

表 3.2 天富能源非财务指标得分表

目标层	准则层	权重	评价得分	方案层	权重	评价得分
非财务因素	人力资本	0.2296	61.55	员工学历	0.2255	63
				培训机制	0.1007	62
				管理者素质与能力	0.6738	61
				研发费用占比	0.1693	63
	创新能力	0.6483	65.78	产品成熟度	0.2394	65
				技术设备先进性	0.1325	70
				专利数量	0.4589	66
				可持续经营能力	0.3196	65
	企业管理	0.1220	63.08	企业文化	0.1220	63
				风险识别和控制能力	0.5584	62

数据来源：根据收集专家打分问卷数据计算整理所得

$K1=0.22966*61.55+0.6483*65.78+0.1220*63.08=64.48$
得到非财务因素系数为 $K=-64.48/60=1.07$ 。

2.3 修正后的天富能源评估结果

天富能源通过修正 EVA 模型得出的最终价值为：
 $V1=V*K=1061700.04 *1.07= 1136019.05$ （万元）

在对评估结果进行比较时，可以采用公司的股价进行对比。本文采用 2024 年 12 月 31 日股市收盘价 6.7 元每股作为基准日的股价，公司的总股本为 137400 万股，企业价值为 920580 万元。修正前的企业价值为 1061700.04 万元。目前天富能源企业发展前景良好，总体应呈现价值增加的情况，而修正后的企业价值为 1136019.05 万元，比较符合天富能源企业的发展情况。

3 天富能源价值提升策略

3.1 改善资本结构，合理利用财务杠杆

财务杠杆是指通过借款融资来增加股东权益的回报。目前国家政策降低了贷款利率，根据经济形势判断，未来贷款利率仍呈现下降的状态。天富能源企业应把握政策机会，可以通过适当增加期限长的债务量并提高债券的比重，拓宽债务融资的渠道。根据公司的财务状况和市场环境，天富能源可以选择不同类型的债务工具，由此提升天富能源的企业价值^[1]。

在现金流管理方面，天富能源可以通过提高销售收入、控制成本、提高产品附加值等方式提升盈利能力，使得企业在负债增加的情况下，能够有足够的现金流应对利息支付和债务偿还。

3.2 加大研发投入，全面增强核心竞争力

3.2.1 加大研发支出

研发投入对于维持企业的竞争力和可持续发展能力至关重要。增加研发支出不仅仅是资金量的简单增长，还需要精准选择创新方向，并合理分配资源到不同的研究项目中。

3.2.2 加大人才引入制度

企业的创新能力离不开企业文化的支撑。天富能源可以通过建设更为开放、包容的企业文化，激发员工的创新潜力，形成全员创新的氛围。天富能源可以设立创新奖励机制，鼓励员工提出创新建议，参与到产品研发、市场营销等方面

的创新工作中。同时，可以开展创新大赛、技术攻关等活动，激发员工的积极性和创造力。

3.3 提高应收账款管理，引入修正 EVA 价值管理理念

天富能源为更好地管理应收账款并将修正 EVA 合理应用于价值管理中，可以分步骤进行价值管理，其涵盖了财务管理、信用管理、催收管理和非财务因素的整合。

EVA 管理的最终目标是提升资本使用效率，让企业在承担资本成本时能创造出充分的经济价值，把修正 EVA 引入天富能源的价值理念体系，关注三个方面：一是将修正 EVA 作为企业文化建设的组成部分，其核心为利用各种管理活动将价值创造最大化。把修正 EVA 归进企业规划，不仅能切实维护员工的实际利益，还能引导每位员工把它当成自身的责任。二是修正 EVA 着重指出企业需聚焦于提高 EVA，努力实现企业价值的最大化，要对所有影响企业价值的因素实施严格管控。三是修正 EVA 模型关注非财务因素对企业价值的影响效果，故而要注意各部门高层以及普通员工的个人价值，部门和部门之间有效沟通能协助企业更好地实现价值。

4 结论

随着数据技术的不断进步和应用的日益广泛，企业和投资者所能获取的数据将会变得越来越准确和透明。在这样的背景下，修正 EVA 模型作为一种重要的价值评估和投资决策工具，其优越性和可操作性将愈发明显。修正 EVA 模型通过扣除资本成本来衡量企业的真实盈利能力，引入非财务指标系数进行修正，为投资者和经营者提供了一种更为全面和准确的价值评估方式。

参考文献

[1] 郑军.企业价值内涵之新论[J].科学学与科学技术管理,2006 (10):164-165.
[2] 王平,王凯.数字金融、技术创新与企业价值[J].统计与决策, 2022,38(15): 164-169.
[3] 张先治,池国华.企业价值评估第5版[M].沈阳:东北财经大学出版社,2023.

