

## 数字经济时代人力资源管理的创新路径

高原

沈阳市城市建设投资集团有限公司人力资源部 辽宁沈阳

**【摘要】**在数字经济背景下，企业的制度在不断完善，结合市场经济人力资源管理工作也需得到优化，并且还需受到企业重视。人力资源管理工作是企业管理工作中的重要组成部分，因此在需要发挥出相应的作用，才可提升企业管理水平。而企业为了满足发展需求，也需不断优化人力资源管理能力，以此为后续管理工作奠定良好基础。在数字经济时代，人力资源管理模式需要改变，并且还需构建相应的目标，按照目标进行优化。基于此本文对数字经济时代人力资源管理的创新路径进行分析，以此对管理内容进行创新，针对管理过程中的问题进行完善，最终对管理人员策略和思想进行建设，确保此项工作符合实际发展需求，并且保证后续工作可以满足实际需求。当前在数字经济时代，传统企业的生存形态和理念均不能满足实际需求，此时企业为了获得更多的经济利润需要改变传统工作模式，以此满足后续工作需求。

**【关键词】**数字经济时代；人力资源管理；创新路径

### Innovation Path of Human Resource Management in Digital Economy Era

Yuan Gao

Shenyang Urban Construction Investment Group Co., Ltd. Human Resources Department, Shenyang, Liaoning

**【Abstract】** Under the background of digital economy, the system of enterprises is constantly improving, and the human resource management in combination with the market economy needs to be optimized, and it also needs the attention of enterprises. Human resource management is an important part of enterprise management, so it is necessary to play a corresponding role in order to improve enterprise management level. In order to meet the development needs, enterprises also need to constantly optimize their human resource management capabilities, so as to lay a good foundation for the follow-up management. In the era of digital economy, the mode of human resource management needs to be changed, and corresponding objectives should be constructed and optimized according to the objectives. Based on this, this paper analyzes the innovation path of human resource management in the digital economy era, so as to innovate the management content, improve the problems in the management process, and finally build the strategies and ideas of managers to ensure that this work meets the actual development needs and the follow-up work can meet the actual needs. At present, in the era of digital economy, the existing forms and concepts of traditional enterprises can't meet the actual needs. At this time, enterprises need to change the traditional working mode in order to obtain more economic profits, so as to meet the needs of follow-up work.

**【Keywords】** digital economy era; Human resource management; Innovation path

#### 引言

在数字经济时代背景下，企业和员工面临的风险较多，因此长期工作并不能获得保障，此时员工单一性的工作模式，也无法应对市场竞争环境，此时企业需要占据主动权，不能忽视人力资源管理工

作的重要性。当前我国数字经济发展速度较快，也形成了多元融合的局面。此时企业需要进行转型，才可保证具备市场竞争力，并且人才也得到了重视，因此人力资源管理被企业广泛重视。针对新时代的发展需求，复合型人才更能满足企业人才需求，为

为了满足企业对复合型人才的需求，企业需要加大人力资源建设力度，以此设定相应的目标，结合人力资源管理实际情况，设定相应的管理流程，以此优化企业此项工作。当前企业虽然重视人力资源管理工作，但是在实际管理过程中仍然会出现各类问题，此类问题影响了企业预期目标的完成，基于此需要得到重视，并且还需不断对此项工作进行创新优化。

### 1 数字经济时代的基本特点

当前数字经济时代的发展需要以互联网为载体，因此整体发展速度较快，所以速度快也成为了数字经济时代的标志。当前互联网被广泛应用在各个行业之中，不仅推动了公司发展，还优化了数字基础设施的建设，也让企业满足了信息共享的需求。在数字经济时代里，企业需要做好深层次的融合，并且还需保证对大数据的使用，以此推动企业发展。在实际的管理工作中也应该将数字经济应用在各个管理工作中。数字技术的应用为社会带来了新的发展机遇，在网络技术的支持下，技术平台需要快速发展，才可保证企业有效建设。因此当前企业需要结合数字化时代的特点进行发展<sup>[1]</sup>。

