

## 数字经济时代下人力资源管理模式的创新发展研究

陈丽

河北东方学院, 河北 廊坊 065200

[摘要] 随着数字经济的迅猛发展, 以大数据、人工智能、物联网等为代表的数字技术正在深刻改变着企业的运营环境和商业模式。在这一背景下, 人力资源管理面临着前所未有的机遇和挑战。传统的人力资源管理模式在人才获取、培养、激励等方面逐渐显现出与数字经济发展需求不匹配的问题。例如, 传统的招聘方式主要依赖于线下招聘会和有限的网络招聘平台, 难以快速精准地找到适应数字技术要求的人才。而在员工培训方面, 传统的集中面授方式无法满足员工随时随地学习新知识、新技能的需求, 特别是在数字技术不断更新换代的情况下。因此, 企业人力资源管理在数字经济时代的重要性愈发凸显。

[关键词] 数字经济时代; 人力资源管理模式; 创新发展

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15294

中图分类号: F276.

文献标识码: A

### Research on the Innovative Development of Human Resource Management Models in the Digital Economy Era

CHEN Li

Hebei Oriental University, Langfang, Hebei, 065200, China

**Abstract:** With the rapid development of the digital economy, digital technologies represented by big data, artificial intelligence, and the Internet of Things are profoundly changing the operating environment and business models of enterprises. In this context, human resource management is facing unprecedented opportunities and challenges. The traditional human resource management model is gradually showing problems in talent acquisition, cultivation, and motivation that do not match the needs of digital economy development. For example, traditional recruitment methods mainly rely on offline job fairs and limited online recruitment platforms, making it difficult to quickly and accurately find talents who meet the requirements of digital technology. In terms of employee training, the traditional centralized face-to-face teaching method cannot meet the needs of employees to learn new knowledge and skills anytime and anywhere, especially in the context of constantly updating digital technology. Therefore, the importance of enterprise human resource management in the digital economy era is becoming increasingly prominent.

**Keywords:** digital economy era; human resource management models; innovation development

#### 引言

数字经济时代下, 科技技术的快速发展给人力资源管理带来了全新的可能性。人力资源管理可以改变传统的管理模式, 实现更加扁平化的管理, 通过科学技术的力量实现更加高效、精确、灵活和个性化的人力资源管理。利用先进的技术手段, 如大数据、人工智能等, 对员工进行更加全面、深入的了解和分析, 能够更加准确地把握员工的需求和期望, 制定更加科学、合理的人力资源管理策略。因此, 人力资源管理创新策略在数字经济时代的人力资源管理中变得尤为重要<sup>[1]</sup>。

#### 1 数字经济时代下人力资源管理模式创新发展的意义

##### 1.1 提升企业竞争力

在数字经济时代, 市场竞争愈发激烈且瞬息万变。人力资源管理模式的创新有助于企业精准获取人才。通过利用大数据和人工智能技术, 企业能够深入分析岗位需求与人才特征, 挖掘出具备数字化技能、创新思维和适应能力强员工。这就如同在茫茫人海中精准定位到最适合企业

发展的人才宝藏, 为企业注入新鲜血液。在员工培养方面, 创新的管理模式构建数字化学习平台, 提供个性化培训课程<sup>[2]</sup>。员工可根据自身发展需求随时随地学习新知识和技能, 不断提升自身素质。这样一来, 企业整体员工素质得到提升, 在面对复杂多变的市场环境时, 能够更迅速地做出反应, 无论是产品研发、市场推广还是客户服务, 都能展现出更高的效率和质量, 从而在激烈的市场竞争中脱颖而出。

##### 1.2 适应数字经济发展需求

数字经济以其快速的技术迭代和创新为特征。人力资源管理模式的创新能够使企业更好地适应这种发展趋势。在人才结构上, 创新管理模式促使企业关注新兴职业群体, 如数据分析师、人工智能工程师等, 确保企业拥有适应数字经济发展的多元化人才队伍。同时, 创新的绩效管理和激励机制能够激发员工的创新积极性。例如, 基于数据驱动的绩效管理可以实时反馈员工的工作成果, 激励机制中的数字资产激励等方式则鼓励员工积极参与数字化创新项目。这有助于企业在数字技术研发、数字化商业模式创

新等方面取得进展,跟上数字经济发展的步伐,避免因技术落后或创新不足而被市场淘汰<sup>[3]</sup>。

## 2 数字经济时代企业人力资源管理面临的挑战

### 2.1 人才需求与技能更新速度不匹配

在数字经济时代,技术的迅猛发展使得新兴行业不断涌现,传统行业也在加速数字化转型。这一变化导致企业对人才的需求发生了根本性转变,对具备数字化技能、创新思维和跨学科知识的人才需求激增。然而,当前的人才市场往往存在技能缺口,大量传统行业人才难以快速适应新的技能要求,而新兴领域的专业人才又相对稀缺。这种人才需求与技能更新速度的不匹配,不仅增加了企业招聘的难度和成本,还可能导致企业在新兴市场的竞争中处于劣势地位。此外,随着技术的不断进步,技能的过时速度也在加快,企业需要不断投入资源进行员工培训和技能升级,以保持团队的竞争力<sup>[4]</sup>。

