

Research on the talent introduction mechanism of enterprises in the context of digital economy

Qian Jiang

Fengxian Changdian Town Comprehensive Service Center, Xuzhou, Jiangsu, 221700, China

Abstract

The digital economy has become a new engine of global economic growth, which has a profound impact on all fields of economy and society. With the rapid development of big data, cloud computing, artificial intelligence and other technologies, enterprises have continuously improved their requirements for talents, and the traditional talent introduction mechanism is often difficult to fully adapt to this change. In this context, this paper discusses the correlation between the digital economy and the introduction of corporate talents, analyzes the problems existing in the mechanism of enterprise talent introduction in the context of the digital economy, and finally puts forward a targeted construction strategy to give full play to its positive role.

Keywords

digital economy; talent introduction mechanism; Build a strategy

数字经济背景下企业人才引进机制研究

蒋倩

丰县常店镇综合服务中心, 中国·江苏 徐州 221700

摘要

数字经济已成为全球经济增长的新引擎,深刻影响着经济社会的各个领域。随着大数据、云计算、人工智能等技术的快速发展,企业对人才的要求不断提高,而传统的人才引进机制往往难以完全适应这种变化,因此,企业必须基于数字经济的发展趋势,对人才引进机制进行调整和完善。在此背景下,本文探讨了数字经济与企业人才引进的关联性,并分析了数字经济背景下企业人才引进机制中存在的问题,最后提出了针对性的构建策略,以期充分发挥其积极作用。

关键词

数字经济; 人才引进机制; 构建策略

1 引言

数字经济背景下,企业作为数字经济的微观主体,面临着前所未有的机遇与挑战。人才作为推动企业创新发展的核心力量,其引进与培养机制成为企业持续发展的关键。本文将对数字经济背景下企业人才引进机制进行深入研究,以期为企业提供有益的参考。

2 数字经济与企业人才引进的关联性分析

在数字经济蓬勃发展的背景下,企业正面临着前所未有的机遇与挑战。随着大数据、云计算、人工智能等技术的广泛应用,数字经济已成为推动经济增长的重要引擎。这一转型不仅重塑了企业的运营模式,也引发了人才需求的新趋势。一方面,数字经济发展催生了对高素质、复合型人才的需求。企业急需具备数字化技能、创新思维和跨界能力的员

工来推动业务创新与升级。在此背景下,人才引进策略的调整变得尤为重要。企业需拓宽招聘渠道,积极寻求与高校、科研机构的合作,以吸引和留住具备数字经济时代所需技能的优秀人才。另一方面,技能匹配与培训成为企业提升人才竞争力的关键。企业需对员工进行持续的数字化技能培训,确保其能够适应技术迭代和业务变革。同时,激励机制的创新也是激发员工潜能、留住核心人才的重要手段。企业需构建多元化的激励体系,包括薪酬福利、职业发展机会等,以吸引和激励优秀人才^[1]。

3 数字经济背景下企业人才引进机制中存在的问题

3.1 招聘渠道单一,难以覆盖全面人才

在数字经济时代,企业对于人才的需求呈现出多元化、跨界化的特点。然而,许多企业在招聘时仍然过于依赖传统的招聘渠道,如招聘网站、招聘会等,这些渠道往往难以覆盖到所有高素质人才。特别是对于那些具备数字化技能、创新思维和跨界能力的人才,他们可能更倾向于通过社交媒

【作者简介】蒋倩(1972-),女,中国江苏丰县人,本科,高级人力资源管理师,从事基层民生社会保障大类研究。

体、个人网站等新型渠道展示自己的才华，而传统招聘渠道则很难触及这部分人才。此外，一些企业对于招聘渠道的选择也缺乏针对性。如对于某些特定领域或专业的人才，可能需要通过更专业的招聘平台或行业会议来寻找，但一些企业却忽视了这一点，导致招聘效率低下，难以找到真正符合需求的人才。

3.2 人才评价体系不完善，难以准确识别人才

在数字经济背景下，企业对于人才的评价标准也发生了变化。传统的评价体系往往过于注重学历、工作经验等硬性指标，而忽视了人才的创新能力、团队协作能力、数字化技能等软性指标。这种评价体系的不完善，导致企业在招聘时难以准确识别出真正具备数字经济时代所需技能的人才。此外，一些企业在招聘时还存在“唯名校论”“唯经验论”等偏见，这种偏见不仅限制了人才的选拔范围，也容易导致企业错过那些虽然出身非名校、但具备创新思维和数字化技能的人才。因此，企业需要建立更加科学、全面的人才评价体系，以更准确地识别出符合需求的人才^[2]。

