

Economic benefit analysis of the transformation of human resource management mode in the digital economy era

Wei Tang

Hubei Province Zhanghe Project Management Bureau, Jingmen, Hubei, 448156, China

Abstract

In the era of the digital economy, its technological innovation profoundly reshapes the business operation model and the human resource management ecosystem. Based on this this article aims to achieve a dual improvement of management efficiency and decision-making accuracy by constructing intelligent recruitment systems, data-driven performance evaluation systems, and other different ways with digital technology the core. The findings show that digital transformation can effectively reduce human resource operation costs and improve employee productivity, while optimizing talent allocation can significantly enhance the innovation competitiveness of enterprises, which an important driving effect on the sustainable development of

Keywords

Digital economy; Human resources; Management model transformation; Benefit analysis

数字经济时代人力资源管理模式变革的经济效益分析

唐微

湖北省漳河工程管理局, 中国·湖北 荆门 448156

摘要

在数字经济时代,其技术革新深刻重塑企业运营模式和人力资源管理生态系统。基于此,本文通过以数字化技术为核心,构建智能化招聘系统、数据化绩效评估体系等多种不同方式,旨在实现管理效率和决策精准度的双重提升。研究发现,数字化转型能有效降低人力运营成本并提升员工生产力,而通过优化人才配置可显著增强企业创新竞争力,对企业的可持续发展具有重要的推动意义。

关键词

数字经济; 人力资源; 管理模式变革; 效益分析

1 引言

在数字经济浪潮下,人工智能、大数据和云计算等技术的广泛使用,正逐步改变传统人力资源管理模式。传统的人力资源管理体系通常面临着人才需求滞后、绩效评估等主观性特点,因此很难适应快速变化的市场环境。但在数字化背景下的人力资源管理逐渐从“管控型”向“赋能型”转变,同时也从“标准化”向“场景化”延伸。所以,深入分析数字经济对人力资源管理机制的影响,并结合行业实际情况,提出相应的改革策略,能够为企业探索高质量发展提供必要的参考借鉴。

2 数字经济对人力资源管理的影响机制

2.1 技术驱动的管理范式变革

在数字经济背景下,技术驱动的管理模式创新正在重

构人力资源管理体的底层架构。通过整合员工履历档案、绩效记录及行为日志等多元数据源,构建动态人才能力图谱,实现对高潜人才的精准识别与技能缺口的系统诊断。基于历史招聘数据库与行业趋势分析,建立岗位需求预测模型,使人才引进周期显著缩短,人岗匹配准确率提升约三分之一。在流程优化方面,云服务架构突破了传统系统的部署边界,实现人力资源核心流程的云端协同^[1]。自动化排班工具可根据业务波动实时调整人力配置,跨地域协作平台支持多团队高效联动。在数据安全领域,分布式验证机制通过加密技术构建可信数据链,可有效消除简历造假风险。该体系支持薪酬发放、股权激励等敏感操作的全流程追溯,如跨国集团通过引入区块链薪酬系统后,跨境支付成本节约效果显著,员工对薪酬分配公平性的认可度大幅提升。这种技术赋能模式形成了“效率提升-风险控制-信任构建”的正向循环机制,为现代人力资源管理注入新的活力。

2.2 组织与员工关系的重构

针对人力资源管理模式的变革过程中,组织与员工关

【作者简介】唐微(1984-),女,中国湖南新邵人,硕士,经济师,从事人力资源管理研究。

系的重构,需从科层制向生态化协同的深度转型。这种变革体现在两个维度,其一,平台化协作模式突破传统雇佣关系的刚性框架,企业通过数字化协作网络整合外部专家、独立从业者等多元人力资源,构建“核心团队+弹性资源”的柔性配置体系。如科技企业通过在线协作平台,将软件开发任务模块化分解,可实现全球范围内的技术人才精准匹配,并且项目实施周期较传统模式压缩近三分之二,人力成本支出减少四成。其二,员工价值诉求呈现多元化发展趋势,薪酬激励已不再是主要关注点,数字化管理工具为个性化职业发展提供了技术支撑。智能学习平台基于能力评估模型推送定制化培训方案,同时数字化办公环境与即时反馈系统共同满足新生代员工对工作生活平衡与价值实现的双重期待。而相关研究显示,年轻员工群体对及时性认可的重视程度显著高于传统员工,这一趋势正推动组织关系向“协作型伙伴关系”加速演进。