### 2 当前企业人力资源管理人员创新工作方法和内容的不足

#### 2.1 管理内容不完善

针对当前企业人力资源管理工作现状来看，企业的管理人员自身责任意识较为薄弱，企业文化建设不完善，此过程对人力资源管理工作提出较高的要求，很难达成相应的需求，并且也不能达成管理人员的接受程度，因此需要得到改善。人力资源管理工作具有一定压力，因此整体缺乏思考，所以各个部门之间传达消息的概率较低，并且也很难满足日常监督需求，所以会离工作目标越来越远。此过程中管理人员如果不能第一时间完成工作内容，就会受到相应的惩罚，此过程与人性化理念相违背。

#### 2.2 管理方法不够科学

当前对于各大企业而言，虽然设定了完善的考核制度，但是人力资源管理工作在技能方面未作出多元化的提升，所以整体管理工作效果较低，因此需要进行培训才可满足实际协作需求。在完善此项工作过程中，可以适当进行奖励和惩罚以此客观的进行统计操作，促使此项工作的合理性。当前人力资源管理人员需要按照相应条例进行工作，因此需

要员工与企业共同进行管理工作。只有完成此项工作才可凝聚员工思想，共同完成发展战略目标。但是结合实际情况来看，企业人力资源管理工作在方法方面未得到创新，因此未能解决员工的实际工作<sup>[2]</sup>。

### 3 数字经济时代下企业创新优化人力资源管理的策略

#### 3.1 重视个人业务能力优化

当前在数字经济时代背景下，现代企业需要重视人力资源管理工作，以此才可对各项工作进行合理安排，此过程也需不断优化员工的业务能力。企业在实际经营过程中会重视内部管控工作，此时也是管理效率提升的关键，因此赓续促进员工自身发展。具体内容如下：首先企业的人力资源管理工作需要重视员工业务能力的培训，并且还需让其主动进行学习，利用数字化经济背景，引导员工对自身专业知识进行充实，并且还需不断学习管理技术，促使员工可以掌握相应的工作方法。其次，企业也需结合各个部门的管控情况，制定相应的培训计划，此过程还需结合数字化内容和信息技术进行培训，尽可能满足增强员工综合能力的需求。最后，企业需要确保培训工作的多样化，减少员工厌烦状态，此过程也需让员工获得更多的专业知识，对于信息化岗位而言，需要对技能和法律知识进行完善，促使员工对数字化管控有新的认知，并且还需保证员工自身素质的提升。此过程实现了数字化发展战略需求，并且也让员工对数字化管控有了新的认知，也为企业后续发展提供了条件<sup>[3]</sup>。

#### 3.2 提升员工互联网技术

当前在数字经济时代背景下，各大企业需要加强互联网技术的有效使用，以此通过互联网技术推行企业合作交流，此时企业内部信息的管控效果，并且满足信息共享需求。首先企业需要在人力资源管理过程中合理化互联网技术的使用，以此大幅度提升管控能力。基于此，在企业人力资源工作中，更应该重视互联网技术的培训，以此有效应用网络知识，才可优化信息的管控效率，并且还能提升员工的工作效率。其次，企业还需推进数字化讲座，让员工对数字化内容有新的认知，并且结合发展趋势和要求不断建设自身，从而保证员工对互联网技术管理模式的认知。此过程让企业人力资源管

理人员可以使用互联网对资源进行管控, 以此也可以建立相应的档案内容, 此过程员工可以记录工作中的各类信息, 并且还实现了信息化管理的需求。最后, 企业在运营过程中更加依赖互联网, 因此员工自身的数字化能力, 直接影响员工工作质量, 因此需要定期进行考察, 确保员工可以有效使用互联网技术, 此项工作也需纳入部门考核工作中, 以此有效监督员工学习, 促使员工可以在日常工作中发挥出自身作用, 从而促进人力资源管理效果。

### 3.3 完善绩效考核制度

企业在实施管控工作时, 需要对绩效考核工作进行重视, 并且还需通过绩效考核工作反映出员工工作情况。基于此, 企业需要不断优化内部人员结构, 切实了解人力部门实际情况, 以此对其进行创新改进, 促使员工绩效考核制度可以被优化。企业管理人员也需结合实际需求制定相应的考核制度, 以此对工作进行优化, 确保绩效考核制度的合理性。此时企业管理人员也需秉承这公平公正的态度, 对员工的工作态度和表现进行分析, 后续也需制定相应的激励政策, 提升员工工作积极性。除此之外, 在人才招聘方面, 人力资源管理部门也需结合企业发展需求和各部门的要求进行招聘尽可能满足高素质人才的需求, 以此满足人力资源配置的规划, 确保员工在岗位中可以发挥出自身作用, 并且还需保证持续为员工提供更多的发展机遇。企业人力资源管理工作在进行人力资源招聘过程前期需要对市场实际情况进行了解, 以此合理设定薪资, 并且结合企业优势对其内部进行调整, 从而吸引更多的员工进行招聘, 以此促进人力资源实力。企业在人力资源招聘制度方面也应该作出改变, 尽可能满足企业员工需求, 并且适当调整, 优化福利待遇, 促使员工具备积极性, 全身心投入到工作中, 以此发挥出自身作用<sup>[4]</sup>。

