行业发生深刻变革。在这一背景下, 事业单位的人力资源管理也进入了转型期, 传统模式已难以满足市场快速变化和多元化需求的要求。灵活用工的普及和人才结构的优化, 对事业单位提出了更高的管理要求, 同时也带来了诸多挑战。因此, 研究新经济形态下人力资源管理的创新策略, 探讨如何通过技术、模式和文化的更新, 实现人力资源的高效配置与优化升级, 这对于事业单位的长远发展具有重要意义。

## 2 新经济形态下人力资源管理的特点

新经济形态的崛起, 以技术为核心驱动力, 正在深刻

改变人力资源管理的传统模式, 展现出数字化、灵活化和多样化的特点。大数据与人工智能技术的应用, 极大地提升了招聘和绩效管理的效率与精准度。例如, 智能化招聘系统能够快速筛选海量简历, 利用算法匹配岗位需求与应聘者能力, 大幅度缩短招聘周期。绩效管理, 借助数据分析工具, 可以从多维度评估员工表现, 为薪酬调整与晋升决策提供科学依据, 这种技术赋能, 使人力资源管理更加精准、动态和可持续。其二, 灵活用工模式的兴起, 正在重塑事业单位与员工的关系。随着远程办公技术的普及和弹性工作制的推广, 事业单位用工模式变得更加灵活。例如, 共享员工机制在不同行业间逐渐流行, 按需分配人力资源, 不仅降低了事业单位的人力成本, 也为员工提供了更多选择权, 这种变化促使事业单位重新审视组织结构和管理模式, 以适应灵活用工的需求。其三, 人才需求的多样化进一步凸显。在新经济背景下, 复合型、创新型和技术型人才的需求快速增长,

【作者简介】曾敏(1973-), 女, 中国江苏徐州人, 本科, 副高级经济师、人力资源经济师。

单一技能已无法满足事业单位对跨领域协作和快速创新的要求，具备多学科背景和较强学习能力的复合型人才，成为市场中的“稀缺资源”。同时，随着数字化转型的深化，对技术型人才的需求持续增加，推动事业单位加大力度培养和吸引相关专业人才<sup>[1]</sup>。

### 3 传统人力资源管理面临的挑战

在新经济形态的冲击下，传统人力资源管理面临诸多挑战，其中技术适应性、组织结构适应性以及员工技能更新的紧迫性，成为最主要的三大难题。首先，技术适应性不足，严重制约了人力资源管理的数字化转型。在数字化浪潮中，大数据、人工智能等技术被广泛应用于招聘、绩效管理和员工发展等领域。然而，很多事业单位对这些工具的掌握与应用能力差异明显，一些传统事业单位由于缺乏技术储备或观念保守，对数字化工具的接受度较低，导致转型推进缓慢。同时，技术的更新速度快，事业单位难以及时培训和部署相关系统，进一步加剧了转型的困难。其次，组织结构的适应性，对灵活用工模式的落地形成阻碍。传统的科层制组织模式，以等级分明、流程固定为特点，与新经济倡导的灵活性和高效协作不相匹配。例如，远程办公和共享员工机制，要求快速决策和高效协作，而科层制的层级审批流程显然无法满足这些需求，这种结构性问题降低了用工效率，会导致管理成本上升和资源浪费。最后，员工技能更新的紧迫性，是事业单位提升竞争力的瓶颈。在新经济形态下，技术迭代加速，许多岗位对技能的要求不断提高，而现有员工的知识储备和技能水平往往无法跟上这种变化，这种不匹配问题导致员工在岗位上的适应性降低，同时也给事业单位增加了重新招聘和培训的成本。一些员工由于缺乏终身学习意识，主动提升能力的意愿不足，进一步加剧了这一矛盾。

