

数字经济背景下人力资源薪酬管理的优化路径探讨

王军强

新疆哈密三塘湖能源开发建设有限责任公司，新疆 哈密 839207

[摘要]数字经济的发展对企业经营方式以及人才竞争态势产生重大影响，也给传统的薪酬管理带来新问题。文中从多个角度阐述数字经济对薪酬管理造成的影响，指出现下企业在薪酬管理上所遇到的数据整合与决策不够准确、激励方式与企业需要的人才不匹配、薪酬变动不及时等问题，并给出解决建议。即以大数据为基础进行薪酬决定、制定有针对性和个人化的激励计划、实行灵活并能及时变化的薪酬制度、加强薪酬管理的合法性和公开性等。

[关键词]数字经济；薪酬管理；数据驱动

DOI: 10.33142/mem.v7i1.19126

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

Exploration on Optimization Path for Human Resource Compensation Management in the Context of Digital Economy

WANG Junqiang

Xinjiang Hami Santanghu Energy Development and Construction Co., Ltd., Hami, Xinjiang, 839207, China

Abstract: The development of the digital economy has had a significant impact on business operations and talent competition, and has also brought new problems to traditional salary management. The article elaborates on the impact of the digital economy on salary management from multiple perspectives, pointing out the problems currently faced by enterprises in salary management, such as inaccurate data integration and decision-making, mismatched incentive methods with the talents needed by the enterprise, and untimely salary changes, and providing solutions. Based on big data, salary decisions can be made, targeted and personalized incentive plans can be developed, flexible and timely salary systems can be implemented, and the legality and transparency of salary management can be strengthened.

Keywords: digital economy; salary management; data-driven

随着数字经济快速发展改变企业经营模式和发展模式，数据已成为继劳动力、资本之后重要生产资料，在此背景下，企业人力资源管理工作面临新机遇、新挑战。而薪酬管理是人力资源管理重要内容，对调动员工工作积极性、吸引优秀人才及提升整个组织绩效起着决定性作用。因此如何利用数字技术改进企业薪酬管理制度，由经验导向转向以数据为依据，是目前企业人力资源管理急需解决问题。

1 数字经济对薪酬管理的影响分析

数字经济对企业的薪酬管理影响是全方位的，它改变薪酬决策基础、薪酬激励方式以及薪酬调整机制。一方面，数字技术使企业可以收集和大量的薪酬相关信息，如企业内部员工的工作表现、职位的价值、市场上的薪酬水平、行业的比较基准等。另一方面，这些信息汇总并进行分析后就可以作为决定薪酬的基础，使薪酬管理工作由以往凭经验到基于数据分析作出决策的重大进步。大数据技术的应用可以让企业把内外部所有有关薪酬的信息整合起来利用智能化手段提高决策水平从而使薪酬管理工作从以前的经验性到现在的数字化飞跃。

其次，数字经济导致职业构成以及岗位要求发生变化。数字技术快速发展应用使职业任务性质发生变化，对抽象任

务的需求增加，而对常规性、动手操作等任务的需求减少。

其次，数字经济也加剧企业之间对于数字化人才的竞争。为使大家更加清晰了解各类数字化岗位对应的薪资水平，如表一所示。

表 1 2024 年数字经济相关职业薪酬情况表（单位：元/年）

岗位名称	低位值（10%分位）	中位值（50%分位）	高位值（90%分位）
人工智能工程技术人员	156,000	312,684	521,000
大数据工程技术人员	158,000	316,388	527,000
集成电路设计工程师	200,000	350,000	520,000
云计算架构师	250,000	380,000	491,253
汽车算法工程师	192,000	310,000	384,258
人工智能训练师	90,000	181,023	300,000
算法工程师	240,000	360,000	480,000
嵌入式软件开发工程师	180,000	240,000	360,000
Java 开发工程师	168,000	229,200	348,000
模拟芯片设计工程师	240,000	360,000	478,800

