

浅析数字经济下的人力资源管理创新

纪亚妮

凉城县应急管理局, 内蒙古 乌兰察布 013750

[摘要] 数字经济的崛起标志着信息技术与经济深度融合的时代已经到来, 大数据、人工智能、云计算等技术日新月异, 成为推动社会经济发展的重要力量。在这一新时代, 事业单位被迫适应更快速、更灵活、更智能的运作方式。而人力资源作为事业单位最为重要的资产之一, 管理模式也在数字化浪潮中发生着深刻的变革。如何更好地适应数字经济时代的需求, 发挥人力资源的最大潜力, 成为事业单位亟待解决的关键问题。因此, 深入探讨数字经济下人力资源管理创新的理论与实践, 对于事业单位在新时代中立足于激烈竞争之前具有重要的战略意义。

[关键词] 数字经济时代; 人力资源管理; 信息技术

DOI: 10.33142/mem.v5i1.11156

中图分类号: F275

文献标识码: A

Brief Analysis of Human Resource Management Innovation in the Digital Economy

Ji Yani

Liangcheng County Emergency Management Bureau, Ulanqab, Inner Mongolia, 013750, China

Abstract: The rise of the digital economy marks the arrival of an era of deep integration between information technology and the economy. Technologies such as big data, artificial intelligence, and cloud computing are advancing rapidly, becoming an important force in promoting social and economic development. In this new era, public institutions are forced to adapt to faster, more flexible, and smarter operating methods. As one of the most important assets of public institutions, human resources management models are undergoing profound changes in the digital wave. How to better adapt to the needs of the digital economy era and unleash the maximum potential of human resources has become a key issue that public institutions urgently need to solve. Therefore, in-depth exploration of the theory and practice of human resource management innovation in the digital economy is of great strategic significance for public institutions to stand before fierce competition in the new era.

Keywords: the digital economy era; human resource management; information technology

随着数字经济时代的到来, 事业单位面临着前所未有的机遇和挑战。数字技术的快速发展不仅改变了我们的生活方式, 也对商业模式和组织管理提出了全新的要求。在这个数字化变革的浪潮中, 人力资源管理作为事业单位持续发展的引擎, 正经历着深刻的变革和创新。本文旨在浅析数字经济下的人力资源管理创新, 深入探讨新时代的特征、趋势, 以及面临的问题与解决之道, 为事业单位在数字经济浪潮中取得成功提供理论和实践的指导。

1 数字经济时代的特征与趋势

1.1 数字经济的核心特征

数字经济作为当今经济发展的引领者, 其核心特征体现在信息化、智能化和全球互联等方面。首先, 信息化是数字经济的显著标志, 信息化体现在数据的广泛应用和传输, 使得事业单位能够更加迅速地获取和分享信息, 从而推动决策和创新。其次, 智能化是数字经济的重要特征, 表现为人工智能、机器学习和自动化技术的广泛应用, 这使得事业单位的生产、管理和服务更为高效和智能化。最后, 全球互联作为数字经济的重要支撑, 通过数字技术实现全球范围内的信息流、人才流和资本流, 这一特征打破了地域限制, 促进了全球经济的融合和协同发展。这三大

核心特征相互交织, 构成了数字经济独特的发展模式, 推动着事业单位迈向更加开放、创新和可持续的未来。

1.2 数字经济对人力资源管理的重大影响

数字经济对事业单位的人力资源管理产生了深远而重大的影响, 颠覆了传统的管理模式和工作方式。首先, 数字经济时代突显了个性化人才需求的显著增加。事业单位在数字化转型中更加注重招聘、培养和留用具备数字技能的高素质人才, 以适应新时代的工作要求。其次, 工作模式的智能化和灵活化推动了绩效管理的创新。数字技术的广泛应用使得绩效评估更为精准、客观, 并支持灵活的工作安排, 为事业单位带来了更具前瞻性和针对性的绩效管理方法。最后, 数字化转型带来了事业单位组织结构的变革。人力资源管理需要更加灵活适应单位内部快速变化的需求, 推动了管理理念和制度的不断创新。这一系列的影响使得传统的人力资源管理模式不再适用, 迫使事业单位加速数字化转型, 更加注重员工的技能培养和创新能力提升, 以更好地适应数字经济时代的挑战和机遇。