2.3 管理目标的迭代

当前人力资源管理战略的定位已逐步发生改变,并从效率优先向价值共创的范式转变。这种转型体现在两个层面,首先,管理视角由成本管控转向价值生成,数字化分析工具通过量化人力效能指标,推动组织将人才视为创新驱动动力而非成本单元。如制造业企业通过构建员工技能图谱与设备运行数据的关联模型,设立内部创新孵化平台,实现专利产出数量三倍增长。同时配套实施创新收益分享机制,将创意成果转化收益的15%直接回馈贡献者,标志着组织从规模扩张模式向人才价值驱动型体系转型。其次,管理实践从流程标准化转向场景适配化,敏捷响应能力成为核心竞争优势^[2]。如零售行业领军企业引入实时业务分析平台,根据门店客流量波动、促销活动强度等动态参数,智能调配员工排班计划与技能组合,单店人力效能提升近四分之一。该模式构建起“需求触发-资源调配-价值转化”的完整闭环,使人力资源配置与业务节奏形成实时共振。这种基于业务场景的柔性管理机制,既提升了组织响应速度,也实现了人力投入与价值产出的精准匹配。

3 数字经济时代人力资源管理模式变革的核心策略

3.1 数字化招聘与人才配置

在数字经济时代背景下,企业人力资源管理正在经历系统性革新,其中,招聘与人才配置环节率先实现数字化转型,重构人才引进流程。新型智能筛选机制通过整合自然语言解析与数据建模技术,深入分析岗位需求中的显性标准与隐性要素,构建候选人多维评估体系,实现简历与岗位的高效匹配。在人才评估环节,企业引入数字化测评工具,通过远程面试与情景模拟测试等方式突破地域限制。如跨国企业可采用语音特征分析与非语言行为识别技术,在虚拟面试中同步考察候选人沟通技巧与心理素质,从而有效实现人力资

源管理的降本增效目标。这种数字化转型不仅优化了人才引进流程,更为组织构建可持续的人才梯队提供了有力支撑。

3.2 数据驱动的性能管理

当前,数据的绩效管理体系已成为提升组织运行效率的关键,智能绩效监测平台通过融合业务运营数据与人力资源管理信息,构建可视化管理界面,实时追踪员工关键绩效指标与目标管理框架的执行进展^[3]。如互联网平台型企业将用户规模增长、产品功能更新等业务指标与个人工作成果深度绑定,管理者可通过动态看板实时掌握团队成员目标达成差异,并据此优化资源配置或实施针对性指导,最终实现项目平均交付周期缩短三分之一。在员工评估领域,多维度数字评价体系突破了传统考核方式的时空局限,系统通过自动化收集管理层、协作团队及跨部门合作伙伴的匿名反馈意见,同时整合员工在协同办公平台中的行为特征数据,运用数据分析技术可生成综合能力评估模型,从而为制定个性化职业发展计划及人才晋升决策提供了科学依据。

3.3 弹性化培训与职业发展

在数字经济背景下,组织培训体系与职业发展路径正经历系统性重构,通过技术手段实现学习效率提升与人才能力适配的协同优化。新型学习平台以“短时高效+精准推送”为特征,将传统标准化课程拆解为5~15分钟的视频教程、交互式案例及情景模拟测试,使员工能够利用通勤间隙、午休时段等碎片时间完成知识更新。基于岗位胜任力模型与能力评估体系,系统通过整合员工技能缺口分析、学习行为轨迹,构建个性化学习方案。在高风险行业培训领域,三维模拟训练系统突破了传统实训的物理边界,通过构建高度仿真的虚拟场景,医疗行业可开展手术流程演练,能源领域可还原复杂设备检修过程,使学员在无安全风险的前提下进行反复实践。这种融合数字技术的培训体系不但提高了技能传授效率,更在保障操作规范性与安全性方面展现出显著优势。

3.4 智能化员工服务与体验

目前,员工服务体系正经历数字化转型与人性化设计的融合,通过技术创新提升服务效率与组织温度^[4]。新型自助服务平台以“集成化+移动优先”为特点,将请假审批、薪资明细查询、社保业务办理等高频事务整合至统一界面,员工可通过企业移动终端或网页端实现全天候自助操作。而系统通过流程自动化技术完成审批流转与进度追踪。在员工关怀领域,综合行为分析系统通过多维度数据采集实现隐性需求洞察,系统整合语音特征分析、文本语义解析及面部微表情识别等技术,动态监测员工工作状态与心理变化。如互联网平台型企业应用该系统后,可自动识别高压群体并推送个性化支持方案,包括压力缓解课程、心理咨询预约及弹性工时建议。而该举措能够使员工心理健康风险发生率下降近三成,构建起兼顾服务效率与情感共鸣的新型员工体验体系。