数据来源：来源于 2025 年各地区薪酬报告汇总而成，数据来源于 2024 年企业单位从业员工工资性收入

根据表 1 显示,数字经济核心岗位的年薪中位数集中在 18~38 万之间,而高位数为 35~52 万,远超传统制造业及服务行业薪资水平;集成电路设计工程师在一线城市年收入为 400591 元,在非一线城市也有 350132 元较高收入,这使得市场对这类人才需求日益增长促使公司需重新考虑自身薪酬定位以及激励机制。

2 数字经济下薪酬管理面临的主要挑战

2.1 数据整合与决策精准性不足

虽然数字技术给薪酬管理带来大量信息资料,但是很多企业在运用时却遇到数据集成难题。薪酬相关的数据分布在不同的信息系统内,各个信息系统之间缺少良好的数据接口以及一致的数据标准,造成所谓“数据孤岛”。因此企业无法全面了解自身薪酬情况,不能从不同角度进行比较分析。传统的薪酬管理模式主要依赖人工完成工作并且凭经验做出决定,而在获取信息来源单一、处理手段落后以及决策方式刻板等都存在问题。数据整合不足影响到薪酬决策准确性,在企业制定薪酬策略上,很多企业仍依靠少量市场调研数据和个人经验进行决策,不能很好把握瞬息万变市场状况。

2.2 激励模式与人才需求脱节

数字经济时代的人才队伍具有多样化、个性化的需要,传统的标准化激励方式无法很好地满足不同类型的员工的价值需求。年轻的员工更看重工作本身的意义以及发展空间并且希望有弹性的工作时间,对于单一的金钱激励越来越不感兴趣。根据《RGF 亚洲人才报告 2025》,职业发展机会已经成为人们离职的第一原因,50%的人把职业发展作为他们的主要考虑因素,相比之下,薪酬福利只占到 43%的比例。同时,数字化人才市场的供不应求导致企业对于数字化人才的竞争也愈发激烈。但是,很多公司的激励方式还仅仅停留在传统的岗位工资加上绩效奖金上,没有考虑到不同的人有不同的需求。

2.3 薪酬动态调整机制滞后

市场环境的变化以及企业不断改变发展战略,使薪酬管理也要有足够的灵活性和敏捷性。但是很多企业自身的薪酬管理体系却表现出比较大的弊端,在薪酬调整上显得落后。一般情况下,只有在每年年初制定好当年整体薪酬计划之后才会对现有的工资水平进行相应的调整,而不能及时地根据市场价格变化或者员工的工作表现做出相应的变化。因此造成企业在招聘人才方面处于不利的局面,在市场上的竞争对手提供更高的薪资待遇时,公司内部的核心人员就会流失。以上述表 1 中的云计算架构师的薪资情况来看,在 2024 年的一线城市,其平均年薪为 491253 元,而如果公司仍像往年一样在每年年末对员工进行加薪,则有可能错过该名优秀员工。另外,数字化改革扩大了企业和外部之间信息不对称以及企业所有权向人力资本倾

斜的态势,使股东无法判断公司经营不佳的原因,而且管理者有较大的话语权可以为自己的错误开脱,从而使得管理者薪酬与其业绩相背离。

3 数字经济背景下薪酬管理的优化路径

3.1 构建数据驱动的薪酬决策体系

解决数字经济时代面临的困境首先要做好基于数据的薪酬管理。企业要收集各种内部及外部信息,包括岗位价值、员工工作表现、竞争者情况以及经济效益等方面的信息,形成完整的薪酬数据库。同时制定统一的数据格式和接口标准,使企业的人力资源管理系统可以与其他企业的财务管理或业务系统之间进行数据交换,从而便于自动获取有关薪酬方面的最新情况。而据中国劳动和社会保障科学研究院的调研结果显示,我国已利用大数据技术实现对国内所有地级以上城市的各大主流招聘网站上发布的招聘信息进行及时抓取,已初步建立起一个规模较大、内容较为全面并且数据结构化的劳动力市场招聘的大数据库。基于上述数据分析过程,企业还需运用智能化分析工具及算法建立相应模型,对薪酬数据进一步挖掘。而机器学习算法可以从大量数据中提取,找到影响薪酬因素,从而得出一个不断变化的薪酬定位模型。

