

数字经济时代人力资源管理模式创新发展路径研究

宋诗雨

广州工商学院, 中国·广东 广州 528138

【摘要】在当今时代,数字经济已成为全球经济发展的重要驱动力,深刻地改变了人们的生产、生活和思维方式。在数字经济时代,人力资源管理的环境发生了巨大变化。一方面,数字化技术使得企业能够更精准地获取和分析人力资源数据,从而更深入地了解员工的能力、潜力、需求和工作表现,为人力资源决策提供更科学的依据;另一方面,远程办公、灵活就业等新型工作模式逐渐普及,员工对于工作的期望和价值观也有所转变,更加注重工作与生活的平衡、个人职业发展以及工作的意义和价值。这些变化促使企业必须重新审视和调整其人力资源管理策略和模式,以吸引、培养和留住优秀人才,提升企业的竞争力和适应能力。

本研究旨在深入探讨数字经济时代人力资源管理模式所面临的机遇与挑战,并提出相应的创新发展路径和策略。通过对这一领域的研究,期望为企业有益的参考和指导,帮助企业更好地应对时代变革带来的冲击,优化人力资源配置,激发员工的创造力和潜能,进而实现企业的可持续发展。

【关键词】数字经济时代; 人力资源; 管理模式创新; 发展路径选择

引言

在数字经济时代,大数据、人工智能、云计算等数字技术与人力资源管理的深度融合,已成为企业提升管理效能、增强竞争力的关键因素。这些技术的应用不仅改变了人力资源管理的传统模式,还为企业带来了前所未有的机遇和挑战。大数据技术的出现,使得企业能够收集、存储和分析海量的人力资源数据,从而深入了解员工的行为模式、绩效表现、职业发展倾向等信息,为人力资源决策提供有力支持。云计算技术为人力资源管理提供了强大的计算能力和便捷的数据存储与访问方式,使得企业能够更加高效地管理人力资源信息,实现资源的优化配置和协同工作。借助云计算平台,企业可以将人力资源管理系统迁移到云端,实现人事管理系统的云化。这不仅降低了企业的硬件投资和运维成本,还提高了系统的稳定性和可扩展性^[1]。人力资源管理人员可以通过互联网随时随地访问和管理人力资源数据,进行员工信息的录入、查询、更新,以及薪酬福利的计算和发放等操作,大大提高了工作效率和灵活性。云计算技术还支持人力资源信息的共享与协作。不同部门和地区的人力资源团队可以在云端共享员工数据、培训资源、绩效评估结果等信息,实现了信息的实时同步和协同处理,避免了数据孤岛的出现,提高了人力资源管理的协同性和一致性。此外,云计算平台的大数据存储和分析能力,为人力资源管理的决策提供了数据驱动的支持^[2]。企业可以利用云计算技术收集和整合来自内部各个系统以及外部市场的数据,进行深入的数据分析和挖掘,

洞察人力资源管理中的潜在问题和机会,为制定科学合理的人力资源战略提供依据。

一、数字经济时代人力资源管理面临的挑战

(一) 人才需求与供给的结构性失衡

随着数字经济的快速发展,企业对人才的需求结构发生了显著变化,对具备数字技能和创新能力的人才需求急剧增加,而传统人才供给模式难以满足这一新兴需求,导致了人才市场上的结构性失衡。这种失衡不仅制约了企业的数字化转型进程,也对整个经济社会的发展带来了一定的挑战。

1. 数字技能人才的短缺

在数字经济时代,数据分析、人工智能、云计算、区块链等领域的专业人才成为企业竞相争夺的对象。然而,目前这些领域的人才供不应求,人才缺口较大。数字技能人才的短缺严重影响了企业的创新能力和数字化转型速度。企业在开展大数据分析、人工智能应用等项目时,由于缺乏专业人才,往往无法充分挖掘数据的价值,难以实现智能化决策和业务流程优化,从而在市场竞争中处于劣势。

2. 传统人才的转型压力

与数字技能人才短缺形成鲜明对比的是,传统行业的部分人才在数字经济浪潮下面临着转型压力。随着制造业、传统服务业等行业的数字化转型加速,一些传统岗位逐渐被自动化设备和智能化系统所替代,传统人才的知识技能结构难以适应新的工作要求。对于企业而言,如何帮助传统人才实现向数字化人才的转型,是一个亟待解决的问题。

题。企业需要加大对员工的培训投入，制定个性化的培训计划，提供包括数字技术应用、数据分析、智能制造等方面的培训课程，帮助员工掌握新的技能和知识，实现从传统岗位向数字化岗位的顺利过渡，同时也为企业的数字化转型提供坚实的人才支撑^[3]。