3.3 激励机制不足，难以吸引和留住人才

在数字经济时代，人才的流动性大大增强。企业要想吸引和留住优秀人才，就需要提供具有竞争力的薪酬福利和职业发展机会。然而，一些企业在激励机制方面却存在不足。具体而言，一些企业的薪酬福利体系缺乏竞争力。在数字经济背景下，人才对于薪酬福利的期望也在不断提高。如果企业的薪酬福利体系无法满足人才的期望，就难以吸引和留住优秀人才。另外，一些企业在职业发展机会方面也存在不足。一些企业可能缺乏明确的职业晋升通道和培训体系，导致人才在企业内部的发展空间有限。这种不足不仅会影响人才的职业满意度和忠诚度，也会导致企业难以留住优秀人才。

3.4 跨文化融合与沟通障碍，影响团队协作效率

在数字经济背景下，企业的人才队伍越来越多元化。不同文化背景、不同专业领域的人才聚集在一起，为企业带来了更多的创新和活力。然而，这种多元化也带来了跨文化融合与沟通障碍的问题。一方面，不同文化背景的人才在价值观、思维方式等方面存在差异，这种差异容易导致团队内部的矛盾和冲突。如果企业缺乏有效的跨文化融合机制，就难以解决这些问题，进而影响团队协作效率。另一方面，不同专业领域的人才在沟通时也可能存在障碍^[3]。

4 数字经济背景下企业人才引进机制的构建策略

4.1 拓宽招聘渠道

在数字经济背景下，企业人才引进机制的构建尤为重要，而拓宽招聘渠道则是其中的关键一环。为了吸引并汇聚各类优秀人才，企业必须采取多元化、创新性的招聘策略，以应对日益激烈的市场竞争。企业应充分利用互联网与数字技术，打造线上招聘平台，实现招聘流程的智能化与便捷化。

通过全国性和地方性的招聘网站、行业门户网站以及社交媒体平台，发布详尽且具有吸引力的职位信息，确保招聘信息能够覆盖更广泛的潜在人才群体。同时，利用大数据与人工智能技术，对候选人的简历进行精准匹配与筛选，提高招聘效率与质量。此外，企业还可以考虑开发专属的招聘 APP 或小程序，为求职者提供更加个性化的求职体验。另外，线下招聘渠道同样不可忽视。企业应积极参加各类招聘会与人才市场，通过现场展示、互动交流等方式，直接接触求职者，增强企业的吸引力与知名度。同时，与高校、职业院校建立紧密的合作关系，开展校园招聘活动，如宣讲会、职业规划讲座等，提前锁定优秀的应届毕业生。此外，还可以通过内部员工推荐的方式，拓宽人才引进的渠道。内部员工对企业文化、工作环境有着深入的了解，他们的推荐往往更加精准有效，能够为企业引入合适的人才。在拓宽招聘渠道的同时，企业还应注重创新招聘方式，如举办创业大赛、创新挑战赛等活动，吸引具有创新精神与专业技能的人才参与。

4.2 完善人才评价体系

在数字经济背景下，企业人才引进机制的构建需更加注重完善人才评价体系，以确保所引进的人才能够真正满足企业发展的需要。为此，企业应从多维度出发，构建一个全面、科学、公正的人才评价系统。企业应明确人才评价的标准与指标，这些标准与指标应与企业的发展战略、业务需求紧密相关。除了传统的学历、工作经验等硬性条件外，还应关注人才的创新能力、团队协作能力、问题解决能力、数字技术应用能力等软性能力。通过设立多元化的评价指标，企业能够更全面地评估人才的价值与潜力，为人才引进提供有力依据。在评价过程中，企业应注重数据的收集与分析，利用数字技术提升评价的精准度与客观性。通过大数据、人工智能等技术手段，对人才的工作表现、项目成果、业绩数据等进行深度挖掘与分析，形成科学、量化的评价结果。这不仅能够为企业决策提供有力支持，还能帮助人才更好地认识自我，明确个人发展方向。同时，企业应建立人才评价的动态调整机制，根据企业的发展阶段、市场环境的变化以及人才的成长情况，适时调整评价标准与指标。通过定期的人才评估与反馈，及时发现并解决人才发展中存在的问题，为人才提供个性化的成长路径与职业发展规划。此外，企业还应注重人才评价的透明化与公正性，确保评价过程的公开、公平、公正。通过建立完善的监督机制与申诉渠道，保障人才的合法权益，增强企业的凝聚力与向心力。为了提升人才评价体系的实效性与其可操作性，企业还应加强内部沟通与协作，确保各部门、各层级之间在人才评价上的共识与协同。通过定期的跨部门交流会、人才评价研讨会等方式，共同优化人才评价流程，提升评价效率与质量。

