

知识经济视域下的国企人力资源转型路径研究

于涛

山东新能源集团有限公司，山东济南，250000；

摘要：新一轮科技革命和产业变革浪潮下，知识经济已成为推动全球经济发展的核心动力，国有企业人力资源管理亟需转型升级以适应新形势发展。基于知识经济背景下国有企业人才管理现状，从人力资源管理转型视角切入，深入剖析了国有企业在人才竞争、管理模式、激励机制和数字化转型等方面面临的挑战。通过系统研究，阐述了人力资源转型对提升企业核心竞争力、实现人力资源价值创造和适应产业升级的重要意义。针对现存问题，提出构建数字化人才管理体系、优化人才评价机制、完善培养体系、创新激励模式及建立敏捷型组织等转型路径，旨在推动国有企业人力资源管理体系的现代化建设，增强企业在知识经济时代的核心竞争力。

关键词：知识经济；国有企业；人力资源转型；数字化管理；人才发展

DOI：10.69979/3029-2700.25.09.021

知识经济时代的到来正在重塑全球经济格局和企业竞争形态。作为国民经济支柱的国有企业，其人力资源管理模式与知识经济发展要求之间存在显著差距。面对日益激烈的人才竞争和数字化转型浪潮，传统的人力资源管理理念和方法已难以满足企业高质量发展需求，深入探索符合时代特征的人力资源管理转型路径具有重要的理论价值和现实意义。

1 知识经济时代国企人力资源管理面临的挑战

1.1 人才竞争加剧导致的人才流失风险

当前市场经济环境下，国有企业面临着前所未有的人才竞争压力。民营企业和外资企业凭借灵活的用人机制与富有竞争力的薪酬体系，对国有企业的优秀人才形成强大的吸引力^[1]。一方面，新生代知识型人才对职业发展和自我价值实现的诉求日益提升，不再将“铁饭碗”作为首选；另一方面，国有企业在人才选用育留等方面体制机制相对僵化，难以满足知识型人才的多元化需求。部分核心技术人才和管理骨干选择跳槽至非公经济组织，不仅造成人才资源的重大损失，更带来知识资本的流失，削弱了国有企业的创新能力和市场竞争力。

1.2 传统管理模式与新时代要求的适配性差距

国有企业传统的人力资源管理模式植根于计划经济体制，呈现出明显的行政化、层级化特征。这种管理模式强调统一性和标准化，忽视了知识经济时代人才管理的个性化需求。在岗位设置上过分强调职级划分，使得专业技术人才的职业发展通道受限；在考核评价体系中，过度依赖量化指标和行政考核，难以准确评估知识型员工的创新贡献和价值创造。管理权限的过度集中化

导致基层单位在人才引进、使用等方面缺乏自主权，无法针对市场变化做出快速响应。这种僵化的管理体制与知识经济时代强调的扁平化、柔性化、市场化要求形成鲜明反差，制约了人力资源管理效能的提升。

1.3 知识型员工激励机制缺乏创新性

现行国有企业的激励体系仍以传统的工资薪酬为主导，对知识型员工的特殊性关注不足。薪酬分配机制过分强调平均主义，难以体现知识创造和技术创新的价值。企业在职务晋升、项目分红、股权激励等方面探索力度不够，缺乏对知识型员工的长效激励手段。绩效考核指标体系存在重短期效益、轻长期发展的倾向，未能充分激发员工持续创新的内生动力。部分高层次人才在薪酬待遇方面与市场水平存在较大差距，加之晋升空间受限，难以实现个人价值最大化。这种单一的激励模式导致知识型员工的工作积极性和创造性受到抑制，不利于企业人才优势的持续巩固和发展。

1.4 数字化转型带来的人力资源管理方式变革需求

数字技术的快速发展正在重塑企业人力资源管理的运行模式。国有企业在数字化人才管理体系建设方面仍处于起步阶段，信息化工具应用不足，数据分析能力薄弱。人力资源管理系统的智能化水平较低，大量工作仍依赖人工操作，流程效率有待提高。在人才画像、职业发展预测、人岗匹配等新兴领域的数字化应用明显滞后，无法充分发挥数据价值。人力资源管理团队的数字化思维和专业能力亟待提升，难以适应智能化转型需求。这些数字化转型障碍严重制约了人力资源管理效能的