（二）数据安全与隐私保护问题

在数字经济时代，人力资源管理对数据的高度依赖使得数据安全与隐私保护成为至关重要的议题。随着人力资源管理数字化进程的加速，企业在数据收集、存储和使用等环节面临着诸多安全风险和隐私保护挑战，这些问题不仅关乎员工的个人权益，也对企业的声誉和发展产生深远影响。

1. 数据泄露的风险

数据泄露是人力资源管理领域面临的严峻问题之一，一旦发生，可能给员工和企业带来严重的后果。例如，2023年，某知名企业的人力资源管理系统遭受黑客攻击，导致大量员工的个人信息，包括姓名、身份证号码、工资收入、家庭住址等被泄露。这一事件引发了员工的恐慌和不满，部分员工对企业的信任度大幅下降，甚至引发了法律纠纷。同时，企业的声誉也受到了严重损害，公众对其数据安全管理能力产生质疑，导致企业在市场竞争中的形象受损，业务发展受到阻碍，客户流失严重，经济损失巨大。

2. 隐私保护的法律法规要求

为了保护个人数据隐私，国内外出台了一系列相关法律法规，企业必须严格遵守，以避免法律风险。欧盟的《通用数据保护条例》（GDPR）是全球范围内具有重要影响力的隐私保护法规。该条例对企业在数据收集、存储、使用、传输、删除等各个环节的操作都做出了详细规定，要求企业必须获得数据主体的明确同意，确保数据处理的合法性、公正性和透明性，并采取适当的安全措施保护数据不被泄露、篡改或丢失。违反GDPR的企业可能面临高达全球年营业额4%或2000万欧元（以较高者为准）的巨额罚款，这对企业的经济实力是一个严峻考验。

在中国国内推行的《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》和《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规也相继出台，形成了较为完善的数据安全与隐私保护法律体系。

企业应加强对相关法律法规的学习和研究，建立健全内部的数据安全管理制度和隐私保护机制，定期对数据处理活动进行合规性审计，确保自身的人力资源管理数据处理行为完全符合法律法规的要求。同时，企业还应加强对员

工的数据安全意识培训，提高员工对数据保护的重视程度和操作技能，从内部防范数据泄露风险，共同维护数据安全与隐私保护的良好环境。

二、数字经济时代人力资源管理模式创新的路径

（一）人才培养与引进的创新策略

在数字经济时代，人才是企业发展的核心竞争力，人才培养与引进的创新策略至关重要。高校、企业和政府应加强合作，共同构建多元化、多层次的数字人才培养与引进体系，以满足数字经济快速发展对人才的迫切需求。

1. 高校数字人才培养体系的优化

高校作为人才培养的重要基地，应紧密结合数字经济的发展趋势，优化数字人才培养体系，为社会输送更多高素质、复合型的数字人才。高校还应注重培养学生的创新能力和跨学科思维。鼓励学生参加各类数字技术相关的竞赛和科研项目，如全国大学生数学建模竞赛、“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛等，激发学生的创新热情和创造力。在课程设置上，打破学科界限，开设跨学科课程，如数字经济与管理学、数字技术与法律等，培养学生的综合素养和跨学科思维能力，使其能够更好地适应数字经济时代复杂多变的工作环境。

2. 企业内部人才培养机制的创新

企业是数字人才的直接使用者和受益者，应建立健全内部人才培养机制，提升员工的数字技能和综合素质，为企业的数字化转型提供有力的人才支持。许多企业建立了数字化培训平台，利用在线学习、虚拟仿真等技术，为员工提供丰富多样的数字技能培训课程，如数字化办公软件应用、数据分析工具使用、编程语言学习等，员工可以根据自己的时间和需求进行自主学习，提高学习的灵活性和效率。此外，企业应鼓励员工进行自我学习和提升，提供相应的学习资源和激励措施，如报销培训费用、设立学习奖励基金等，激发员工的学习积极性和主动性。同时，企业可以建立内部的知识共享平台，鼓励员工分享自己的学习心得和工作经验，促进知识的传播和交流，营造良好的学习氛围和企业文化。

3. 国际人才的引进与合作

随着数字经济的全球化发展，引进国际人才和加强国际合作成为企业提升竞争力的重要途径。国际人才的引进不仅能够带来先进的技术和管理经验，还能促进企业的国际化发展，提升企业在全球市场的影响力和竞争力。

华为公司是积极引进国际数字人才的典范。华为在全球范围内设立了多个研发中心，如美国硅谷、俄罗斯莫斯科

科、印度班加罗尔等，吸引了大量当地的优秀数字人才加入。通过这些国际研发中心，华为能够充分利用全球的人才资源，开展前沿技术研究和产品开发，提升自身的技术水平和创新能力。