## 4 新经济形态下事业单位人力资源创新发展策略

### 4.1 建立以数字化为核心的管理模式

在新经济形态下，数字化转型已成为事业单位人力资源管理的必然选择，通过引入智能招聘系统和绩效评估系统，并充分运用大数据技术优化决策，事业单位就可以显著提升管理效率，增强竞争力。具体而言：第一，引入智能招聘系统、绩效评估系统。智能招聘系统的应用，能够优化招聘流程，降低事业单位的人力成本。传统招聘模式耗时费力，而智能化系统借助机器学习算法筛选简历，能够快速匹配岗位需求与候选人的能力和经验，大幅度提高招聘效率<sup>[2]</sup>。例如，一些先进的招聘系统不仅能够根据关键词提取定位候选人，还能分析其工作经历和发展潜力，为事业单位决策提供更科学的依据。系统还能实现招聘过程的透明化和标准化，有效减少人为干预所带来的偏差。绩效评估系统在员工管理中同样发挥着不可替代的作用，传统绩效管理通常依赖于主管的主观评价，容易出现不公平或片面的问题，而智能绩效

系统通过整合员工的工作数据，如任务完成情况、团队协作表现等，以量化指标为基础，生成绩效报告，这种方式提高了评估的客观性和精准性，能够为员工制定更具针对性的改进计划，激发其工作潜力。第二，运用大数据分析优化决策。大数据分析技术是数字化管理模式的核心驱动力之一。在人力资源管理中，大数据能够帮助事业单位从海量信息中提取有价值的洞见，为管理决策提供科学依据。例如，分析员工流失率、职业发展路径和技能分布，事业单位就可以预测潜在的人才流失风险，并及时采取预防措施。大数据分析还可用于识别市场上高潜力的人才，并设计针对性的招聘策略，从而在人才竞争中占据优势。在内部管理中，大数据可以帮助事业单位识别培训需求。例如，分析员工的绩效趋势和学习历史，事业单位就可以定制个性化的培训计划，确保培训内容与岗位需求精准匹配，这种基于数据的管理方式，能够最大化提升培训的投入产出比。

### 4.2 推动灵活用工模式改革

在新经济形态下，灵活用工模式成为事业单位优化资源配置、应对市场变化的重要手段，为了充分发挥其优势，事业单位需要从制度建设和雇佣关系两个方面入手，推动用工模式的改革，实现灵活性与稳定性的平衡。具体策略包括：第一，制定适应灵活用工的制度与政策。灵活用工的有效实施，离不开完善的制度与政策保障。首先，事业单位需明确不同类型灵活用工的适用范围及规则。例如，针对远程办公的员工，可设立基于任务完成情况的绩效考核体系，而非单纯以工作时间为评估依据，这种调整能够更加契合灵活用工的特点，提升员工工作效率。其次，事业单位需要在合同管理和权益保障方面设立具体规范，确保灵活用工人员的合法权益。例如，为短期项目聘用的员工，制定明确的薪酬标准、福利政策和劳动保护措施，避免因制度模糊引发劳动争议。针对共享员工机制，事业单位需要与合作伙伴签订联合管理协议，界定各方在招聘、培训和薪资方面的责任与分工，构建清晰的法律框架，降低管理风险。同时，灵活用工模式还需要事业单位具备敏捷的管理能力。例如，借助数字化平台实时跟踪员工的工作进展，确保管理的高效性和透明度，这有助于协调资源，增强员工对事业单位的信任感和归属感。第二，构建灵活性与稳定性并存的雇佣关系。灵活用工模式的推广，虽提升了事业单位的用工效率，但如果过度强调灵活性，会损害员工的职业安全感。因此，事业单位需构建灵活性与稳定性并存的雇佣关系，平衡双方需求。一方面，事业单位可以在灵活用工模式中融入稳定性因素。另一方面，事业单位需注重员工职业发展的支持。针对灵活用工人员，事业单位可以提供在线培训、职业规划指导等手段，帮助其提升技能水平，这种支持不仅有助于员工成长，也能增强事业单位的吸引力和雇主品牌形象。此外，在事业单位文化建设中，应倡导包容性和开放性，将灵活用工员工视为团队不可或缺的一部分，增强员工对事业单位的归属感，这种人性