3.2 设计个性化与弹性化的激励方案

针对员工需求多元化,在此基础上企业要打破传统单一化激励方式,制定更具针对性以及灵活多样激励政策。比如在薪酬构成上设置可供挑选福利选项,让员工可自由决定自己愿意接受现金报酬、福利待遇、培训提升、弹性工时等形式当中一种或几种。而据《RGF 亚洲人才报告 2025》指出,加班及节假日工作补偿是目前最广泛实施弹性福利,有四成公司设有此规定,弹性年假和节假日换钱则各有三成比例。个性化薪酬需借助推荐系统,根据不同类型员工为其匹配最适合薪酬形式。对核心数字化人才,可尝试采用股权激励、项目收益分享以及技能补贴等方式相结合的方法进行激励,与此同时,还要建立起以工作绩效为基础的价值评价体系,使工资发放与员工所从事的工作任务紧密联系起来。

3.3 建立动态薪酬调整与监控机制

为适应瞬息万变市场需求,企业需拥有灵活可调薪酬制度及监控方式。即摒弃以往一年一次调薪方式,而采用根据最新信息以及警报进行调增。企业可通过人力资源驾驶舱这类软件对重要职位薪酬、竞争力排名、内部一致性评价以及关键人才离职率做到随时掌握。而根据韦莱韬悦调查显示,有半数以上(54%)受访企业表示会或计划在 2026 年提升新入职应届毕业生起薪。一旦达到警戒线,系统会给出相应调薪建议供老板决策参考。动态调薪应该与绩效管理体系相结合,在根据绩效情况及时提出调薪建议的基础上做到由一年一次调薪到随时调薪的变化。

3.4 强化薪酬管理的合规与透明度

在进行企业薪酬管理数字化过程中,企业要高度关注合法性和公开性问题。虽然使用数字技术可以提高工作效率,但是也会带来诸如信息安全、算法偏差等问题。国务院国资委提出到2025年6月底前实现中央企业所有员工、全部层级以及各种类型的薪酬数据穿透式监管硬性规定,说明薪酬管理合法性的标准越来越高。企业应建立健全薪酬数据安全保障制度,采用加密手段、权限管理和日志记录等多种方式保障职工薪酬保密性,在使用算法时也需设置偏差识别方法以避免对薪酬造成不公平对待。在透明度上,企业应使用可视化工具让员工了解公司是如何决定其薪酬。

4 实施优化路径的保障措施

4.1 提升薪酬管理者的数字素养

有效的薪酬管理改进措施需要有数字化能力的人才进行落实,在传统人力资源管理者中,他们一般擅长规章制度制定以及沟通协商工作,但是缺乏对于数据处理和相关技术掌握。企业应当对员工开展一系列数字培训,使薪酬管理人员能够熟悉各种数据分析软件的操作,了解一些基础算法的概念与思想,提高自身对于数据的理解及运用水平^[2];也可以在薪酬管理部门招聘具有一定数据分析经验的人才,组建一支多元化的团队。数据作为生产要素参与市场配置可起到相互补充作用,推动人的价值提升,从而提高企业的劳动报酬比例。薪酬管理人员应改变以往的传统“发工资”观念而成为“数据洞察者”以及“策略设计者”。

4.2 优化薪酬管理信息系统

稳定可靠的信息化平台是薪酬管理工作实现数字化转型的基础支撑。企业应结合自身的实际情况,选用或者自主研发符合企业要求的薪酬管理系统,并且使该系统具有数据整合、智能化分析、流程自动化等功能。现代薪酬管理大数据技术体系包括数据获取、保存计算以及应用在内的整个链条,在数据获取方面利用 API 接口来连接不同的业务系统。在系统改进时要注重用户的体验感,尽可能降低使用难度,减少人为的操作次数,提升薪酬计算以及发放的速度。同时对大型集团公司来说还需要满足其内部多层次结构对于控制的需求,做到总公司到各子公司的信息畅通无阻并且可以进行权限分配。