提升，影响企业在知识经济时代的创新服务能力。

2 知识经济视域下的国企人力资源转型的必要性

2.1 提升国企核心竞争力的战略需求

当前全球经济格局正经历深刻变革，国有企业作为国民经济的支柱力量，其核心竞争力的构建越发依赖于人力资源管理的创新突破^[2]。传统的人力资源管理模式已无法适应知识经济时代的竞争态势，亟需在人才引进、培养、使用等环节实现战略性转型。国有企业面对市场化程度不断提升的外部环境，必须重新定位人力资源管理职能，将其提升至企业战略层面。高素质人才队伍的打造是国企提升核心竞争力的关键所在，唯有建立与知识经济相适应的人力资源管理体系，才能在国际化竞争中占据主动。这一转型不仅关乎企业自身发展，更是构筑国有经济竞争新优势的重要支撑。

2.2 实现人力资源价值创造的内在要求

知识经济时代下的人力资源价值创造呈现出新的特点和规律。人才的知识创新能力、学习适应能力以及团队协作能力正日益成为价值创造的核心要素。国有企业的人力资源管理体系必须突破传统的行政化思维定式，建立起更具包容性和创新性的管理机制。这种转型要求重新审视人才价值评估标准，建立多元化的价值衡量体系。在新的管理理念指导下，企业需要为员工搭建充分施展才能的平台，激发知识员工的创造潜能。唯有深化人力资源管理改革，才能真正实现人才价值的最大化，推动企业在知识经济浪潮中实现跨越式发展。

2.3 适应产业升级和技术革新的客观需要

产业结构优化升级和技术创新浪潮的持续推进，对国有企业人力资源管理提出了全新要求。数字技术、人工智能等新兴技术的广泛应用，使得传统岗位结构和用人标准面临重构。国有企业必须主动适应这一变革趋势，在人才结构调整、能力素质提升等方面做出积极响应。新技术的发展催生了大量新兴职业和岗位，这就要求人力资源管理体系具备更强的前瞻性和灵活性。唯有建立动态调整的人才管理机制，深化复合型人才培养力度，才能确保企业在产业升级和技术变革中始终保持人才竞争优势，推动企业向更高质量发展迈进。

3 知识经济视域下的国企人力资源转型路径

3.1 构建数字化人才管理体系，提升人才运营效能

数字化人才管理体系的构建是国企人力资源转型

的重要抓手，该体系能够实现人才全生命周期的精准管理和智能决策支持^[3]。基于大数据分析技术建立的人才画像系统可对员工的知识结构、技能水平、业绩表现等多维度信息进行系统性采集和动态更新，为人才选育用留各环节提供科学依据。智能化的人才管理平台整合了招聘、培训、绩效、薪酬等模块功能，打通数据孤岛，提升人才管理效率。人工智能技术在人才筛选中的应用不仅降低了人力成本，更提高了人岗匹配的准确性。在具体实践层面，企业可建立员工数字档案库，记录其专业成长轨迹、项目经验、创新成果等关键信息；利用智能化测评工具评估员工胜任力，制定个性化发展计划；借助预测性分析模型，预判人才流失风险，做好人才储备。数字化平台还可实现人才数据的可视化呈现，辅助管理者进行战略性人才布局决策。这一体系的建立既能提升人才管理的科学性和精准度，又能增强人才资源配置效率，推动人力资源管理由传统的经验导向向数据导向转变，最终实现人才运营效能的整体提升。

3.2 优化知识型人才评价机制，激发创新活力

国有企业必须摒弃传统的以资历和职级为主导的单一评价模式，建立多维度、立体化的人才评价体系。这一评价体系应当将创新成果、知识贡献、团队协作、专业影响力等要素有机融合，形成科学合理的量化指标。在评价方法上，可引入 360 度全方位评估、同行评议、项目绩效评估等多元评价工具，对知识型人才的创新能力和实践成果进行综合考量。评价指标体系的设计应突出创新导向，可将专利申请数量、技术革新、研发成果转化率、解决重大技术难题等作为重要参考依据。在具体实践中，可设置创新积分制度，将员工在技术创新、管理创新、服务创新等方面的贡献量化为积分，与其职业发展、薪酬待遇等紧密挂钩。知识型人才评价还应注重过程性评估，可通过建立项目里程碑考核、创新成果定期评估、知识分享贡献度统计等方式，全面记录和评估人才的持续创新能力。评价结果的应用要体现激励性，可设立创新人才星级评定、首席专家聘任、创新能手评选等激励措施，为优秀人才搭建展示平台，营造崇尚创新的组织氛围。

3.3 完善人才发展培养体系，打造学习型组织

完善人才发展培养体系是打造学习型组织的根本保障，国有企业必须建立科学完整的人才梯队建设机制，推动员工持续成长^[4]。这一转型路径要求企业在培训形式和内容上实现创新突破，摒弃传统的“一刀切”培训模式，代之以个性化、定制化的发展路径设计。基于员