### 2.2 组织结构与管理模式的僵化

传统的人力资源管理模式往往强调层级分明、职责清晰的组织结构,这在一定程度上限制了员工的自主性和创新性。而在数字经济时代,市场环境变化迅速,客户需求日益多样化,企业需要更加灵活、敏捷的组织结构来应对这些挑战。然而,许多企业仍面临组织结构僵化、决策流程繁琐等问题,导致企业难以快速响应市场变化,错失发展机遇。此外,传统的管理模式也往往忽视了员工的个性化需求,缺乏有效的激励机制和职业发展路径,导致员工满意度和忠诚度下降,人才流失问题严重。

### 2.3 数据安全和隐私保护风险增加

随着数字化技术在人力资源管理中的广泛应用,企业积累了大量关于员工个人信息、工作表现、薪酬福利等方面的数据。这些数据不仅是企业决策的重要依据,也面临着严重的安全威胁和隐私泄露风险。一旦数据被非法获取或滥用,不仅会对员工的个人权益造成损害,还可能对企业声誉和业务发展产生负面影响。因此,如何在利用数字化技术提升人力资源管理效率的同时,确保数据的安全性和隐私保护,成为企业面临的一大挑战<sup>[5]</sup>。

## 3 数字经济时代下人力资源管理模式的创新发展策略

### 3.1 人才获取策略创新

在数字经济时代,传统的人才获取方式已难以满足企业需求。企业应积极利用大数据与人工智能技术优化招聘流程。通过大数据分析,深入挖掘各类人才库,精准定位符合岗位要求和企业文化的潜在人才。例如,分析社交媒体数据、在线学习平台的学习记录等多维度信息,全面了解候选人的能力、兴趣和潜力。同时,拓展人才来源渠道,不再局限于传统的招聘网站和线下招聘会。关注新兴的人才群体,如自由职业者、远程工作者等,他们往往具有独特的技能和创新思维。企业可以建立专门的平台与这些人才进行对接,吸引他们参与项目或长期合作。

### 3.2 人才培养体系创新

构建数字化学习平台是数字经济时代人才培养的关键。该平台应具备个性化学习功能,根据员工的岗位、技能水平、职业发展规划等因素,为其量身定制培训课程。例如,利用算法推荐适合员工提升的数字技能课程,如数据分析、编程等。采用虚拟现实(VR)和增强现实(AR)技术提升培训的沉浸感和效果,让员工在模拟的真实工作场景中进行实践操作,如在VR环境下进行复杂设备的维修培训。鼓励员工自主学习,设置学习激励机制,如完成一定学习任务可获得积分,积分可兑换福利或晋升机会。除了技术技能培训,还应注重培养员工的数字素养、创新思维和团队协作能力。通过在线案例分析、小组项目合作等方式,提升员工的综合素质,使他们能够更好地适应数字经济下复杂多变的工作环境。

### 3.3 绩效管理模式创新

建立数据驱动的绩效管理体系是数字经济时代的必然要求。企业应利用各种数字化工具,实时收集和分析员工的工作绩效数据。例如,通过项目管理软件记录员工的任务完成进度、质量等数据,通过客户反馈系统收集员工的服务满意度数据等。这些数据能够全面、客观地反映员工的工作表现,为绩效管理提供准确依据。强调目标的动态调整,由于数字经济环境变化迅速,企业的战略目标可能随时调整,员工的个人绩效目标也应随之灵活变动。同时,绩效管理应注重对员工的过程性评价,而不仅仅是结果性评价。关注员工在工作过程中的努力、创新和学习成长,对于在数字技术应用、业务流程优化等方面有突出贡献的员工给予额外的奖励和认可。此外,将绩效管理与员工的职业发展紧密结合,通过绩效评估结果为员工提供个性化的职业发展建议,激励员工不断提升自己的绩效水平。

### 3.4 激励机制创新

数字经济时代下激励机制需要多元化发展。除了传统的薪酬激励外,企业应增加数字资产激励。例如,对于参与企业数字化项目的员工,给予一定的数字股权或虚拟货币奖励,让员工分享企业数字化转型带来的价值增值。员工创新成果分享也是一种重要的激励方式,当员工的创新成果为企业带来经济效益时,给予员工相应的利润分成或奖金激励。利用游戏化思维激励员工,在工作任务中设置积分、徽章等奖励机制。例如,员工完成一项复杂的数字化任务可获得特定的徽章,积累一定积分可兑换礼品或晋升机会。这种激励方式能够增加工作的趣味性和挑战性,激发员工的工作积极性和创造力。此外,注重员工的内在激励,如提供具有挑战性的工作任务、给予员工更多的自主权和发展空间,满足员工自我实现的需求,从而提高员工的工作满意度和忠诚度。

