

退出机制设计需保持弹性,提供股权回购、公开转让及证券化退出三种通道。股权回购按约定收益率回购股份,提供稳定退出方式,公开转让通过产权交易所挂牌,拓宽退出渠道、提高效率,证券化退出将股权转化为证券产品,通过资本市场退出。多元化退出选择满足不同股东需求,缩短投资周期,提高投资回报率。

4 实施挑战与解决方案

4.1 法律挑战

数据资产化首要法律障碍是确权难题。当前数据要素产权界定有三方面问题:一是所有权主体模糊,多方生成数据权属难明;二是使用权边界不清,授权链条有缺失;三是收益权分配机制不完善。某市“三权分置”改革试点构建数据资源持有权、加工使用权与经营权分置的产权框架,采用登记确权与合同约定双轨制,降低纠纷率,为确权提供经验^[1]。解决确权问题需从立法、行政、司法层面推进。立法上加快地方性数据条例制定,明确产权法律地位,行政上建立统一数据资产登记制度,规范登记效力与程序,司法上完善纠纷解决机制,设专业仲裁机构。

4.2 技术挑战

数据资产估值存在评估标准不统一、可比性差、模型误差率高技术瓶颈,难反映实时价值,行业差异特征考虑不足。通过智能评估系统引入机器学习算法,整合多维度实时数据,提升估值准确率。基于技术手段实现数据溯源,保障信息真实。建立行业特征库,实现差异化评估。制定统一评估标准框架,研发智能估值工具平台,建立跨行业数据质量认证体系。《数据资产评估指南》团体标准发布为评估标准构建奠定基础。

4.3 市场挑战

数据要素市场流动性不足,二级市场交易量占比低。主要制约因素是交易成本高,增加参与者负担,信息不对称,影响决策效率,专业服务机构少,难以满足市场需求。某省数据资产服务联盟整合专业机构,构建“一站式”平台,提升数据流转效率。通过培育多层次市场中介组织,发展数据经纪商等新型业态,完善交易市场基础设施,建立统一交易平台,创新交易机制,推广竞价与协议的混合模式,提升市场流动性。

5 政策建议与实施路径

5.1 短期重点

在实施初期(1年内),宜采用渐进式推进策略。选取长三角、粤港澳大湾区等数字经济发达地区,试点开展相关实践。一是制定科学的数据资产分类标准,可参照国际通用框架,结合我国实际构建分类体系,明确数据资产属性与范

围。二是组建专业评估团队,包括数据科学家、金融分析师与法律专家等,充分发挥各领域专业优势,提升评估质量。三是建立动态调整机制,定期评估试点成效,及时优化方案。

5.2 中期任务

中期(1-3年)的核心任务是完善数据要素市场基础设施,重点建设区域性数据资产交易平台。在交易规则设计上,采用双向竞价、协议交易的混合机制,兼顾效率与灵活性。在信息披露上,建立统一的数据资产信息披露模板,确保信息披露的规范性与完整性。在清算结算系统上,开发契合数据资产特性的结算工具,保障交易的安全与高效。同步推进数据资产登记系统、价值评估系统和风险监测系统等配套体系建设,促进区域间数据资产的合理流动与优化配置。

5.3 长期规划

长期(3-5年)的主要目标是构建完善的数据资产化生态系统。在服务机构培育上,形成涵盖数据经纪商、评估机构、法律咨询等的完整服务体系,为数据资产化提供全方位支持。在法规体系完善上,推动出台《数据资产管理条例》等专门法规,为数据资产化提供坚实的法律保障。在核算制度建设上,参考国际经验建立数据资产统计核算体系,并将其纳入国民经济核算框架,准确反映数据资产的价值与贡献。注重平衡发展与规范的关系,在促进数据要素市场繁荣的同时,防范系统性风险。建立动态评估机制,持续优化政策体系,确保数据资产化健康、有序发展。

6 结语

本文理论突破传统要素认知框架,构建数据要素特殊性分析范式,为后续研究奠定基础。创新“三维联动”机制,实现数据资产化与金融工具有机融合,提供方法支撑。同时提出分阶段实施路径,增强方案可操作性,助力数据资产化落地。未来研究聚焦探索数据资产化与绿色金融融合机制,推动二者协同发展,同时研究跨境数据流动中的融资创新模式,促进数据要素全球优化配置,重点关注基于技术手段的数据资产证券化,提升证券化产品透明度与可信度。政策制定者应重视数据要素市场制度型开放,在自贸试验区先行开展数据跨境流动金融创新试点,积累经验后逐步推广,以推动市场健康发展,提升我国数据经济竞争力。

参考文献

- [1] 周婷婷,杜庆贤,张浩.数据资产融资:现实动因、发展审视与深化路径[J].财会月刊,2025(08):123-129.
- [2] 胡正卿,孙湛等.数据资产可以证券化吗?—四种可行模式的运行机制和主要特点探讨[J].管理评论,2024(12):37-46.
- [3] 张楠,马治国.数据资产证券化探索的法律困境与解决路径[J].重庆大学学报(社会科学版),2024(2):211-222.

