

数字化背景下人力资源配置优化的创新机制

文 | 陈燕娜

数字经济快速崛起深刻改变了生产要素组合逻辑，大数据和人工智能等技术的广泛应用，推动劳动力市场与组织用工模式发生系统性变革，人力资源配置正朝着动态化与精准化方向不断演进。然而，传统配置机制在匹配精度和资源弹性等方面呈现出明显的制度滞后性，既有研究也缺少对配置机制整体性重构的系统分析。为此，构建数字化背景下人力资源配置的创新机制框架具有重要理论与现实意义。



(配图由 AI 生成)

数字技术对人力资源配置机制的重构逻辑

数据驱动与决策范式的跃迁

传统人力资源配置决策主要依据管理者经验和主观判断，信息获取渠道非常单一，决策误差难以进行有效量化。数字技术的深度渗透从根本上改变了这一逻辑，组织能够依托多源异构数据实时汇聚与结构化处理，把分散于各配置环节的人力资源信息整合为可计算的数据资产，配置判断从“经验驱动”向“证据驱动”发生根本性位移。数据不只是作为辅助工具介入决策过程，更作为底层重构力量推动人力资源管理从定性描述走向定量预测，从事后纠偏走向事前优化。

平台经济生态中配置边界的重组

在工业经济范式这种大背景下，人力资源配置是以科层制组织当作基本单元的，劳动力流动受到组织边界与雇佣契约的双重约束。数字平台的出现打破了这种封闭结构，让劳动力供需双方能够突破地理空间与组织层级的限制，实现跨组织、跨行业的动态匹配。从交易成本理论的角度审视，数字平台大幅压缩了配置过程中的搜寻成本、信息核验成本与协调成本，使得原本内化于组织的配置活动能够向平台外部转移，配置逻辑从“组织内最优”转变为“生态内最优”。

人机协作框架下配置主体的角色再定位

人工智能技术深度融入人力资源管理以后，使得配置主体结构出现了根本性转变。以往，人力资源管理者作为唯一的决策核心，承担着从信息收集到人才匹配的完整流程，然而伴随智能算法、自然语言处理与机器学习等技术的应用，这些职能逐渐在人与机器之间实现了专业化分工。在数据处

理、模式识别和跨维度信息整合方面，算法系统凭借高效性和精确性，更适合处理标准化、重复性的筛选工作，而人类管理者则在价值评估、文化契合度判断和复杂情境决策中，具备机器难以替代的优势。二者并非简单的替代关系，而是构建起以算法为辅助基础、以人工判断为最终验证的协同决策模式。这种角色重构要求组织从制度层面重新划分人机职责范围，并且建立相应的责任划分与决策复核机制，以此确保配置过程的高质量与伦理合规性。

数字化人力资源配置的核心机制解析

大数据驱动的多维画像与精准匹配

大数据技术普及为人力资源配置提供从单一评估转向立体画像的技术基础。传统岗位匹配通常只注重学历和工作年限等表面信息，无法深入体现个人能力构成、行为模式和成长空间，立体人才画像借助汇聚结构化与非结构化数据，把个人思维特点、团队协作能力、学习效率和工作表现纳入综合量化体系，构建兼具静态特质与动态变化特征的人才档案。相应的岗位需求从职责说明升级为能力权重矩阵，促使供需双方匹配过程实现更高维度对称性与精度可控，关键之处在于，立体画像机制顺利运行需同步建立数据质量管理与隐私保护边界，数据偏差与算法歧视问题要在设计阶段预先防范，以确保匹配公正性和结果可解释性。

数字平台支撑的弹性动态调配

数字平台给人力资源的灵活配置提供了关键支撑，借助实时对接供需与动态优化资源分配，有效突破传统用工模

式下劳动力供给的固有局限。在平台经济运作环境中，组织对人才的需求不再局限于固定岗位编制，而是可依据业务起伏、项目进展及战略重点灵活变动，在平台上实现按需调用与灵活组合，这种配置机制和资源基础理论的核心原则深度一致，平台把分散的劳动力资源转化成可快速调配的战略性资源，大幅降低组织应对外部环境变化时的人力资本闲置风险。灵活配置模式对现有劳动关系制度提出创新需求，传统标准化劳动关系无法适应平台用工的多样化特征，亟须在合同灵活性、权益保护及激励机制等方面构建匹配制度体系，以确保平台生态稳定发展。