4.3 深化跨部门协同与组织文化支持

薪酬管理并非人力资源部门单打独斗的事情,而是与公司的财务管理、战略规划以及生产经营活动息息相关。提升薪酬管理水平要形成跨部门合作,使薪酬管理与公司整体发展战略及经营目标相统一,在企业文化上要树立以数据为基础做决定的思想意识,让领导层能够根据数据来进行薪酬决策。人力资源穿透式监管关键是

做到“数据全贯通”“流程全可视”,即搭建起覆盖所有业务并且贯穿各级别的监管平台,从而实现由“人管人”到“数治人”。企业使用市场上薪酬信息时,需要有跨部门的合作,让不同部门对于这个企业薪酬定位达成一致意见。

4.4 持续评估与迭代优化

薪酬管理优化是一个不断改进的过程而不是一次性的工作。企业要有一套合理评价标准,对薪酬管理制度实施情况进行跟踪检查,如员工满意度、重要人才留存情况以及薪酬开支效益等方面内容。评价重点在于建立能够体现薪酬管理制度好坏的核心指标,在大数统计之前后管理水平进行比较,用具体数字说明技术投资所带来的收益。而这个收益又应当成为薪酬政策改变的重要参考因素,“监测-评估-优化”。当外界条件出现重大改变或者公司发展战略发生变化的情况下,就要马上开始对公司薪酬制度进行反思和完善。企业应用外部数据的同时也要定期更新数据来源,关注例如表 1 所示这类市场薪酬调研报告的变化情况。

表 2 2024—2025 年中国主要行业调薪率对比

行业	2024 年实际调薪率 (%)	2025 年预期调薪率 (%)	变动趋势
高科技行业	5.2	4.9	高位稳定
生物制药行业	5.4	5.0	略有下降
消费品零售行业	5.0	4.7	小幅下降
金融行业	4.0	2.9	明显放缓
汽车行业	3.5	3.2	低位运行
全行业平均	5.0	4.3	整体趋缓

数据来源:根据韦莱韬悦 2025 年薪酬预算规划调研报告整理

表 3 传统薪酬管理与数字化薪酬管理的关键差异

维度	传统薪酬管理	数字化薪酬管理
决策依据	经验判断、有限数据	多维数据分析、智能洞察
数据整合	分散存储、标准不一	统一平台、实时同步
调整周期	年度调整、反应滞后	动态监测、及时响应
激励设计	标准化方案	个性化、弹性化配置
管理效率	人工操作、周期长	自动处理、效率提升

5 结束语

数字经济为企业薪酬管理提供良好契机同时也给传统管理模式带来巨大冲击。在数据融合不到位、激励方式落后、调整缓慢的情况下,企业应当主动迎接数字化时代的到来,以数据为基础进行薪酬决策,在此基础上制定更加灵活有效激励方式,及时作出相应改变并且加强制度建设和公开性。而这个过程并不是一蹴而就的事情,需要有计划有步骤地进行,在提高技术水平的同时也必须注重人员素质培养以及企业文化配合。虽然数字化薪酬更多的是

技术和方法层面的问题,但是最终目的是为了企业能够更好地发挥其应有的作用,即让员工的积极性得到充分发挥。将来随着人工智能、大数据技术的发展,薪酬管理工作也将越来越智能、精确,企业要以积极、学习的态度,在工作中不断尝试与创新。

[参考文献]

[1]周雨琦.数字经济背景下企业人力资源绩效管理优化路径研究[J].中国集体经济,2025,15(34):125-128.

[2]元登江措.数字经济背景下人力资源薪酬管理的优化路径探讨[J].财讯,2025,08(15):82-84.

[3]王倩茜.数字经济时代背景下事业单位人力资源管理优化路径[J].销售与管理,2025,10(3):57-59.

作者简介:王军强(1991.1—),毕业院校:甘肃农业大学;所学专业:劳动与社会保障,当前就职单位:新疆哈密三塘湖能源开发建设有限责任公司,职务:人力资源主办,职称级别:经济师(人力资源管理师)。