

数字经济时代下人力资源管理模式的转型与创新

崔钰

石家庄华电供热集团有限公司, 河北 石家庄 050000

[摘要]在数字经济时代, 信息技术的深入应用已渗透到各行各业, 企业面临着市场需求与人才结构迅速变化的双重压力。在这种环境下, 传统的人力资源管理模式显得力不从心, 迫切需要更加灵活和高效的管理方式。数字化技术为招聘、培训、绩效管理核心环节提供了全新的解决方案, 使企业能够快速响应人才市场的变化显著提升管理效率。基于此, 如何实现人力资源管理的转型, 已成为提升企业竞争力的关键所在。

[关键词]数字经济时代下; 人力资源管理; 创新发展

DOI: 10.33142/mem.v5i6.14488

中图分类号: F276.3

文献标识码: A

The Transformation and Innovation of Human Resource Management Models in the Digital Economy Era

CUI Yu

Shijiazhuang Huadian Heating Group Co., Ltd., Shijiazhuang, Hebei, 050000, China

Abstract: In the era of digital economy, the deep application of information technology has penetrated into various industries, and enterprises are facing the dual pressure of market demand and rapid changes in talent structure. In this environment, traditional human resource management models seem inadequate and there is an urgent need for more flexible and efficient management methods. Digital technology provides new solutions for core processes such as recruitment, training, and performance management, enabling companies to quickly respond to changes in the talent market and significantly improve management efficiency. Based on this, how to achieve the transformation of human resource management has become the key to enhancing the competitiveness of enterprises.

Keywords: in the era of digital economy; human resource management; innovation-driven development

引言

数字经济的飞速发展正在深刻改变企业的管理模式, 特别是在在人力资源管理领域。传统的管理方式已无法满足新时代对高效性、灵活性与创新性的要求。为了应对这一系列新挑战, 企业必须通过转型与创新加以应对。随着大数据、人工智能等技术的广泛应用, 人力资源管理的智能化与数据化进程得到了加速, 招聘、培训、绩效管理等环节的效率和精度已显著提高。

1 数字经济时代下人力资源管理模式的转型需求

1.1 技术进步对人力资源管理的影响

随着技术的迅猛发展, 人力资源管理的运作方式正在被数字化工具与人工智能的应用深刻改变。大数据技术的引入使招聘、员工培训以及绩效管理等环节的数据收集与分析更加精确, 有效地帮助企业识别人才需求并优化资源配置, 通过对员工行为与工作表现的实时监控与分析, 量身定制的个性化培训计划及职业发展路径得以实施, 从而提升员工的整体绩效。招聘流程的高效化得益于人工智能的广泛应用, 自动化简历筛选与智能面试系统的使用大大减少了人为干预, 显著提高了决策的效率与公正性, 选拔过程的精准度不仅提升, 招聘周期也被大幅缩短。员工管理方式的智能化同样得到了技术进步的推动, 通过云平台企业得以实时监控员工的工作进度与任务完成情况, 促进

了团队协作与沟通的便捷性。反馈数据的快速获取, 使人力资源管理者能够及时调整管理策略。

1.2 人才结构与需求的变化

在数字经济时代, 人才结构与需求正经历深刻的变化。推动技术进步的力量, 已使传统行业对技术型人才的需求日益增加, 特别是在人工智能、大数据、云计算等领域, 企业对复合型人才的需求逐渐加深, 具备跨学科知识与技术能力的复合型人才正成为企业发展的关键要素。与此同时, 创新能力及数字化思维的重视日益提升, 传统的单一技术专长不再是唯一的选拔标准。在人才选拔过程中, 综合素质与跨领域的能力, 成为了更加重要的考量因素。远程办公与灵活用工模式的兴起, 打破了人才的地域性限制, 企业的招聘范围已经不再局限于本地市场, 而是向全球扩展, 这一变化促使企业重新审视并优化人才结构布局。此外, 年轻一代员工的价值观与工作要求也在发生转变, 特别是在工作灵活性、个人成长以及工作与生活平衡方面, 期望值显著提高。为此, 企业不得不调整管理方式和工作环境, 吸引与留住具有潜力的人才。

1.3 组织管理方式的革新

在数字经济的推动下, 组织管理方式正在经历深刻的变革。逐渐暴露出效率低下、灵活性不足等问题的传统自上而下管理模式, 尤其在应对快速变化的市场环境时显得

尤为薄弱。为提高决策效率并增强员工的参与感，越来越多的企业已开始采用扁平化管理结构，通过减少管理层级与职能壁垒，能够更迅速地响应市场需求，同时激发员工的自主性与创造力。数字技术的应用，进一步改变了组织内部的沟通与协作方式，通过云平台、即时通讯工具等技术手段，团队成员无论身处何地，都能实现高效的协作与信息共享，这种技术驱动的虚拟工作环境打破了地域限制，大幅提升了工作效率。灵活的工作制度与项目化管理逐步成为常见模式，越来越多的企业通过组建跨职能的项目小组，围绕特定目标进行协作，力求实现快速决策与高效执行。