4.3 优化激励机制

在数字经济背景下，企业人才引进机制的构建需高度重视优化激励机制，以吸引并留住顶尖人才。优化激励机制，

意味着企业要打造一套既能激发人才潜能,又能满足人才多元化需求的综合体系。企业应设计具有竞争力的薪酬福利体系,确保人才的市场价值得到充分体现。这包括基本工资、绩效奖金、股权激励等多种形式,旨在让人才的努力与贡献得到相应回报。同时,企业应关注行业的薪酬趋势,适时调整薪酬结构,确保薪酬水平保持竞争力,防止人才流失。除了物质激励,企业还应注重精神激励,如提供个人成长与发展的机会。通过设立内部培训项目、搭建学习平台、支持参加外部培训等方式,帮助人才不断提升专业技能与领导力,实现个人价值的最大化。此外,企业应鼓励内部创新,为人才提供展示才华的舞台,如设立创新基金、举办创意大赛等,激发人才的创新精神与创造力。同时,企业应鼓励内部轮岗与跨部门合作,促进人才的多元化发展,提升企业的整体竞争力。

4.4 加强企业文化建设

在数字经济背景下,企业人才引进机制的构建需将加强企业文化建设作为核心策略之一,以塑造独特的企业魅力,吸引并留住顶尖人才。加强企业文化建设,意味着企业要打造一种深入人心的价值观、使命与愿景,以及与之相匹配的行为准则与工作氛围。企业应明确并传播自身的核心价值观,确保每一位员工都能深刻理解并认同这一理念。通过内部培训、团队建设活动、企业文化墙等多种方式,将企业的使命、愿景与价值观融入员工的日常工作中,形成共同的文化认同。这种文化认同不仅能够增强员工的归属感与凝聚力,还能成为吸引外部人才的重要因素。在塑造企业文化的过程中,企业应注重创新与包容性。鼓励员工提出新想法、新建议,为企业的创新发展贡献力量。同时,营造开放包容的工作氛围,尊重每一位员工的个性与差异,让人才能够在企业中自由发挥,实现个人价值。这种创新与包容的企业文化,能够激发人才的创造力与活力,为企业带来持续的竞争优势。再者,企业还应加强社会责任与品牌建设,通过参与公益活动、环保项目等方式,展现企业的社会责任感与担当。这不仅能够提升企业的社会形象与知名度,还能吸引更多关注社会责任的人才加入企业。同时,企业应注重品牌文化的塑造与传播,通过媒体宣传、社交媒体等方式,将企业的品牌故事、文化理念传递给更广泛的受众,增强品牌的吸引力与影响力。在加强企业文化建设的同时,企业还应注重员工

关怀与福利,通过设立员工关怀基金、提供健康保险、组织员工活动等措施,提升员工的工作满意度与幸福感。这种以人为本的企业文化,能够增强员工的忠诚度与归属感,为企业留住人才提供有力保障。

4.5 建立长期人才培养机制

在数字经济背景下,企业人才引进机制的构建需着眼于长远,建立一套完善的长期人才培养机制,以确保企业能够持续吸引并培养出一批批高素质、高技能的复合型人才。企业应构建系统化的培训体系,为人才提供全方位、多层次的学习与发展机会。这包括定期组织内部培训课程,涵盖专业知识、管理技能、数字技术应用等多个领域,以满足人才不同阶段的成长需求。同时,鼓励并支持人才参加外部培训、研讨会、行业会议等,拓宽视野,了解行业最新动态与趋势。在人才培养过程中,企业应注重实践锻炼与项目参与,为人才提供真实的业务场景与挑战,让他们在实战中积累经验、提升能力。通过设立内部创新项目、跨部门合作项目等,让人才有机会跨部门、跨地域地工作,培养他们的团队协作能力、创新思维与问题解决能力。另外,企业还应建立导师制度,为每位新员工或潜力人才配备经验丰富的导师,进行一对一的指导与辅导。导师不仅能够传授专业知识与工作经验,还能帮助人才制定个人发展规划,明确职业目标,激发他们的发展潜力与职业热情。

5 结语

数字经济背景下,企业人才引进机制面临着前所未有的挑战与机遇。本文通过分析企业人才引进的问题,提出了针对性的构建策略。企业应积极适应数字经济时代的人才需求变化,拓宽招聘渠道、完善评价体系、优化激励机制、加强企业文化建设和建立长期人才培养机制,以提升企业核心竞争力,实现可持续发展。

参考文献

- [1] 范冰清.数字经济背景下企业人才引进机制构建对策研究[J].商场现代化,2024(21):90-93.
- [2] 张晓红.基于数字经济背景的企业人才引进机制创建[J].老字号品牌营销,2024(09):228-230.
- [3] 黄书琴.数字经济背景下企业人才引进机制构建对策研究[J].商场现代化,2023(04):117-119.