Huawei Thinking about human resource management in enterprise management

Xinyu Guo

Chengdu University of Technology, Chengdu, Sichuan, 644000, China

Abstract

This article focuses on Huawei Technology Co., Ltd. to explore its practices and insights in human resource management within the context of enterprise management. By analyzing Huawei's core values of "people-oriented", its performance-based evaluation system, and its global talent strategy, among other eight key HR strategies, the article reveals how Huawei supports its global business expansion through scientific HR management. Additionally, by examining Huawei's case studies, the article discusses the company's understanding and optimization paths in human resource management, including adhering to the Party's leadership, shaping corporate culture, strengthening development foundations, and driving digital transformation, providing valuable references for other companies.

Keywords

Huawei; human resource management; enterprise management

华为人力资源管理在企业管理中的思考

郭馨钰

成都理工大学, 中国 · 四川 成都 644000

摘要

本文以华为技术有限公司为研究对象, 探讨其人力资源管理在企业管理中的实践与启示。通过分析华为“以奋斗者为本”的核心价值观、绩效导向的考核体系、全球化人才战略等八大人力资源战略谋划, 揭示其如何通过科学的人力资源管理支撑全球业务拓展。同时结合华为案例, 从坚持党的引领、塑造企业文化、夯实发展根基、驱动数字化转型等方面, 阐述企业在人力资源管理领域的理解与优化路径, 为其他企业提供借鉴参考。

关键词

华为; 人力资源管理; 企业管理

1 引言

在全球经济格局深刻变革与科技竞争日益激烈的当下, 企业间的竞争本质逐渐演变为人才与管理体的竞争。华为人力资源管理体系在支撑企业战略落地、应对全球性挑战等方面展现出独特价值, 深入剖析华为经验, 对探索现代企业人力资源管理路径具有重要现实意义。

2018 年孟晚舟事件和华为芯片“卡脖子”事件, 华为这家中国民营企业被大众广为关注, 总部位于中国广东省深圳市龙岗区坂田华为基地的华为技术有限公司, 是全球领先的信息与通信技术 (ICT) 解决方案供应商, 专注 ICT 领域, 为运营商客户、企业客户和消费者提供有竞争力的 ICT 解决方案、产品和服务。成立于 1987 年的华为技术有限公司, 通过 30 多年的赓续发展, 成为一家业务遍及 170 多个

国家和地区, 服务全球 30 多亿人口, 年销售额 7000 多亿元, 员工人数超过 20 万, 位列世界 500 强第 111 位的中国民营企业。

华为作为全球领先的科技公司, 其人力资源管理在企业管理中具有重要的战略地位。总结以下 8 点来叙述华为公司的总体人力资源战略谋划。

2 公司的总体人力资源战略谋划

2.1 以奋斗者为本

华为的核心价值观之一是“以奋斗者为本”, 强调员工的价值与贡献。公司通过激励机制, 如股权分配、奖金和晋升机会, 鼓励员工持续奋斗。这种文化不仅提升了员工的积极性, 还推动了企业的持续创新与发展。

2.2 绩效导向

华为采用严格的绩效考核体系, 强调结果导向。员工的薪酬、晋升和职业发展都与绩效紧密挂钩。这种机制确保了高绩效员工得到应有的回报, 同时也促使员工不断提升自

【作者简介】郭馨钰 (2004-) , 中国贵州人, 在读本科生, 从事人力资源管理研究。

身能力。

2.3 全球化人才战略

华为在全球范围内吸引和培养人才，注重多元化和国际化。通过全球招聘、跨文化培训和国际轮岗，华为打造了一支具备全球视野和跨文化协作能力的团队，支持其全球化业务拓展。

2.4 持续学习与创新

华为重视员工的持续学习与成长，建立了完善的培训体系，包括内部培训、外部学习和在线课程等。公司还鼓励员工创新，提供资源支持创新项目，确保企业在技术和管理上保持领先。

