

Research on Optimization of Enterprise Human Capital Allocation Efficiency under Digital Economy Background

Shasha Shi

Shanxi Light Industry Design Institute Co., Ltd., Taiyuan, Shanxi, 030000, China

Abstract

Against the backdrop of deep integration between the digital economy and the reform of state-owned enterprises (SOEs), digital technologies such as big data and artificial intelligence have permeated every aspect of SOE management, fundamentally reshaping human capital allocation models and logic. As the core vehicle of SOEs' competitive edge, human capital allocation efficiency directly determines the effectiveness of digital transformation, the preservation and appreciation of state-owned assets, and market competitiveness. Drawing from the perspective of an SOE office director and combining practical experience in coordinating administrative operations, human resource management, and institutional development, this study analyzes the impact of the digital economy on human capital allocation within SOEs. It identifies current challenges including digital talent shortages and outdated allocation models, and proposes optimization pathways across the entire human resource management process by leveraging office coordination advantages. The findings provide actionable insights for SOEs to enhance human capital allocation efficiency and achieve high-quality development.

Keywords

digital economy; human capital allocation efficiency; state-owned enterprises; office director; human resource management

数字经济背景下企业人力资本配置效率优化研究

石莎莎

山西省轻工设计院有限公司, 中国·山西太原 030000

摘要

在数字经济与国企改革深度融合背景下,大数据、人工智能等数字技术深度渗透国有企业经营管理各环节,重塑了人力资本配置模式与逻辑。人力资本作为国企核心竞争力的核心载体,其配置效率直接决定企业数字化转型成效、国有资产保值增值水平与市场竞争力。本文立足国企办公室主任视角,结合自身统筹办公室行政协调、人力资源管理、制度建设的实践经验,围绕人力资源管理职能,剖析数字经济对国企人力资本配置的影响,梳理当前数字人才短缺、配置模式滞后等痛点,结合办公室统筹优势,从人力资源管理全流程提出优化路径,为国企提升人力资本配置效率、实现高质量发展提供实践参考。

关键词

数字经济;人力资本配置效率;国有企业;办公室主任;人力资源管理

1 引言

当前,数字经济已成为推动我国经济高质量发展的核心引擎,国家多项政策推动数字经济与实体经济深度融合。国有企业作为国民经济支柱,其数字化转型进程直接关系数字经济发展战略落地。数字技术重构了国企生产经营与管理模式,对人力资本配置提出更高要求,而人力资本作为数字经济时代企业核心资源,其配置科学性、高效性,是国企实现国有资产保值增值、践行社会责任的重要保障。

作为国企办公室主任,笔者长期统筹办公室工作,人

力资源管理是核心职能之一,同时承担行政协调、制度建设、跨部门联动等职责,深刻体会到数字经济对国企人力资本配置的深刻影响。不同于普通企业,国企人力资本配置需兼顾效率与公平,贴合国企改革要求,呼应国有资产保值增值目标。当前,数字化转型推动企业对数字素养、复合型技能人才需求激增,传统“经验型”“行政化”配置模式已难以适配,人力资本配置与企业战略、数字技术、国企改革的脱节,成为制约国企高质量发展的重要瓶颈。

结合工作实践,当前多数国企在人力资本配置中,仍存在数字人才供需失衡、配置方式粗放、数字化工具应用不深入、激励机制适配不足等问题,导致人力资本价值难以发挥。

【作者简介】石莎莎(1992-),女,中国山西文水人,本科,中级经济师,从事人力资源研究。

2 相关概念界定与理论基础

2.1 核心概念界定

2.1.1 数字经济

结合国企经营管理实际与办公室工作实践，数字经济是以大数据、人工智能、云计算等数字技术为核心驱动力，以数据为关键生产要素，融合传统产业与数字产业，实现全流程数字化转型的经济形态，核心特征为数字化、智能化、协同化，其对国企人力资本配置的影响体现在人才需求、配置模式、管理方式的全方位变革，也对办公室统筹工作提出更高要求。

2.1.2 人力资本配置效率

国企人力资本配置效率，是指企业根据国有资产保值增值目标、发展战略与经营需求，对人力资本进行合理筛选、分配、培育与激励，实现人力资本与岗位、战略、数字技术、国企改革要求深度匹配，最大化发挥人力资本价值、降低配置成本的能力，核心评价指标包括人岗匹配度、人才效能、数字人才占比等，直接反映办公室工作成效。

2.1.3 国企办公室人力资源管理职能

国企办公室统筹的人力资源管理，区别于专门人力资源部门，更侧重统筹协调、制度落地与流程规范，核心包括招聘配置、培训开发、绩效激励、人事档案管理等工作，同时需配合企业战略与国企改革，协调各部门推进人力资本配置，确保人力资源管理与企业经营、数字化转型协同。