### 3.4 重视企业文化构建

在数字经济背景下, 现代企业应该重视企业文化的建设, 以此促进企业经营发展, 从而优化企业发展理念的转型。当前在经营时间过程中企业自身需要进行管控, 并且还需保证在人力资源管理中融入企业文化内容, 以此让员工更加主动了解企业实际情况和文化理念。此过程需要人力资源管理为员工营造良好的企业文化氛围, 确保员工可以在

更好的环境下进行发展, 并且保证员工理解企业精神, 促使企业凝聚力增强, 以此为企业创造更多的经济价值。具体流程如下: 首先员工需要构建企业文化内容, 尽可能开展相应的交流会, 大力宣传企业文化内容, 其中还需包括模范员工事迹, 以此为员工树立相应的榜样, 从而让员工不断约束自身。其次, 企业还需定期举办相应的活动, 并且在活动过程中还应该加入大量的奖励内容, 以此提高员工对企业文化的认同感。此过程也会让员工感受到归属感, 还可消除员工工作中的紧绷感, 最终提高员工工作热情。最后, 企业人力资源管理人员也需分析员工工作过程中的各类影响因素, 以此帮助员工解决问题, 促使员工之间可以和谐相处。此过程可以让员工感受到企业的温暖, 并且还可激发员工的责任感, 因此企业文化对于企业发展而言具有帮助意义, 同时还可优化管控工作。

## 4 结论

综上所述, 随着时代的不断发展, 人力资源管理的重要性逐步凸显, 因此企业在发展过程中需要将人力资源管理工作放在核心位置, 并且还需结合实际发展需求和战略进行部署工作, 以此满足实际需求, 同时在管理方法和内容上也应该进行创新和探索, 通过不断的探索激发人力资源管理实际效用, 促使此项工作可以有更深层次的发展, 逐步加强实践。在数字经济时代背景下, 企业需要转变传统的管理观念, 并且规避管理工作中的各类弊端, 促使员工可以积极工作, 以此减少经济损失。除此之外, 还需保证员工自身能力的建设, 确保在改革创新后, 可以定期安排员工进行内容培训和技术培训, 以此促进员工综合素质的提升, 在一定基础之上还可构建相应的企业文化, 以此深化员工思想, 优化人力资源配置, 确保员工在岗位中可以发挥出自身作用, 从而保证企业人力资源管理的有效性。

## 参考文献

- [1] 龚玉. 信息化时代下自然资源系统人力资源管理问题及对策研究[J]. 老字号品牌营销, 2022(01):85-87.
- [2] 邱茜, 李姝婷. 数字时代公共部门的人力资源管理: 机遇、挑战与应对策略[J]. 中国行政管理, 2021(12):44-51.
- [3] 唐贵瑶, 陈琳, 孙玮, 陈梦媛. 如何让员工“爱司所爱, 行司所行”? 基于社会信息处理理论的绿色人力资源管理

员工绿色行为关系研究[J].南开管理评论,2021, 24(05):  
185-193.

- [4] 马妍娜.事业单位人力资源管理信息化建设的有效途径  
及完善策略[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021 (16):  
91-93.

**收稿日期:** 2022 年 4 月 22 日

**出刊日期:** 2022 年 5 月 25 日

**引用本文:** 高原, 数字经济时代人力资源管理的创新  
路径[J]. 现代工商管理, 2022, 2(1):28-31

DOI: 10.12208/j.jmba.20220008

**检索信息:** RCCSE 权威核心学术期刊数据库、中国知  
网 (CNKI Scholar)、万方数据 (WANFANG DATA)、  
Google Scholar 等数据库收录期刊

**版权声明:** ©2022 作者与开放获取期刊研究中心  
(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发  
表。<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**OPEN ACCESS**