1.4 企业竞争力与人力资源管理创新的关系

在数字经济时代，企业的竞争力与人力资源管理的创新息息相关。作为企业最重要的竞争优势，人才的吸引、培养与留存直接决定了企业在市场中的地位及发展潜力。创新的人力资源管理不仅体现在招聘与选拔的优化上，更通过灵活的管理方式、先进的技术手段及高效的培训体系，全面提升员工的能力与创造力。通过大数据与人工智能技术驱动的招聘系统，企业能够更加精确地识别与筛选符合岗位要求优秀人才，从源头上确保人才质量。而个性化的职业发展与培训方案，进一步促进员工专业技能与综合素质的持续提升，使其能够灵活应对市场需求的变化。同时，现代绩效管理系统能够实时追踪与评估员工的表现，动态调整激励机制，确保员工的积极性与企业目标的高度契合。

2 数字经济时代下人力资源管理面临的主要问题

2.1 人力资源管理理念的滞后性

在数字经济时代，许多企业仍固守着传统的人力资源管理理念，未能及时适应时代的变化。传统模式下的人力资源管理过于侧重事务性和行政性工作，通常将焦点集中在招聘、薪酬、福利等基础事务上，而忽视了员工成长、创新能力的提升及数字化转型等更为重要的方面，这种保守的管理思维使企业在面对快速变化的市场环境时，无法灵活调整人才战略，从而错过了吸引和培养新型人才的机会。与此同时，许多人力资源部门在技术应用上存在滞后，未能充分利用大数据、人工智能等先进技术来支持决策，实施精细化管理。传统的“人治”模式，难以满足数字经济时代对高效协作、快速响应和创新能力的要求，导致了人力资源管理与企业需求之间的脱节，理念上的滞后极大地限制了企业在新时代中的竞争力及其长远发展潜力。

2.2 人力资源管理制度的执行力不足

在人力资源管理中，制度执行力不足已成为许多企业面临的显著问题。尽管许多企业已经制定了完善的管理制度，涵盖招聘、培训、考核等多个环节，实际操作中执行不到位的情况却屡见不鲜，这在一定程度上源于企业缺乏有效的监督机制，导致制度执行过程中出现漏洞，使员工对制度的认同感与遵守意识较为薄弱，管理层在执行过程

中常常缺乏一致性和决断力，可能因个别员工的特殊情况或人际关系而对制度做出妥协，进一步削弱了制度的公正性与权威性。在一些企业中，管理人员可能忽视了制度的落实或因日常事务繁忙，未能及时检查并纠正执行中的偏差，最终影响了制度的效果。制度执行力的不足，不仅削弱了人力资源管理的效率，还可能导致员工对公司管理的信任度下降，进而影响团队的凝聚力与整体工作氛围。缺乏执行力的管理制度，最终限制了企业在数字经济时代的适应性与竞争力。

2.3 人力资源配置的合理性缺乏

在人力资源配置中，许多企业常面临资源配置不合理的问题，导致人才未能得到充分利用，甚至造成资源浪费。随着市场需求与技术的快速变化，企业往往难以准确预测所需的人才类型及其数量，结果部分岗位人员过剩，而关键岗位却出现人才短缺，这种情况不仅让企业难以实现最优的人力配置，还可能引发招聘过多、培训成本增加等一系列连锁反应。传统的人员配置方式通常依赖固定的岗位设定与经验判断，缺乏灵活性与前瞻性，基于这种“一刀切”的配置方式，企业难以适应岗位需求的动态变化，无法及时对人员配置做出调整与优化。由于此种模式的局限性，不仅企业的运营效率受到影响，部分员工也可能被安排到不符合其能力或兴趣的岗位上。这种安排既降低了员工的工作积极性，也限制了其职业发展的空间。人力资源配置的不足，严重削弱了企业在激烈竞争中的适应力与长远发展潜力。

3 数字经济时代人力资源管理模式的创新路径

3.1 基于大数据与人工智能的招聘与选拔

在数字经济时代，企业越来越多地依赖大数据与人工智能来优化招聘与选拔，从而突破了传统招聘流程的局限性。传统方法往往依赖人工筛选简历与面试评估，这不仅费时费力还容易受到主观偏见的干扰，影响选拔的公平性与精准度。相比之下借助大数据分析，企业能够迅速从庞大的候选人库中提取出与职位高度匹配的核心要素，如专业背景、工作经验与技能匹配度，确保筛选的精准性。人工智能的应用进一步提升了招聘的智能化水平，例如智能招聘平台通过自然语言处理技术自动解析简历内容，精准地匹配岗位要求^[1]。此外，AI系统还能够在面试环节，通过语音分析评估候选人的沟通能力与情感倾向，甚至预测其与企业文化的契合度及未来工作表现，借助这些技术招聘人员能够迅速从众多候选者中筛选出最适合的人选，从而提高决策的效率与科学性。

