

高质量发展导向下电商企业数字化人才培养与经济效益提升机制研究

刘双双

南京邮电大学马克思主义学院, 江苏 南京

收稿日期: 2025年4月29日; 录用日期: 2025年5月16日; 发布日期: 2025年6月17日

摘要

在数字经济蓬勃发展的背景下, 电商企业的数字化转型已成为推动高质量发展的必然选择。本文以高质量发展为切入点, 系统研究了电商企业数字化人才培养与经济效益提升的内在机制, 深入探讨了两者之间的互动关系及协同发展路径。研究结果显示, 数字化人才培养与经济效益提升具有显著的双向促进作用, 构建高效协同的发展机制是实现企业持续进步的关键。基于此, 本文提出了优化人才培养体系、创新经济效益提升模式和完善保障机制等建议, 为电商企业实现高质量发展提供了理论依据与实践参考。

关键词

高质量发展, 电商企业, 数字化人才培养, 经济效益, 互动机制

Mechanism of Digital Talent Development and Economic Efficiency Improvement in E-Commerce Enterprises Oriented toward High-Quality Development

Shuangshuang Liu

School of Marxism, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing Jiangsu

Received: Apr. 29th, 2025; accepted: May 16th, 2025; published: Jun. 17th, 2025

Abstract

Against the backdrop of the booming digital economy, digital transformation has become an inevita-

ble choice for e-commerce enterprises to promote high-quality development. This paper, taking high-quality development as the entry point, systematically studies the internal mechanisms of digital talent cultivation and economic efficiency improvement in e-commerce enterprises, and deeply explores the interactive relationship and collaborative development paths between the two. The research results show that digital talent cultivation and economic efficiency improvement have a significant two-way promoting effect, and constructing an efficient collaborative development mechanism is the key to achieving sustainable progress for enterprises. Based on this, this paper puts forward suggestions such as optimizing the talent cultivation system, innovating economic efficiency improvement models, and improving safeguard mechanisms, providing theoretical basis and practical reference for e-commerce enterprises to achieve high-quality development.

Keywords

High-Quality Development, E-Commerce Enterprises, Digital Talent Cultivation, Economic Efficiency, Interactive Mechanism

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着数字技术的快速发展和广泛应用，数字经济已成为推动经济社会发展的重要力量。党的十八大以来，党中央高度重视发展数字经济，将其上升为国家战略。作为数字经济的重要组成部分，电商行业正经历深刻的数字化转型。在这一过程中，数字化人才既是转型的核心驱动力，也是实现企业高质量发展的关键要素。然而，当前电商企业在数字化人才培养方面仍面临诸多挑战，如人才供需错配、培养方式落后、效果评估不足等问题，这些都制约着企业的高质量发展。本文基于高质量发展的理念，深入探讨电商企业数字化人才培养与经济效益提升的互动机制，旨在为企业构建科学的人才培养体系、实现经济效益持续提升提供参考。

2. 电商企业数字化人才的现实需求与培养现状

随着数字经济的蓬勃发展和新一代信息技术的广泛应用，电商企业正面临着日益激烈的市场竞争和不断变化的消费需求。在此背景下，数字化转型已成为电商企业实现高质量发展的必由之路，而数字化人才则是推动转型升级、提升企业核心竞争力的关键要素[1]。

2.1. 电商企业数字化人才的现实需求

当前，电商企业数字化人才的现实需求主要体现在以下几个方面：第一，技术创新驱动下的人才结构升级。电商行业的技术迭代速度极快，大数据、人工智能、区块链、云计算等新兴技术不断渗透到电商平台的各个环节。从商品推荐、智能客服、仓储物流到精细化运营管理，数字化技术的应用对人才提出了更高的要求。企业迫切需要具备数据分析、算法开发、系统架构设计等专业能力的技术型人才，以推动业务流程的智能化和自动化，实现降本增效和用户体验提升。第二，跨界融合与复合型人才需求。电商企业的数字化转型不仅仅是技术层面的升级，更是业务模式和组织结构的深度变革。这要求企业培养能够跨界整合资源、具备创新意识和战略眼光的复合型人才。这类人才既要掌握前沿数字技术，又要具备市场营销、供应链管理、用户体验等多领域知识，能够在多元团队中协同工作，推动企业创新发展。