智能算法导向的前瞻性需求预测

前瞻性人力资源需求预测是让配置优化从被动应对转为主动规划的核心手段，智能技术的融入为这一升级打下了非常坚实的基础。传统预测方法主要依靠历史人员编制和管理者的经验来做判断，存在预测周期短且难以捕捉结构性变化等问题。借助机器学习技术，系统能够整合宏观经济、行业人才流动等多维数据，在更长的时间维度内精准识别人才供需的结构性差异，为组织的人才储备、梯队建设和能力培养提供前瞻性决策支持。从人力资本理论的角度来看，这种预测机制把人力资源配置的时间维度从即时平衡拓展到长远统筹，助力组织在战略层面实现人才积累与业务发展的协同演进，推动人力资源管理从被动适应转变为主动构建组织竞争力的战略杠杆。

数字化人力资源配置创新机制的系统框架

数字底座的架构设计与数据治理

数字底座作为人力资源配置创新机制有效运行核心基础，其架构设计直接影响上层配置体系的稳定性与扩展潜力。在架构规划时，需要建立包含数据采集、存储、传输及应用的人力资源数据中台体系，以此消除招聘、培训、绩效、薪酬等模块间的数据壁垒，并确保跨系统跨业务领域数据流通畅达，数据治理是保障数字底座可靠运行的关键制度，涉及数据标准统一、质量管控、权限划分及全流程管理等核心内容。基于信息系统治理原理，健全的数据治理框架应明确数据权属界定、访问控制策略与审计追溯路径等制度规范，有效防范数据资产不当使用风险，数字底座的根本价值在于将碎片化、多源的人力资源信息转化为结构化数据，可分析的战略数据资源，为精准配置、动态调整与趋势预测等创新机制提供持续可靠的数据支撑。

配置流程的智能化重构与人机协同

配置流程的智能化升级是创新机制从技术潜力转化成组织能力的关键步骤，其核心就是利用数字技术对传统配置流程进行全面优化。在流程优化这件事情上，智能化配置平

台把岗位发布、简历筛选、能力测评、人才推荐以及录用决策等环节串联成数据驱动的自动化流程，极大地减少了人工操作过程中的时间消耗与信息失真。不过流程智能化并非意味着完全替代人工决策，而是要在算法系统和人工判断之间构建合理的协作机制。依据Herbert Simon的有限理性理论，人类决策者处理结构化、重复性任务时会存在认知方面的瓶颈，算法系统在这类场景中有着明显的效率优势，对于涉及组织文化契合、价值观念匹配和战略人才评估等非结构化场景，必须保留人类管理者的决策主导权。二者的有效协作需要依靠标准化的决策节点设计和权责划分规则给予制度保障，以此确保配置流程能在效率和质量之间实现动态平衡。

制度规范与激励相容的保障设计

数字化人力资源配置创新机制要持续有效运行，需要制度规范和激励相容两大保障体系共同支撑。在制度规范方面，算法透明度要求和数据伦理准则要以制度形式融入配置的机制运行过程，算法黑箱问题是数字化配置的主要伦理难题，配置结果可解释性以及申诉救济机制完善性是保障配置公平性和组织公信力基本制度前提。在激励相容方面，创新机制顺利运行需确保各参与方行为动机与机制目标保持一致，根据激励相容理论，制度设计要让技术开发者、管理决策者和被配置员工三方利益实现正向统一，技术开发者要受合规约束避免算法偏见，管理者要以绩效为导向促进数字工具有效利用，员工可获得数据权限和职业发展积极反馈，从而持续保持参与积极性。这三类主体激励体系整体协调，构成数字化人力资源配置创新机制达到制度平衡基础条件。

结束语

数字技术不是简单把传统配置工具取代，而是在决策方式、组织范围和人员身份三个层面，全面革新了人力资源配置的运作模式。在大数据引导的精准对接、数字平台支持的灵活调整以及智能算法驱动的未来规划共同作用下，依托数字基础与制度保障的系统支撑，共同构成了新时期人力资源配置创新机制的整体框架。这一创新机制的有效运作，实际上是技术逻辑与制度逻辑协同发展的动态过程，只有技术逻辑和制度逻辑相互协调，才能实现人力资源配置效果的持续提升。

作者简介：陈燕娜 河南省地质局地质灾害防治中心