### 3.5 组织文化与管理结构创新

在组织文化方面,培育创新文化是数字经济时代人力资源管理的重要任务。企业应鼓励员工勇于尝试新的工作方式、技术应用和业务模式。建立容错机制,对于员工在

创新过程中的失败给予包容和理解,让员工没有后顾之忧地进行创新尝试。构建敏捷组织文化,提高组织对外部环境变化的响应速度。例如,采用扁平化的管理结构,减少决策层级,使信息能够快速传递和决策能够迅速执行。在管理结构上,打破传统的部门壁垒,建立跨部门的项目团队或创新小组,促进不同专业背景的员工之间的交流与合作。这有助于整合企业内部的资源,提高企业在数字经济时代应对复杂问题的能力。同时,加强企业内部的知识共享文化建设,通过建立知识共享平台,鼓励员工分享自己的数字技术经验、创新想法等,形成良好的学习氛围,推动企业整体的数字化转型进程。

### 3.6 人力资源管理的数字化工具应用

企业应积极探索新型数字化工具在人力资源管理中的应用。例如,利用区块链技术确保员工数据的安全性和真实性。在员工的学历认证、工作经历核实等方面,区块链的分布式账本特性可以防止数据篡改,提高人力资源信息的可信度。采用人工智能聊天机器人进行员工咨询服务,无论是员工对公司政策的疑问,还是自身福利的查询,聊天机器人都能即时响应,提供准确的答案,提高人力资源服务效率。同时,借助人力资源管理系统(HRMS)的高级分析功能,深入挖掘人力资源数据背后的价值。通过对员工流动率、绩效分布等数据的深度分析,预测人力资源需求和潜在的管理问题。例如,根据员工绩效数据的趋势分析,提前发现可能离职的高绩效员工,以便采取相应的挽留措施,如提供个性化的职业发展规划或薪酬调整<sup>[6]</sup>。

### 3.7 员工职业发展规划创新

数字经济时代的员工职业发展规划需要更加灵活和个性化。企业应为员工提供基于数字技能的多维度职业发展路径。不再局限于传统的行政管理晋升路线,而是为员工开辟如技术专家、数字项目领导者等多种发展方向。例如,对于有技术专长的员工,提供从初级工程师到高级技术专家,再到企业技术顾问的发展通道。通过建立员工数字技能档案,跟踪员工在数字技术领域的学习和成长进程,为其职业发展提供精准的指导。并且,鼓励员工在不同业务部门或项目之间轮岗,尤其是涉及数字业务转型的部门。这样可以拓宽员工的视野,使其掌握更多元化的数字技能和业务知识,提升员工的综合竞争力,同时也有助于企业内部的知识传播和整合<sup>[7]</sup>。

### 3.8 人力资源管理与外部资源整合

企业应加强与外部资源的整合以提升人力资源管理的效能。与专业的数字人才培养机构合作,定制符合企业

需求的人才培养方案,弥补企业内部培训资源的不足。例如,共同开发针对企业特定数字技术需求的培训课程,如特定行业的大数据分析课程。与其他企业建立人才共享联盟,尤其是在同行业或相关行业之间。在业务淡季或特定项目需求下,可以共享部分人才资源,实现人才的优化配置。同时,积极参与数字经济行业的人力资源交流平台,分享人力资源管理经验,获取最新的人才市场信息和行业人力资源管理趋势,为企业的人力资源管理创新提供外部参考<sup>[8]</sup>。

## 4 结束语

在数字经济蓬勃发展的浪潮下,人力资源管理模式的创新发展是企业适应时代变革、保持竞争力的必然选择。这一创新进程不仅关乎企业内部的人才优化与效能提升,更是企业在数字经济生态中立足、发展的关键战略举措。通过创新人力资源管理模式,企业能够挖掘人才潜力、提升组织活力,从而更好地应对数字技术带来的机遇与挑战。然而,这一创新发展是一个持续探索和不断完善的过程,需要企业在技术应用、管理理念、文化塑造等多方面协同共进。未来,随着数字经济的进一步演进,人力资源管理模式的创新也将不断拓展边界,为企业和整个社会创造更多的价值,书写数字时代人力资源管理的崭新篇章。

### 【参考文献】

- [1]田政.数字经济时代人力资源管理模式的创新发展研究[J].中国集体经济,2024(36):121-124.
- [2]孙雅男.数字经济时代人力资源管理数字化转型模式[J].大众投资指南,2024(12):137-139.
- [3]王燕飞.数字经济时代企业人力资源管理模式创新发展研究[J].企业改革与管理,2024(6):102-104.
- [4]程瑜.数字经济时代下人力资源管理模式的创新发展研究[J].市场周刊,2024,37(5):187-190.
- [5]陈琦园.基于数字经济时代下人力资源管理能力提升路径分析[J].环渤海经济瞭望,2022(11):4-6.
- [6]郭婧晓.数字经济背景下人力资源管理进化路径研究[J].黑河学院学报,2021,12(1):64-66.
- [7]梅永新,徐凤阳,孙言啟.数字经济时代创新国有企业人力资源管理[J].今日财富(中国知识产权),2022(2):22-23.
- [8]旷晓玲.数字经济时代企业人力资源管理创新研究[J].现代企业文化,2024(8):11-13.

作者简介:陈丽(1992—),女,汉族,河北省三河市人,全日制硕士学历,经济工程师,研究方向:人力资源管理。