2 数字经济时代下人力资源管理创新的理论基础

2.1 创新管理理论概览

创新管理理论涵盖了一系列关于事业单位如何引导

和推动创新的理念和方法。在这一领域的研究中，强调了事业单位内部创新的重要性，提倡建立创新文化和创新机制。首要的理念是以人为本，强调员工的参与和创造性思维。创新管理理论在事业单位的应用强调在组织内部创造积极的创新氛围，使得员工能够自由表达和分享创新观点，从而激发事业单位内部的创造力。此外，理论还注重领导层的角色，要求领导者具备鼓励创新、容忍失败和提供资源支持的领导风格，以推动事业单位内部的创新管理。

2.2 数字化时代的管理理论演进

数字化时代的管理理论演进体现了对信息技术和数字化转型的深刻理解，对事业单位运营方式的全面革新^[1]。这一演进强调了数据驱动决策的重要性，提倡利用大数据和先进分析工具来获取深刻的业务洞察。管理者不再仅仅依靠经验和直觉，而是通过数字化手段获取实时数据，从而更迅速、准确地做出战略性和运营性的决策。此外，数字化时代的管理理论演进还注重灵活性和创新性，管理者需要快速适应市场和技术的变化，推动组织不断创新，以应对竞争激烈的事业环境。创新不再是一次性的事件，而是被视为组织文化的一部分，需要持续地激发和支持。最后，数字化时代的管理理论演进强调了组织的开放性和协作性。通过数字化技术，事业单位能够更加便捷地实现跨部门和全球范围的协同工作，推动信息的自由流通加速决策过程。

3 数字经济下人力资源管理创新中存在的问题

3.1 技能鸿沟的加剧

在数字经济蓬勃发展的背景下，事业单位的人力资源管理面临着日益严峻的技能鸿沟问题。首先，技术的快速更新和变革导致员工技能的迅速过时。数字经济的推动力之一是技术的不断创新，而这种创新速度较快，使得员工必须不断学习新技能以适应市场的需求。然而，许多员工面临的现实是，他们的基础技能相对滞后，与数字化时代所需的技能存在差距，形成了技能鸿沟。其次，数字化技术的广泛应用使得对高技能人才的需求迅速增长，而高技能人才的供给相对不足。这导致了市场上的技能鸿沟不仅表现在员工个体水平上，也在不同行业和领域之间产生了较大的差距。事业单位在寻找适应数字经济的高技能员工时面临竞争激烈、人才稀缺的局面，进一步加大了技能鸿沟的程度。

3.2 数字化转型的高成本

在数字经济时代，事业单位的人力资源管理面临着数字化转型的高昂成本问题。首先，数字化技术的引入和应用涉及到硬件、软件、培训和咨询等多个方面的投资。作为事业单位，引入先进的技术设备、管理软件，为员工提供相关的培训和培养计划，需要大量的经济投入和人力资源。其次，数字化转型的高成本还表现在组织结构和流程的调整上。为了适应数字经济的要求，事业单位需要对原有的组织结构进行调整和升级，以确保数字化技术能够顺利融入业务流程。这可能涉及到组织内部工作流程的重新

设计、员工角色的调整以及组织文化的转变，增加了变革的管理难度和复杂性。最后，数字化转型过程中的高成本还表现在信息安全和数据隐私保护方面。随着数字化技术的广泛应用，事业单位需要投入大量资源来建立和维护信息安全体系，以应对网络攻击和数据泄露的威胁。同时，合规性和法规要求的不断升级也使得事业单位需要投入更多成本来保障员工和公民的数据隐私。