2.2 理论基础

人力资本理论是核心支撑，舒尔茨提出的人力资本理论指出，人力资本是体现在人身上的知识、技能总和，是经济发展核心动力，合理配置与投资可实现增值、提升企业效益，数字经济背景下，数字技能、数据思维成为人力资本核心构成。

资源配置理论强调市场的决定性作用，数字经济打破信息壁垒，为国企人力资本配置提供更广阔空间，也为办公室打破部门壁垒提供思路；人岗匹配理论指出，配置核心是“人适其岗、岗得其人”，数字技术可精准刻画员工与岗位画像，提升匹配效率。此外，相关政策文件为数字人才培育与配置提供了明确导向。

3 数字经济对国有企业人力资本配置的影响（基于国企办公室主任视角）

数字经济对国企人力资本配置的影响全方位、深层次，既带来配置模式创新机遇，也对办公室统筹工作提出更高要求，主要体现在四个方面。

3.1 人才需求结构重构，数字人才缺口凸显

国企数字化转型推动岗位结构重构，传统操作、行政岗位需求减少，数据分析师、数字化管理专员等复合型数字人才需求激增。当前我国数字人才供需缺口显著，给办公室招聘配置工作带来巨大挑战。国企对数字人才的需求不仅体

现在专业技能，更要求其具备数字思维、跨领域协同能力，认同国企理念、践行社会责任，这类复合型人才招聘难度远高于传统人才。

3.2 配置模式迭代升级，数字化工具成为核心支撑

传统国企人力资本配置以“行政指令+经验判断”为主，存在精准度低、效率低下、部门协同不足等问题，难以适配数字经济需求。数字经济背景下，大数据、人工智能推动配置模式向“数据驱动+统筹协同”转型，办公室可通过数字化工具采集员工技能、绩效等数据，构建员工与岗位需求模型，实现人岗匹配精准化；同时打破部门壁垒，协调各部门实现人力资本与业务发展协同，提升效率、减轻行政负担。

3.3 人力资本培育重心转移，数字素养成为必备能力

数字经济要求国企员工具备基本数字素养与技能，否则难以适配岗位要求。这就要求办公室将数字素养培育纳入培训体系，统筹推进数字技能培训，推动传统员工向数字化人才转型。数字技能培训需结合岗位要求开展个性化培训，同时建立动态更新体系，确保员工技能跟上技术迭代步伐，这对办公室培训规划与执行能力提出更高要求。

3.4 激励机制面临调整，需适配数字人才成长需求与国企特性

数字人才作为数字化转型核心力量，更注重个人成长、创新氛围与价值认可，同时关注国企发展平台与社会责任。传统“一刀切”“重资历、轻能力”的激励机制已难以满足需求，也不符合国企改革“优绩优酬”要求。办公室需结合国企特性，构建与数字人才价值、贡献相匹配的激励机制，兼顾公平与效率，呼应国有资产保值增值目标，增强人才归属感与责任感。

4 数字经济背景下国有企业人力资本配置效率的现存痛点（基于办公室工作实践）

结合笔者多年国企办公室管理实践，当前国企人力资本配置效率仍存在诸多痛点，集中在办公室统筹的人力资源核心环节，受国企体制机制、部门协同等因素影响，制约了人力资本价值发挥与数字化转型进程。

4.1 数字人才招聘难度大，供需失衡问题突出

数字人才总量短缺，尤其是复合型、认同国企理念的人才供给不足，导致招聘难度大、周期长，部分数字岗位长期空缺；办公室招聘渠道仍以传统方式为主，缺乏数字人才精准招聘渠道，招聘精准度低；部分国企数字人才薪酬定位与市场脱节、职业发展空间不清晰，难以吸引和留住核心数字人才。

4.2 配置模式较为粗放，人岗匹配度不高且协同不足

部分国企仍沿用“行政指令+经验判断”的配置模式，办公室配置人力资本时未充分结合数字技术需求与员工技能特点，导致人岗错配；缺乏动态调整机制，未能根据转型进度、岗位要求与员工技能变化及时调整岗位，造成人力资

本浪费；办公室统筹协调作用发挥不充分，部门信息壁垒导致人力资源配置与业务发展协同不足，降低配置效率。

4.3 数字化管理工具应用不深入，配置效率低下

多数国企人力资源数字化工具仅用于考勤、薪酬核算等基础层面，未充分发挥其在人力资本配置中的核心作用；办公室未能利用大数据构建员工与岗位需求模型，配置决策滞后；数字化工具与业务、财务系统脱节，难以实现与企业战略协同；部分办公室工作人员数字素养不足，难以熟练运用数字化工具，制约应用效果。