Research on key factors of effective human resource management

Jing Li

Huanglongtan Hydropower Plant, State Grid Hubei Electric Power Co., Ltd., Shiyan, Hubei, 442000, China

Abstract

With the advent of the knowledge economy and digital era, human resources have become the core competitiveness for organizational sustainable development. Effective human resource management not only enhances corporate performance and employee satisfaction but also drives continuous growth in organizational innovation capabilities. This paper systematically examines key factors influencing effective HR management through comprehensive analysis of HR theories and domestic/international corporate practices. It explores multiple dimensions including strategic alignment, talent selection and development, incentive mechanism innovation, corporate culture building, and digital transformation. The study reveals that establishing a strategy-oriented, people-centric management system with flexibility and innovation as its foundation is the fundamental approach to achieving efficient HR management. Finally, drawing on practical management experiences, the paper proposes optimization suggestions for Chinese enterprises' HR management, offering theoretical references and practical guidance to enhance corporate governance and strengthen core competitiveness.

Keywords

human resource management; key factors; organizational strategy; incentive mechanism; digital transformation

有效管理人力资源的关键因素研究

李璟

国网湖北省电力有限公司黄龙滩水力发电厂，中国·湖北 十堰 442000

摘要

随着知识经济和数字化时代的到来，人力资源已成为组织可持续发展的核心竞争力。有效的人力资源管理不仅能够提升企业绩效、增强员工满意度，还能促进组织创新能力的持续增长。本文在综合分析人力资源管理理论与国内外企业实践的基础上，系统梳理了影响人力资源有效管理的关键因素，重点从组织战略对接、人才选拔与培养、激励机制创新、企业文化建设及数字化转型等多个维度进行探讨。研究发现，构建以战略为导向、以人为本、兼顾灵活性和创新性的管理体系，是实现人力资源高效管理的根本路径。最后，文章结合管理实践，对中国企业人力资源管理优化提出建议，为提升企业管理水平和增强核心竞争力提供理论参考与实践指导。

关键词

人力资源管理；关键因素；组织战略；激励机制；数字化转型

1 引言

在全球化和技术快速变革的双重驱动下，企业所处的竞争环境日益复杂和动态化。人力资源作为企业最具活力和创造力的资源，其有效管理能力已成为衡量企业可持续发展和市场竞争力的重要指标。过去，企业管理往往侧重于对“物”的管控，而现代人力资源管理则更加注重“人”的价值挖掘和潜能释放。如何科学配置、合理开发和有效激励人力资源，实现员工与组织的共同成长，已成为学术界与企业界关注的焦点。

回顾管理学的发展历程，人力资源管理理论不断演进，经历了从传统人事管理到现代战略人力资源管理的转型升级。

经典理论如马斯洛需求层次理论、赫茨伯格激励—保健理论、期望理论、资源基础观等，为企业理解和运用人力资源管理提供了重要理论支撑。与此同时，实践中出现的诸如高绩效工作系统、人才资本投资、组织学习与创新、数字化转型等新趋势，对企业管理能力提出了更高要求。

当前，部分企业在实际人力资源管理中仍面临理念滞后、体系不健全、管理工具落后、激励机制单一等问题，影响了组织效率和员工积极性的发挥。因此，系统识别和优化影响人力资源有效管理的关键因素，既是理论创新的需要，也是管理实践的迫切诉求。本文将围绕影响人力资源管理效能的关键因素展开分析，提出面向未来的管理优化路径和对策建议。

【作者简介】李璟（1977-），女，中国湖北十堰人，本科，高级经济师，从事人力资源管理研究。

2 人力资源管理的理论基础与发展趋势

2.1 人力资源管理的理论基础

人力资源管理作为一门高度交叉的应用学科，融合了经济学、心理学、社会学、组织行为学等多个学科的理论与方法。其发展历程经历了从早期“人事管理”向现代“人力资源管理”的转变。最早的人事管理阶段，主要关注劳动合同、考勤、薪酬发放等行政性事务，注重制度约束和规范操作。20世纪中叶，随着行为科学的兴起，马斯洛需求层次理论、赫茨伯格双因素理论等学说强调对员工内在需求和激励机制的关注，将“人”视为组织活力和创新的源泉。进入20世纪70年代，战略人力资源管理理论逐渐兴起，提出人力资源要与企业整体战略高度契合，把员工能力开发与组织绩效提升紧密联系起来。21世纪以来，随着数字化、全球化和知识经济的快速发展，知识型人才和人力资本成为企业实现持续竞争优势的核心资源，人力资源管理的内容不断拓展，涵盖了人才开发、绩效管理、企业文化建设、员工关系等多个方面，推动企业实现高质量发展和组织创新。