3.3 缺乏专业人才

在数字经济时代，事业单位普遍面临着缺乏足够专业人才的挑战，成为人力资源管理中的一项严重问题。首先，随着科技的迅猛发展和事业单位数字化转型的加速，对高水平专业人才的需求急剧增加。然而，市场上供应这类人才的速度相对较慢，导致了事业单位在数字经济环境中的技术和业务领域上的人才缺口。其次，数字经济时代对专业人才的要求日益复杂，事业单位不仅需要拥有技术专业背景的人才，还需要这些人才具备跨学科的综合能力，以适应多层次、多领域的业务需求。这导致了对全方位、复合型专业人才的需求，而这样的人才相对较为稀缺。此外，数字经济背景下的创新和竞争要求事业单位拥有能够驱动业务发展的独具专业性的人才，这类人才在科技、市场、数据分析等方面具备深厚的专业知识，能够引领事业单位走向创新的道路。然而，由于这些领域的知识较为前沿，事业单位在招聘和留用方面面临较大的挑战^[2]。

4 数字经济下人力资源管理的创新途径

4.1 智能化招聘平台

在数字经济时代，事业单位中智能化招聘平台崭露头角，成为人力资源管理创新的关键途径。这一平台利用先进的算法和人工智能技术，旨在提高招聘效率、优化人才匹配，其创新也伴随着一系列挑战和机遇。首先，智能招聘平台通过大数据分析和机器学习，能够快速而准确地筛选海量简历，降低了招聘的时间成本。它们能够根据事业单位的需求和候选人的技能、经验等因素进行智能匹配，提高了招聘的精准性，使人力资源从业者能够更专注于人才的战略性管理。其次，这些平台引入了面试和评估的数字化工具，使得招聘过程更加标准化和科学化。通过语音分析、行为预测等技术，能够更全面地评估候选人的能力和适应性，减少了主观因素的干扰，提高了招聘决策的客观性。智能化招聘平台也面临一些挑战，首先是算法的公正性和偏见问题，因为算法是基于历史数据进行训练的，如果这些数据中存在偏见，可能会导致在招聘过程中对某些群体的歧视。其次是候选人个人数据的隐私问题，需要平衡招聘效率与数据安全之间的关系^[3]。

4.2 创新的选拔方法

在数字经济时代，事业单位中创新的选拔方法成为人力资源管理中的重要议题。传统的选拔方法往往过于依赖面试和标准化的测试，而在创新的选拔中强调更加全面和多元的评估方式。首先，创新的选拔方法注重候选人的实际工作表现和项目经验。通过实际项目的展示或工作样本，

招聘者能够更全面地了解候选人的实际能力和解决问题的能力。这种方法能够更贴近工作实际，减少因为传统面试难以展示真实能力的问题。其次，创新选拔方法强调综合能力的评估，包括沟通能力、团队协作、创造力等软技能的考察。通过模拟工作场景或者小组讨论等方式，招聘者可以更好地了解候选人的综合素养，这对于今天越发注重团队合作和跨领域交流的工作环境尤为重要。此外，创新的选拔方法还包括了一些新型的测评方式，如游戏化测评、虚拟现实体验等。这些方式能够更加生动地展示候选人的特质和能力，同时为招聘者提供更直观的印象。

4.3 个性化绩效评估

在数字经济时代，事业单位中个性化绩效评估崭露头角成为人力资源管理中的创新举措。传统绩效评估往往采用标准化的指标和评分体系，而个性化绩效评估强调根据个体特质和工作特性制定定制化的评估标准。首先，个性化绩效评估充分考虑员工的个体差异，包括技能、经验、职责等方面。通过设定个性化的目标和衡量指标，能够更准确地反映员工在其具体工作背景下的表现，避免了过于一刀切的评估方式。其次，个性化绩效评估强调与员工进行更频繁、及时的沟通，通过定期的个别谈话和反馈，能够更好地了解员工的需求、目标和困难，从而及时调整绩效目标和提供支持，使绩效评估更具针对性和实效性。此外，个性化绩效评估还注重员工的发展和职业规划，通过深入了解员工的职业目标和个人发展计划，制定相应的绩效目标和培训计划，能够更好地激发员工的工作动力和归属感。