4.4 培训体系不完善，数字素养培育滞后于转型需求

部分国企培训体系仍以传统技能、思想政治培训为主，缺乏数字技能专项培训，员工数字能力难以适配转型需求；培训内容缺乏针对性、方式单一，与员工实际工作脱节，效果不佳；培训效果评估机制不完善，办公室未能及时调整培训方案，造成培训资源浪费，员工数字素养培育滞后。

4.5 激励机制不匹配，数字人才流失严重且贴合国企特性不足

传统激励机制注重物质激励，忽视数字人才成长与创新需求，且未充分结合国企特性，难以满足其发展期望；数字人才薪酬与市场脱节，薪酬调整与绩效、技能提升关联度不高；职业发展通道不清晰，创新激励力度不足、流程繁琐，难以激发创新积极性；部分国企创新氛围不足、体制机制僵化，导致核心数字人才流失严重，增加配置成本。

5 数字经济背景下国有企业人力资本配置效率的优化路径（基于办公室职能）

针对当前痛点，结合国企办公室主任统筹职能，立足数字经济与国企改革要求，从五个方面提出优化路径，推动人力资本配置效率提升，助力国企数字化转型与高质量发展。

5.1 优化招聘体系，破解数字人才供需失衡难题

办公室作为招聘统筹部门，需多举措破解难题：一是拓展精准招聘渠道，对接数字人才社群、产学研平台，开展定向培养，建立人才储备基地，精准吸纳复合型、认同国企理念的数字人才；二是优化薪酬定位，结合市场水平、人才价值与国企薪酬规定，制定差异化薪酬体系，完善福利保障；三是建立数字人才储备机制，重点培养潜力型人才，搭建人才梯队；四是完善筛选标准，明确数字技能、思维等指标，考察人才责任意识与国企认同感。

5.2 构建数据驱动的配置模式，提升人岗匹配度与协同效能

打破传统配置模式，构建数据驱动、统筹协调的配置体系：一是利用数字化工具采集员工数据，构建员工画像与岗位需求模型；二是通过大数据实现人岗精准匹配，优化配

置方案，发挥员工数字技能价值；三是建立动态配置机制，办公室实时跟踪转型进度、岗位需求与员工技能变化，及时调整岗位；四是强化统筹协调，打破部门壁垒，推动人力资源配置与业务发展深度协同。

5.3 深化数字化工具应用，提升配置效率与管理水平

推动办公室人力资源管理数字化转型：一是引入先进数字化平台，实现人力资源全流程数字化管理，打破信息壁垒、共享数据；二是利用大数据分析监控配置效率等核心指标，为决策提供数据支撑；三是加强办公室工作人员数字素养培训，提升数字化工具应用能力；四是推动数字化平台与业务、财务系统对接，实现与企业战略、成本控制、国有资产保值增值的协同。

5.4 完善培训体系，强化数字素养培育与能力提升

立足转型与改革要求，构建针对性培训体系，由办公室统筹推进：一是明确培训重点，将数字素养、技能纳入核心内容，结合岗位需求开展个性化培训；二是创新培训方式，采用线上线下融合模式，搭建线上平台，提供多样化学习资源；三是完善资源保障，协调组建专业师资队伍，加大培训经费投入；四是完善评估机制，跟踪培训效果，及时调整培训方案。

6 结论与展望

数字经济背景下，优化人力资本配置效率是国企数字化转型、提升核心竞争力、实现国有资产保值增值的关键。作为国企办公室主任，需立足办公室职能，结合数字经济与国企改革要求，破解人才供需失衡、配置模式粗放等痛点，通过优化招聘、构建数据驱动配置模式、深化数字化应用、完善培训与激励体系，实现人力资本与企业战略、数字技术、岗位需求的深度匹配。

当前，数字经济持续加速，国企数字化转型进入深水区，对人力资本配置效率要求不断提高。未来，办公室将持续立足数字经济趋势与国企改革要求，创新配置模式，优化管理体系，加强数字人才培育储备，强化统筹协调作用，推动配置效率持续提升，助力国企实现高质量发展，形成“数字+人才”协同发展格局，为国有资产保值增值、国民经济高质量发展提供人才支撑。

参考文献

- [1] 国务院. 关于加快数字经济发展的若干意见[Z]. 2022.
- [2] 舒尔茨. 人力资本投资[M]. 北京: 商务印书馆, 2020.
- [3] 人力资源和社会保障部等9部门. 加快数字人才培育支撑数字经济发展行动方案(2024—2035年)[Z]. 2024.
- [4] 李娟. 数字经济背景下企业人力资本配置效率优化研究[J]. 人力资源开发, 2023(08).
- [5] 王强. 数字化转型下企业人力资源配置创新路径[J]. 企业改革与管理, 2024(02).