2.5 危机意识与自我批判

华为倡导危机意识和自我批判精神，要求员工时刻保持警觉，不断反思和改进。这种文化帮助华为在快速变化的市场中保持灵活性和竞争力。

2.6 扁平化管理与高效沟通

华为采用扁平化管理结构，减少层级，提升决策效率。同时，公司注重内部沟通，通过多种渠道确保信息透明和快速传递，增强了团队的协作和执行力。

2.7 员工关怀与福利

华为在强调绩效的同时，也注重员工关怀，提供全面的福利体系，包括健康保障、家庭支持和心理辅导等，帮助员工平衡工作与生活，提升归属感和满意度。

2.8 长期激励机制

华为通过股权激励等方式，将员工利益与公司长期发展绑定，增强了员工的忠诚度和责任感，确保了核心团队的稳定性。

华为的人力资源管理通过绩效导向、全球化人才战略、持续学习和创新等策略，成功支撑了其全球业务的快速扩展。其管理理念和实践为其他企业提供了宝贵的借鉴，尤其在如何激励员工、提升组织效率和应对全球性挑战方面取得了显著成效^[1]。

华为的成功经验为众多企业高水平发展提供了遵循路径，源于拥有完善的内部治理和人力资源管理架构，其对科技的崇尚，人才的培养重视、科学的管理理念以及对未来产业发展的谋篇布局值得学习借鉴和思考，从华为的成功案例，浅述企业在人力资源管理方面的理解和认识。

2.8.1 坚持党对人力资源发展的引领作用

坚持以人力资源为原动力，充分发挥好科技、人才、创新三个“第一”的强大合力作用。习近平总书记在党的二十大报告中强调，必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力。这三个“第一”共同支撑起了企业高质量发展的引擎，科技、人才、创新等要素正在加速融合聚力，表现出以高水平科技自立自强为目标，打造以人才为中心、创新引领为主要任务的战略协同态势。科技第一生产力、创新第一动力效能的真正实现，最终要靠人才这个第一资源作用的切实有效发挥，由此才能形成人才强、科技强、企业

兴的发展态势。企业人力资源的科学优化，大力拉动人才链与科技链、创新链有效契合，有力推动科技、人才、创新“三轮驱动”，协调统一、相互支撑、互为补充，为企业高水平发展注入强大动力，着力激活人力“第一资源”，充分发挥人力资源优化配置的核心和导向作用，为科技“第一生产力”和创新“第一动力”提供人才支持，实施更加积极有效、更为公平公正、更大激励推动的人力资源体制机制，完善人才自主培养体系，科学分析人才成长规律、全方位培育好、全领域使用好人才，破解人才制度优势的堵点、难点，清除人才工作中存在的各种体制机制障碍，解缚人才发展的“紧箍咒”。加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人力资源管理评价体系，制定相应的评估指标和评估办法，实行更加灵活、更加科学、更加公正、更具实效的制度体系；充分调动全员工作的积极性和主动性，有效发挥各用人主体对人才在工作中的主体引导作用，实现人才在工作中更大范围、更多层面、更宽领域的推进，尽快消除各种机制性短板；充分尊重人才培养，使优秀人才既有“面子”又有“里子”，让人才在企业高水平、高质量发展上发挥出更加显著的作用^[2]。

2.8.2 人力资源管理塑造企业文化

企业文化是企业之魂，而人力资源管理在企业文化建设中发挥着重要作用，企业通过招聘符合企业文化价值观的员工，开展企业文化理念的培育和团队建设活动的引导，传播和强化特征鲜明的企业文化思想，增强员工的认同感和归属感，形成积极向上的工作氛围，“资源是会枯竭的，唯有文化才能生生不息”，华为南方工厂生产车间的醒目标语，折射出华为对企业文化价值理念的重视，体现了企业愿景和使命、基本信念和行为准则，是企业在长期发展中思想灌输和意识形态认同形成的一种精神信念和行为标准，激励员工为实现共同的目标而努力，正如华为的企业文化核心价值观是“以客户为中心，以奋斗者为本，长期艰苦奋斗，坚持自我批判”的文化核心理念，对企业发展营造了积极的导向作用、凝聚作用、激励作用和约束作用，企业文化是驱动企业高质量发展的永恒动力^[3]。

2.8.3 人力资源是企业之本

企业创新驱动，离不开“人”这个核心动能因素，科学构建人力资源体系建设，通过制定与企业战略方向相适宜的人力资源规划，合理的人才配置、培训和开发，优化人才结构，提升人才素质，确保企业在不同发展阶段都能拥有合适的人才队伍，为企业战略目标的实现提供人才支持，为企业的技术创新提供人才动能。华为有效的人力资源管理始于精准的人才规划与招聘、培养策略和体制机制建设，华为始终坚持自主创新、国际化拓展和多元化发展的战略方向提供了动力，让华为能够在一些关键技术上持续突破，实现了从跟跑到领跑的华丽转身，华为对人才的重视、有效人力资源激励机制的开发是推动企业高水平发展的引擎。人力资源充分挖掘员工潜力、消除流程冗余，更好地提高员工的工作效率和工作质量，增强企业市场竞争力。