例如, 数字营销人才需要精准把握消费者需求, 利用数据工具进行市场分析和策略制定, 从而提升品牌影响力和市场份额。第三, 数据安全与合规管理能力。随着数据成为企业核心资产, 数据安全与隐私保护问题日益突出。电商企业在数字化进程中, 必须高度重视数据合规管理, 防范信息泄露、网络攻击等风险。因此, 企业在人才培养中应加强数据安全、网络安全、法律法规等相关知识的培训, 提升员工的数字伦理素养和合规操作能力, 确保企业在合规框架下健康发展。第四, 国际化发展与跨文化沟通能力。在全球化背景下, 越来越多的电商企业积极布局海外市场, 跨境电商成为新的增长点。这对人才提出了国际视野和跨文化沟通能力的新要求。企业需要培养熟悉国际市场规则、具备多语言能力和跨文化交流能力的国际化人才, 以适应海外业务拓展和多元文化融合的需求, 提升企业的全球竞争力。第五, 持续学习与能力更新。数字经济时代, 知识和技术更迭迅速, 企业和个人都面临着持续学习和能力更新的压力。电商企业需要建立完善的培训体系和学习机制, 鼓励员工不断学习新知识、新技术, 提升自我革新能力, 以适应行业发展的新趋势和新挑战。综上所述, 电商企业数字化人才的现实需求, 不仅体现在技术能力的提升, 更涵盖了复合型能力、合规管理、国际视野以及持续学习等多个层面。只有通过系统化、前瞻性的培养机制, 才能为企业数字化转型和可持续发展提供坚实的人才保障。

2.2. 电商企业数字化人才培养现状

随着数字经济的蓬勃发展, 电商企业数字化转型步伐不断加快, 对数字化人才的需求日益迫切。当前, 电商企业积极完善培训体系, 不断探索多元化的人才培养方式, 加大人才培养资源投入。

数字化人才培养体系建设。习近平指出: “战略人才站在国际科技前沿、引领科技自主创新、承担国家战略科技任务, 是支撑我国高水平科技自立自强的重要力量, 要把建设战略人才力量作为重中之重来抓。” [2]当前, 电商企业普遍重视数字化人才培养, 积极构建系统化的人才培养体系。大型平台如阿里巴巴、京东等已建立起完善的培训架构, 涵盖入职培训、专业技能提升和管理能力发展等方面。从培养内容来看, 企业通过内部培训学院和在线学习平台, 为员工提供持续学习机会, 培训内容覆盖数据分析、平台运营、算法开发和用户体验设计等核心领域。线上学习与线下实践相结合, 并辅以导师制度和专题项目实践, 提升员工实战能力。从培养层次来看, 企业根据岗位和级别设置差异化方案, 基层注重数据与营销, 技术岗位侧重前沿技术, 管理层强调战略思维。企业还将培训与职业发展通道结合, 促进人才成长与晋升。

数字化人才培养方式应用。当前, 电商企业在数字化人才培养方面采取多元化培养方式, 主要包括理论学习、实践训练和创新应用三个层面。企业依据不同岗位和人才发展需求, 灵活运用在线学习平台、微课程和内部知识库, 丰富员工理论学习资源, 并开发移动学习 APP, 支持碎片化学习。同时, 邀请行业专家和管理者开展专题讲座, 分享实战经验。在实践训练上, 企业通过“师徒制”和“项目制”, 让新人在实际工作和跨部门项目中积累经验, 并建立模拟训练环境, 提升数据分析和用户运营等能力。在创新应用方面, 企业举办创新大赛、设立创新工作室, 鼓励员工创新, 部分企业还设立内部创业机制, 支持创新项目孵化。此外, 企业积极组织员工参与行业交流, 与外部专家开展技术研讨和经验分享, 全面提升数字化人才素质与能力。

数字化人才培养资源投入。电商企业在数字化人才培养方面的资源投入主要体现在资金、师资、平台和时间保障等方面。近年来, 随着数字化转型的加快, 企业对人才培养的投入持续增长。大型电商企业每年设立专门预算, 投入占人力资源总成本的 3%~5%, 用于课程开发、培训实施和师资引进等。师资方面, 企业通过内部资深员工和外部行业专家共同组成讲师队伍, 部分企业还建立了讲师认证体系, 提升师资专业性。平台建设上, 企业积极搭建数字化学习平台, 集成课程管理、学习跟踪和评估功能, 并开发移动学习 APP、建设实训基地和创新实验室, 丰富员工实践机会。在时间保障方面, 企业普遍安排