5 事业单位人力资源管理政策与实践

5.1 培训机制与政策

为提升应急管理局人才的整体素质，特制定了培训机制与政策。首先，将建立健全的内外培训机制，通过与业界专业机构合作，定期组织应急管理领域的培训活动，包括灾害应对、危机管理等方面的培训课程，以确保员工具备应对各类紧急情况的能力。其次，结合当地情况将与地方高校和专业培训机构建立紧密合作关系。通过共建培训基地、提供实习机会等方式，促使本地人才在应急管理领域的专业知识和实践经验的提升。此外，将鼓励员工自主学习和参与外部培训，提供经费和时间支持，以激发员工的学习兴趣，不断提升其专业技能。通过培训机制的不断优化，将形成全员参与、持续发展的培训体系，为应对复杂多变的紧急事件提供有力的人才支持。

5.2 绩效考核制度

应急管理局事业单位秉持科学、公正、激励的原则，建立健全绩效考核制度，以推动全体员工共同奋斗、共同发展。该制度旨在充分激发员工工作热情，提高工作效率确保业务目标的圆满完成。首先，绩效考核将以工作目标为导向，根据应急管理局的年度工作计划和具体岗位职责，量化设定个人和团队绩效目标。这些目标将细化、明确，符合局级和部门级工作重点，使员工在明确方向下有针对性地开展。其次，绩效考核将注重全员参与，除了对

工作绩效的考核外，还将考察员工的团队协作、创新能力以及在紧急事件应对中的表现。通过全员参与的方式，倡导员工之间的相互学习、共同提升，形成积极向上的工作氛围。此外，该绩效考核制度将突出激励机制。设立绩效奖励，对完成突出工作业绩的员工给予一定的物质奖励和荣誉表彰，以增强员工的工作积极性和责任心。最后，绩效考核将注重考核周期的灵活性，通过季度和年度的有机结合，及时总结经验，调整和优化绩效目标，确保员工在动态的考核机制中不断提升。

5.3 职业发展政策

为全面提升应急管理局事业单位员工的职业素养和发展空间，制定了科学合理的职业发展政策。该政策旨在激发员工工作激情，提高专业技能水平，使其在事业单位内得以全面发展。首先，职业发展政策将建立明确的晋升通道，对于具有一定工作经验和专业技能的员工，将设立明确的职业晋升路径，包括晋升条件、流程和标准。通过透明的晋升机制，鼓励员工通过不断学习和工作积累，提升自身职业水平。其次，政策将注重员工的继续教育和培训，通过建立健全的培训机制，为员工提供进修学习、职业技能提升等方面的培训机会。支持员工申请参加相关专业学位、资格认证等，提升其专业背景和综合素养。此外，职业发展政策将关注员工的职业规划。为员工提供职业规划咨询服务，协助其制定个人发展目标，根据员工兴趣和擅长领域提供个性化的发展建议，助力其在职业生涯中取得更好的发展。最后，政策将设立鼓励创新的奖励机制，对于在工作中表现突出、提出创新性建议或方案的员工，将设立奖励制度，以激发员工的创新热情，促使其在职业发展过程中不断追求卓越。

6 结语

在数字经济的浪潮中，人力资源管理的创新成为事业单位成功的关键。通过深入分析数字经济对管理的核心特征和影响，我们看到了机遇和挑战的双重面貌。在创新中也面临技能鸿沟、数字化转型高成本和专业人才匮乏等问题。为解决这些问题，提出了智能化招聘、创新选拔和个性化绩效评估等创新途径。数字经济时代的人力资源管理创新不仅是趋势，更是推动事业单位发展的引擎。通过不断更新理念、优化制度，我们将迎接数字经济的挑战，助力事业单位取得竞争优势，为员工提供更好的发展前景。在这个数字时代，人力资源管理将成为事业单位成功的利器共同塑造辉煌未来。

【参考文献】

- [1]刘春梅.数字经济时代人力资源管理创新发展路径[J].中国商人,2023(11):142-144.
 - [2]胡少华.数字经济时代企业人力资源管理创新研究[J].商场现代化,2023(9):67-69.
 - [3]张晓桦.数字经济时代企业人力资源管理的创新策略探讨[J].企业改革与管理,2022(23):92-94.
- 作者简介：纪亚妮（1983—），女，当前就职单位凉城县应急管理局，职务：人力资源，所在职务年限10年，职称级别：副高。