此外，企业在引进国际人才时，应注重人才的文化适应性和团队融合性，为国际人才提供良好的工作和生活环境，帮助他们尽快融入企业和当地文化，充分发挥其优势和潜力。同时，企业还应加强对国际人才的管理和激励，建立公平、公正、透明的绩效考核和激励机制，留住优秀的国际人才，为企业的发展做出更大的贡献。

（二）人力资源管理流程的数字化再造

在数字经济时代，借助先进的数字技术对人力资源管理流程进行数字化再造，是提升管理效率和质量、增强企业竞争力的关键举措^[4]。通过优化招聘、培训、绩效评估等流程，引入智能化工具和平台，企业能够实现人力资源管理的精准化、高效化和智能化，更好地适应数字经济时代的发展需求。

1. 数字化招聘流程的优化

数字化招聘流程的优化是企业在数字经济时代获取人才的重要手段。随着互联网和人工智能技术的发展，招聘平台的智能筛选功能日益强大，能够快速、精准地从海量简历中筛选出符合职位要求的候选人，大大提高了招聘效率。

此外，招聘流程的数字化还体现在招聘信息的精准推送和候选人体验的优化上。企业可以利用大数据分析技术，根据候选人的求职意向、职业经历、技能水平等信息，向其精准推送符合其需求的职位信息，提高招聘信息的触达率和转化率。同时，通过优化招聘网站和移动端应用的用户界面和交互设计，为候选人提供便捷、流畅的求职体验，提升企业在人才市场上的形象和吸引力。

2. 智能化培训与发展体系的构建

智能化培训与发展体系的构建是企业提升员工能力、促进员工成长的重要途径。在数字经济时代，企业需要借助先进的技术手段，为员工提供个性化、高效的培训课程和学习路径，以满足员工不断变化的学习需求和企业的发展战略要求。

例如知鸟平台利用人工智能技术，为员工提供个性化的培训课程推荐。通过对员工的岗位信息、绩效数据、学习历史等进行分析，平台能够精准地了解员工的知识和技能短板，为其推荐针对性的培训课程，帮助员工快速提升专业能力。例如，对于一名从事保险销售的员工，平台可能

会根据其销售业绩数据和客户反馈，推荐销售技巧提升、客户关系管理、保险产品知识更新等相关课程，帮助员工提高销售能力和客户满意度。

3. 数字化绩效评估与激励机制的完善

数字化绩效评估与激励机制的完善是激发员工积极性和创造力、提升企业绩效的关键环节。在数字经济时代，企业应利用数字化工具和平台，实现绩效评估的实时化、精准化和多元化，同时建立与之相匹配的激励机制，充分调动员工的工作热情和潜力。基于数字化绩效评估结果的激励机制，能够更好地激发员工的工作积极性和创造力。企业可以将绩效与薪酬、晋升、奖金、荣誉等多种激励方式挂钩，形成有效的激励体系。同时，企业还可以通过设立内部奖励基金、股权激励计划等方式，吸引和留住优秀人才，为企业的长期发展提供有力的人才支持^[5]。

三、总结

数字经济时代，大数据、人工智能、云计算等数字技术与人力资源管理的深度融合，为企业提供了更精准的人才决策依据和高效的管理手段。随着数字经济的发展，企业的组织形态逐渐向扁平化、网络化方向演变，远程办公与灵活就业模式日益兴起。这种变革使得企业的信息传递更加迅速，团队协作更加紧密，能够更好地适应快速变化的市场环境。数字经济时代人力资源管理模式的创新发展是企业激烈市场竞争中取得优势的关键所在。企业必须高度重视人力资源管理的变革与创新，积极应对各种挑战，不断探索和实践新的管理策略和模式，以适应数字经济时代的发展要求，为企业的长远发展奠定坚实的人才基础，实现企业与员工的共同成长和价值创造。同时，政府和社会各界也应发挥积极作用，共同营造有利于数字人才培养和发展的良好环境，推动数字经济的健康、快速发展。

参考文献：

- [1] 李慧. 数字经济时代人力资源管理的创新路径[J]. 商展经济, 2022, (04): 119-121.
- [2] 牛文平. 数字经济时代企业人力资源管理的创新路径探究[J]. 商讯, 2022, (04): 187-190.
- [3] 唐烨. 数字经济时代企业人力资源管理的创新路径探析[J]. 商讯, 2021, (36): 191-193.
- [4] 傅航. 数字经济时代企业人力资源管理的创新路径[J]. 人才资源开发, 2021, (19): 83-84.
- [5] 王敏哲. 数字经济时代企业人力资源管理工作创新探讨[J]. 商业观察, 2021, (25): 85-87.