4 数字经济时代人力资源管理转型的经济效益分析

4.1 成本节约维度

在数字经济背景下,人力资源管理的技术革新对组织成本控制产生了显著影响,具体体现在以下三个层面。首先,在行政事务成本控制方面,传统的人工操作模式正逐步被系统化流程取代。以排班管理为例,基于业务数据分析的智能调度系统能够动态调整人员配置,既缩短了人工排班所需时间,又有效规避了人为操作误差。在人事流程数字化方面,电子合同签署平台和线上服务平台的推广,使纸质文件流转和线下审批程序得到实质性简化。其次,人才获取环节的成本优化主要得益于数据驱动的精准匹配机制,现代招聘系统通过整合岗位需求特征与候选人技能图谱、职业行为轨迹等多维数据,构建了科学的筛选模型。最后,云端学习平台突破了传统面授培训的时空限制,虚拟现实技术模拟场景教学、碎片化微课等新型培训形式,已替代大量集中授课。这种转型不仅消除了场地租赁、差旅住宿等刚性支出,更使单次培训的人均成本从原先的数千元压缩至百元级。更重要的是,数字化课程的复用率较传统模式提升3倍,形成了可持续的成本优化机制,并通过流程再造和资源重构实现组织效能的系统性提升。

4.2 效率提升维度

在数字经济背景下,人力资源管理的技术创新正重塑组织运作效能,为企业构建核心竞争力,这种变革主要体现在战略决策和组织协同两个层面^[5]。在战略决策层面,数据整合平台的建立实现了人力资源数据与业务运营数据的实时联动。通过构建实时可视化的人才分析系统,管理层能够快速获取关键决策参数。在组织协同层面,在线协作平台的深度应用打破了部门壁垒,智能办公系统与虚拟协作环境的搭建,使跨部门任务管理、进度监控与知识传递实现全流程数字化。这种基于技术赋能的管理升级,其本质上是通过对数据流动替代信息孤岛,用智能工具重构协作网络,最终实现组织决策与执行效能的双轮驱动。

4.3 价值创造维度

人力资源管理的技术融合在开辟新的价值创造路径过程中,数据技术与人才战略的深度融合为企业提供了全新的洞察视角。通过整合人力资源数据与业务运营数据,组织能够更精准把握市场动态与用户需求。而在人才价值创造层面,数字化管理手段显著提升了组织的人才吸引力与留存能力。智能职业发展系统与透明化绩效评估机制的结合,不仅优化了员工成长路径,更增强了组织认同感。例如,金融机构通过搭建数字化人才发展平台,使核心岗位人才保留率得

到大幅度提升,同时外部高端人才主动申请数量实现增长。并且金融机构通过虚拟开放日、AI面试模拟等数字化雇主品牌建设,还能使人才吸引力指数提升,并形成“人才集聚-创新突破-价值增值”的良性循环体系。这种基于数据洞察的管理模式创新,本质上是通过人才价值链的数字化重构,实现了组织创新能力与人才竞争力的双向提升,为企业构建可持续的竞争优势提供了新引擎。

4.4 长期效益评估

在数字经济背景下,人力资源管理的技术升级正持续释放组织发展的长效价值。在增强组织适应性方面,数字技术赋予企业动态调节能力,通过构建实时人才监测系统,组织能够精准识别关键岗位的人员冗余与配置缺口。而在可持续发展层面,数字化管理体系通过优化人才发展生态促进组织长期价值积累,个性化职业规划系统与透明晋升通道的结合,配合智能福利调配机制,使员工满意度得到提升^[6]。例如,互联网企业通过量化分析发现,员工满意度每提升1个百分点,可节约人均年度隐性成本超过2万元,这种效益体现在招聘重置成本降低、知识传承效率提升以及团队稳定性增强等多个维度。这种基于技术赋能的管理模式创新,本质上是通过构建动态调节机制与人才发展生态,实现了组织韧性和人才价值的双重提升,为企业应对不确定性挑战和实现持续增长提供了制度保障。

5 结语

数字经济时代的人力资源管理改革,其本质是通过技术赋能的方式,以实现“人效”和“人心”的双重激活。而企业则需以战略视角布局数字化基建,并将人才数据转化为决策资产,能有效避免技术异化导致的组织凝聚力弱化现象。企业只有持续迭代管理,构建多位一体的生态体系,才能在全球数字化竞争中占据一席之地。

参考文献

- [1] 江芳.数字经济视域下人力资源管理如何创新[J].中国商人,2025,(10):152-153.
- [2] 于洛.数字经济背景下人力资源管理数字化转型研究[J].商展经济,2025,(14):174-177.
- [3] 严慈浩.数字经济时代企业人力资源绩效管理创新策略探究[J].老字号品牌营销,2025,(13):196-198.
- [4] 孙玉彩.数字经济时代人力资源管理数智化模式的构建[J].中国商界,2025,(13):106-107.
- [5] 呼延.数字经济时代下人力资源管理转型[J].大众投资指南,2025,(19):111-113.
- [6] 刘畅,刘科文.数字经济融入事业单位人力资源管理的价值及实施策略[J].商业经济,2025,(07):110-112+145.