3.2 灵活性与个性化的员工发展与培训

在数字经济时代，员工能力的提升以及企业对市场变化的适应，关键之一便是灵活性与个性化的员工发展与培训。与传统的统一培训模式相比，现代企业愈加重视根据员工的个人特长、职业发展需求及岗位要求，量身定制培

训方案,通过这种定制化的培训不仅激发了员工的学习热情,还使他们能够在较短的时间内掌握所需技能,进而提高了工作效率。灵活性体现在培训方式的多样化上,随着在线教育与移动学习平台的普及,员工能够根据个人的时间安排灵活选择学习方式,突破了传统培训的时间与空间局限,无论是通过在线课程、虚拟课堂,还是参与实地学习与互动研讨,员工均可根据需求选择最适合的学习形式。此外,现代培训的内容更加注重实践性与互动性,结合企业的实际情况及员工的工作情境进行案例分析与模拟训练,极大增强了培训的针对性与实用性。这种灵活与个性化相结合的培训模式,不仅显著提升了员工的专业能力,也增强了员工的工作满意度与忠诚度。

3.3 员工绩效管理的智能化与数据驱动

在数字经济时代,智能化与数据驱动的员工绩效管理已成为提升企业运营效率与员工激励的重要工具。传统的绩效管理往往依赖主管的主观评价与定期考核周期,这使得绩效评估容易受到个人偏见及评估标准不一致的影响,而借助智能化技术与大数据分析,绩效管理得以更加精准、客观且具备实时性^[2]。通过数据驱动的绩效管理系统,企业能够实时收集并分析员工在工作中的表现、任务完成度与工作质量等多个维度的数据,这些数据不仅来源于员工的日常工作,还能通过智能工具,如工作日志、项目管理软件及团队协作平台等自动化获取,避免了人为干预与数据不全的问题,基于这些数据,员工的表现可以被更精确地评估,从而为每个员工量身定制个性化的发展计划。智能化绩效管理的显著优势,在于即时反馈的高效性,员工可以随时查看自己的绩效数据及进展,进而及时调整工作方法 with 目标设定。与此同时,管理者根据实时数据能够快速做出决策,发现潜在的绩效问题,并为员工提供个性化的辅导与激励。数据驱动的绩效管理不仅提高了管理效率,还使得绩效考核更加透明与公正,进一步激发了员工的积极性,进而促进了公司整体的可持续发展。

3.4 数字化工具在员工激励与绩效评估中的应用

数字化工具在员工激励与绩效评估中的应用,正逐步改变传统管理模式,显著提高了激励效果与评估的精确性,通过先进的数字平台,企业能够更加科学地设定目标、跟踪员工绩效,并实时提供反馈,从而有效地激发员工的工

作动力。例如,绩效管理软件能够实时记录员工的工作成果与任务进展,分析这些数据后管理者能够迅速识别出表现突出的员工,并及时给予奖励或表彰^[3]。与此同时,数字化工具在员工激励方面也实现了个性化管理,通过深入分析员工的工作数据与行为模式,系统能够为每位员工量身定制激励方案,如现金奖励、职业发展机会或灵活的工作安排等,此种数据驱动的激励方式不仅提升了员工的参与感与归属感,还确保了奖励的公平性与透明度。在绩效评估方面,数字化工具大幅提高了评估的效率与客观性。自动化的考核流程使评估标准更加清晰,避免了人为偏差的干扰。员工能够随时查看自己的绩效数据,了解与目标之间的差距,从而调整工作策略。

4 结语

在数字经济时代,前所未有的机遇与挑战被带给了人力资源管理,企业转型的加速也由此得以推动。随着技术的进步、人才需求的变化及组织管理方式的创新,传统的管理模式已无法满足新环境的需求。要在激烈的市场竞争中立于不败之地顺应时代的步伐,推动人力资源管理的创新,企业必须付诸实践。本文深入探讨了人力资源管理转型的必要性,指出了管理理念滞后、执行力不足以及资源配置不合理等亟待解决的问题。同时,基于大数据与人工智能的招聘选拔、灵活的员工培训与发展以及智能化绩效管理等创新路径也得到了提出,通过这些途径提升管理效率进而增强企业的竞争力。数字经济时代要求企业通过更加科学与灵活的管理模式来响应不断变化的市场需求,人力资源管理的转变应成为推动企业持续发展的核心动力,这一目标的实现是当今企业稳固立足的关键所在。

[参考文献]

- [1]孙贵萍.数字经济时代,如何转型人力资源管理[J].人力资源,2024(14):142-143.
 - [2]李娜.数字经济时代下的人力资源管理[J].大众投资指南,2024(9):118-120.
 - [3]陈淮燕.数字经济时代创新人力资源管理之路[J].中国商界,2022(8):110-111.
- 作者简介:崔钰(1997.9—),单位名称:石家庄华电供热集团有限公司,毕业学校和专业:河北建筑工程学院,建筑环境与能源应用工程。