化的管理方式,有助于构建互信互惠的雇佣关系<sup>[3]</sup>。

### 4.3 强化员工培训与职业发展支持

在新经济形态下,技术的快速更新和行业环境的剧烈变化,对员工的能力提出了更高要求。事业单位要想保持竞争力,必须高度重视员工的培训与职业发展,为员工持续赋能,实现事业单位与员工的共同成长。具体策略包括:第一,构建终身学习体系。事业单位应树立“学习型组织”的理念,将学习和创新融入事业单位文化,在这一过程中,管理层人员需起到示范作用,要定期参与学习项目,从而激励全体员工主动提升自我。终身学习体系的建立,需要完善的制度支持。例如,事业单位可以设置员工学习发展基金,为员工参加外部培训、考取职业资格证书等提供经济支持。同时,通过内部构建数字化学习平台,将最新的行业知识和技能课程整合到一个易于访问的学习生态中,使员工能够随时随地学习。终身学习不仅局限于岗位相关的技能提升,还应涵盖多元化的发展需求。例如,事业单位可以提供跨部门轮岗机会,让员工在实际工作中探索新领域的潜力,增强适应力和竞争力,这种体系化的支持,有助于员工实现职业发展与个人成长的双赢。第二,开发适应岗位需求的个性化培训内容。每位员工的职业背景、能力水平和发展目标各不相同,传统的“一刀切”培训模式,难以满足差异化需求。为了实现个性化培训,事业单位需要首先开展精准的需求分析。与此同时,利用大数据分析工具,挖掘员工的行为数据和学习偏好,从而设计更符合员工需求的培训内容。事业单位还应采用灵活的学习方式,如线上与线下结合的混合培训模式、案例式教学和实战模拟等,这些方式能够更好地适应员工的学习节奏,提高学习的效果和参与度。个性化培训的目标,不仅在于提升当前岗位的胜任力,还应着眼于员工的长期职业发展。

### 4.4 加强组织文化建设

在新经济形态下,事业单位的竞争力不仅体现在技术和资源上,更体现为组织文化的力量。事业单位需要凝聚团队力量,激发创造潜能,为实现长远发展提供强大支持。具体策略包括:第一,构建开放、创新的事业单位文化。事业单位需要在内部建立包容多元的氛围,鼓励员工表达不同的观点与想法,这可以通过定期的头脑风暴会、跨部门协作项目以及内部论坛等方式实现,为员工创造分享和交流的机

会。领导层需树立创新驱动的榜样作用,管理人员应当主动参与创新实践,展示对新技术、新思维的开放态度,同时提供资源支持。例如,为创新项目设立专门的资金和奖励机制,激励员工勇于尝试新方法,这种鼓励创新的文化氛围,有助于提升员工的创造力,帮助事业单位在激烈的市场竞争中占据先机。事业单位文化的开放性,还体现在对外部资源和知识的吸纳能力上。例如,事业单位可以通过与高校、研究机构合作,或参与行业内的创新联盟,进一步拓宽视野,促进事业单位文化与外界环境的互动融合。第二,提升员工参与感和归属感。为了提升员工参与感,事业单位应加强员工在决策过程中的话语权。例如,在制定战略目标、优化流程时,通过问卷调查或员工座谈会,收集建议,让员工感受到自身对事业单位发展的影响力。事业单位还可以设计更多互动性和趣味性的团队活动,如创新竞赛、年度员工创意展示等,增加员工对事业单位文化的认同。在日常管理中,事业单位应确保沟通的透明性,及时向员工传递公司的发展动态与决策信息,建立信任和共识。事业单位还需要关注员工的职业发展和心理需求,例如通过个性化的职业规划支持,让员工看到自身在事业单位中的长期价值,在福利设计方面,要增加与员工家庭、兴趣相关的支持,如家庭关怀项目或兴趣俱乐部。

## 5 结语

总之,在新经济形态的浪潮下,事业单位唯有紧跟时代步伐,通过数字化技术的深度应用,灵活用工模式的优化,员工培训与职业发展的支持,以及组织文化的持续提升,才能在竞争中立于不败之地。人力资源管理不再是单一的事务性工作,而是事业单位战略发展的重要支柱。未来,随着经济环境的不断变化,事业单位需持续探索并完善人力资源管理创新模式,从而实现事业单位与员工的双赢,并且助力经济高质量发展。

### 参考文献

- [1] 王新伟. 新经济形态下事业单位人力资源管理创新研究[J]. 事业单位经济, 2021, (05): 45-48.
- [2] 李敏娜. 数字经济时代事业单位人力资源管理的转型与创新[J]. 管理现代化, 2022, (03): 62-65.
- [3] 张强, 刘海洋. 新经济背景下人力资源管理模式的创新路径探讨[J]. 人力资源管理, 2023, (02): 28-31.