工的岗位特点、能力短板和职业发展诉求，企业可构建多层次、多维度的培训体系，将线上学习平台与线下实践相结合，让员工在真实的业务场景中积累经验。在培训内容的选择上，应当注重知识更新与技能提升的紧密衔接，可开设专业技能提升课程、管理能力培训课程、创新思维培养课程等不同类别。在组织层面，企业可以设立内部讲师制度和知识分享机制，鼓励员工之间形成良性互动与经验传递。例如，可以定期举办项目经验分享会、设立跨部门轮岗制度、组织业务专题研讨会、开展师徒帮带计划等多样化的学习活动。为确保培训效果，企业还应建立科学的培训评估体系，将培训成果与绩效考核、职业发展通道相挂钩，激发员工主动学习的积极性。在资源配置方面，企业要加大对人才培养的投入力度，配备专业的培训管理团队，构建完善的培训基础设施，为员工能力提升创造良好条件。

3.4 创新薪酬激励模式设计，实现价值共创

科学合理的激励制度能够有效激发员工潜能并实现组织与个人的价值共创。基于知识经济时代人才价值贡献的多元性特征，国企需要建立更具弹性和创造性的薪酬激励体系，打破传统的固定工资加绩效奖金的单一模式。在薪酬结构设计上，企业可引入多层次的激励要素，包括知识创新激励、项目成果激励和长期股权激励等多种形式。这种多元化的激励模式能够更好地体现知识型人才的价值贡献，使薪酬分配与员工的创新能力、知识积累及业绩贡献形成良性互动。在具体实践中，企业可设置创新成果转化奖励基金，对重大技术突破和创新项目给予特殊奖励；建立员工持股计划或虚拟股权制度，让核心人才分享企业发展红利；设计灵活的项目分红机制，根据项目创新程度和市场价值确定分配比例。同时，企业还可探索设立创新积分制度，将员工在知识创造、技术革新、管理创新等方面的贡献量化为积分，与薪酬待遇和职业发展通道相挂钩。这种全方位的激励体系不仅能够激发员工的创新热情和主动性，也能够促进组织知识资本的持续积累和价值创造能力的提升，最终实现企业与员工的共同发展。

3.5 建立敏捷型组织架构，提升组织效能水平

建立敏捷型组织架构是国有企业人力资源转型的

关键着力点，其核心在于打破传统科层制度下僵化的组织模式，实现组织结构的扁平化和柔性化。在实践层面，企业可以基于不同业务模块组建跨职能团队，赋予团队充分的决策权限和资源调配能力，促使各类人才在协作中迸发创新活力。这种敏捷型组织架构设计充分体现了知识经济时代对组织弹性的要求，可以依据市场环境变化和项目需求灵活调整团队构成。管理者需重点关注组织内部的信息流通机制，搭建开放共享的沟通平台，减少信息传递环节，提升决策效率。这种组织形态下，可以设立项目制管理机制，根据任务目标组建临时性工作小组，成员来自不同部门、不同专业领域，既保持了组织的稳定性，又增强了应对市场变化的灵活性。企业可以在产品研发环节建立跨部门协作组，整合研发、市场、生产等多个环节的专业人才，或是针对重点客户成立专属服务团队，由销售、技术支持、售后服务等岗位人员组成。这种敏捷型组织模式不仅能够有效提升企业对外部环境变化的响应速度，也为员工施展才能提供了更广阔的舞台，推动了组织创新能力和运营效率的全面提升。

4 结语

综上所述，知识经济时代下国有企业人力资源管理转型已成为提升企业核心竞争力的关键所在。当前国有企业人力资源管理普遍存在着体制僵化、创新动力不足等问题，亟需通过系统性变革重构人才管理体系。通过推进数字化转型、创新激励机制、完善培养体系等多维度改革，将有效提升国有企业人才竞争优势，推动企业在知识经济时代实现高质量可持续发展。

参考文献

- [1] 郭彦艺. 知识经济时代背景下国企人力资源管理的创新思考[J]. 市场瞭望, 2024, (17): 190-192.
- [2] 王皓. 知识经济时代背景下国企人力资源管理的创新探索[J]. 现代商业研究, 2023, (01): 122-124.
- [3] 王旭强. 基于知识经济时代背景下国企人力资源管理创新途径的要点分析[J]. 现代商业, 2021, (33): 103-105.
- [4] 李婷婷. 知识经济时代国企人力资源管理的创新探索[J]. 中国集体经济, 2020, (32): 114-115.