2.2 现代人力资源管理的发展趋势

当前，现代人力资源管理呈现出多元化和创新性的发展趋势。首先，战略导向日益突出，企业愈发重视将人力资源管理与组织整体发展战略深度融合，力求实现“人—岗—组织”三者的最优匹配，确保企业目标与人才资源协同推进。其次，人才培养和开发持续升级，企业不断完善人才梯队建设和职业发展体系，通过系统培训、岗位轮换、导师辅导等多样化举措，提升员工能力与职业成长空间。再次，激励与绩效管理机制更加多元化，除了传统薪酬外，广泛应用宽带薪酬、股权激励、项目分红、弹性福利等创新激励手段，以满足员工多样化、个性化的需求。第四，数字化技术在HR管理中的应用日益广泛，大数据、人工智能、人力资源信息系统（HRIS）等工具正推动招聘、绩效考核、员工关系等管理环节智能化、数据化。最后，企业更加关注员工体验与企业文化建设，倡导以人为本的管理理念，重视员工的价值认同、归属感和创新精神，营造积极、开放、富有凝聚力的组织氛围。这些趋势共同为企业高效管理和持续创新发展奠定了坚实基础。

2.3 中国企业人力资源管理面临的新挑战

随着中国经济的转型升级与人口结构的深刻变化，企业人力资源管理面临着前所未有的新挑战。一方面，信息社会的开放和市场竞争的加剧导致人才流动日益频繁，尤其是高素质年轻员工更加注重个性化发展和自我价值实现，对工作环境、职业成长、激励机制等提出更高要求。另一方面，劳动力成本持续上升，管理环境日益复杂，法律法规不断完善，企业在薪酬福利、用工合规、劳动关系协调等方面面临更大压力。与此同时，部分企业仍停留在传统的人事管理思维，存在人才引进难、员工流失率高、激励手段单一、晋升通道不畅、绩效评价与实际贡献脱节等问题。这些矛盾不仅

影响了员工的归属感和积极性，更制约了企业的创新能力和核心竞争力提升。在新环境下，企业亟须优化人力资源管理体制，创新激励与评价机制，加强人才培养和职业发展规划，注重员工体验和企业文化建设，充分激发员工潜能，实现人力资源价值的最大化，以支撑企业的高质量可持续发展[1]。

3 有效管理人力资源的关键因素分析

3.1 组织战略与人力资源管理的深度对接

有效的人力资源管理首先要求与企业发展战略高度契合。人力资源管理不仅仅是企业战略执行的工具，更应成为战略制定与创新过程中的核心参与者。企业在制定发展目标和市场定位时，应同步开展科学的人力资源规划，明确不同岗位的职责分工和能力要求，合理优化人才结构，提升整体队伍素质。战略型人力资源管理注重“以能力为核心”的招聘、选拔与配置，强调将企业战略目标逐层分解到各部门、岗位，实施精细化的绩效管理和动态考核，推动员工个人目标与组织整体目标的高度一致。在组织变革、转型升级、市场拓展等关键阶段，人力资源部门要主动参与企业战略的制定与落地，深度挖掘和储备关键人才，为企业创新、变革和持续发展提供有力的人才支撑与组织保障。只有实现战略与人力资源管理的深度融合，才能真正激发员工的积极性与创造力，凝聚组织合力，提高企业应对外部挑战和持续成长的能力。相反，若缺乏战略导向的人力资源管理，往往流于事务性操作，难以发挥其作为企业核心竞争力驱动器的作用。

3.2 科学的人才选拔与培养机制

人才是企业持续发展的根本动力。科学、系统的人才选拔机制不仅要关注应聘者的专业能力和实际工作经验，还要注重其发展潜力和与企业文化的契合度。企业可以通过结构化面试、心理测评、能力测试、背景调查等多元化手段，确保人才选用的公平性、公正性与有效性，降低用人风险。选拔只是起点，企业还需建立全方位、立体化的人才培养体系，涵盖岗前培训、在岗轮训、职业生涯规划、导师制和专项培训等多种形式，帮助员工不断提升专业技能、综合素质和管理能力。与此同时，重视人才梯队建设，积极储备和培养高潜力人才，形成“引进—培养—选拔—晋升—保留”相互衔接的全链条人才管理机制。通过科学的人才培养与梯队建设，不仅能够满足企业快速发展和业务拓展的需要，还能增强员工的归属感与成就感，提升企业整体凝聚力和核心竞争力，为组织的可持续发展提供坚实的人才保障[2]。

3.3 激励机制与绩效管理体系创新

激励机制的科学设计是调动员工积极性和释放创造力的关键环节。传统的薪酬激励方式往往局限于固定工资和年终奖金，缺乏灵活性和个性化，难以满足不同年龄、层级、岗位员工的多样化需求。现代企业应根据员工特点和岗位属性，构建更加完善和多元化的激励体系，如宽带薪酬、绩效奖金、股权激励、项目分红、弹性福利等，既重视物质回报，