固定培训时间，将学习计划纳入日常管理。一些企业创新实行“学习积分制”，将学习成果与绩效考核、职业发展紧密结合，激励员工主动参与培训。

2.3. 电商企业数字化人才培养存在的问题

然而，当前电商企业数字化人才培养仍面临诸多挑战，制约着企业的创新发展。第一，在人才培养体系方面，培训内容更新速度难以跟上技术发展和市场变化的节奏，部分企业的培养体系过于注重短期效果，缺乏长远规划。培训评估和反馈机制需要进一步完善。中小电商企业由于资源限制，人才培养体系不够健全，往往采用临时性、碎片化的培训方式。在跨境电商领域，企业在培养具备国际视野和跨文化沟通能力的数字化人才方面还存在短板。第二，在培养方式方面，部分培训过于形式化，缺乏针对性和实效性。在线学习平台的使用率和完课率不高，员工参与度需要提升。实践训练中，由于业务压力大，导师指导时间和精力投入不足。创新应用方面，员工创新成果的转化率较低，激励机制还需完善。此外，培养方式的数字化程度还有提升空间，如虚拟现实、增强现实等新技术在培训中的应用还比较有限。第三，在培养资源投入方面，资金投入的持续性和稳定性不足，部分企业易受经营状况影响而削减培训预算；师资力量配备不足，特别是新兴技术领域的高水平讲师匮乏；数字化学习平台功能单一，用户体验待提升；培训资源分配不均衡，过于集中在核心岗位和骨干人才；时间保障机制不够完善，培训时间常因业务需要被压缩或取消。以上问题制约了数字化人才队伍的建设和企业数字化转型的深入推进[3]。只有不断完善培养体系，优化资源配置，创新培训方式，并健全激励与考核机制，才能有效提升数字化人才培养的质量和水平，为企业高质量发展提供坚实的人才保障。

3. 电商企业数字化人才培养与经济效益的互动机制

数字化人才培养与经济效益的互动机制是一个复杂的系统工程，体现了人才资源开发与经济发展的辩证统一关系。在数字经济时代，数字化人才既是经济增长的驱动力，也是数字化转型的支撑要素。随着新一代信息技术深度融入各领域，人才培养质量直接影响经济效益提升，而经济发展也为人才培养提供了更好的资源与平台。数字化人才培养与企业经济效益之间存在着显著的正向互动关系，这种良性互动成为推动数字经济发展的动力。

3.1. 数字化人才培养对经济效益的促进作用

数字化人才培养对企业经济效益具有显著的促进作用。系统化、专业化的数字化人才培养不仅能为企业注入新的活力和创新动力，更成为推动企业经济效益持续增长的重要驱动力。首先，数字化人才能够有效推动企业数字化转型升级。通过系统培养数字化人才，企业能够更好地利用先进技术优化生产流程、提升运营效率，降低管理和运营成本，从而直接提升经济效益。例如，电商企业数字化人才通过数据分析优化供应链管理，实现精准库存控制和物流调度，有效减少资源浪费，提高资金周转率。其次，数字化人才是企业创新能力提升的重要保障。具备数字化思维和技术背景的人才能敏锐把握市场变化和行业趋势，推动产品和服务创新升级，帮助企业拓展新的盈利增长点。例如，基于大数据的个性化推荐系统，不仅提升用户体验，也显著增加销售转化率和客户粘性。再次，数字化人才有助于企业提升市场竞争力。数字化人才能够利用数据挖掘和智能算法，分析消费者行为，制定科学的市场策略，提升市场响应速度和服务水平，从而增强企业在行业中的竞争优势。以电商平台为例，数字化人才可以通过数据分析实现用户分层管理和个性化营销，提升客户满意度和复购率，推动企业收入持续增长。此外，数字化人才培养还能够带动企业管理模式和组织结构创新。数字化人才不仅具备技术能力，还善于跨部门协作和流程再造，推动企业建立更加高效、灵活的管理体系。这种管理创新能够提升企业整体运营效率，增强组织的适应性和抗风险能力，为企业创造更大的经济价值。

综上所述，数字化人才培养对于提升企业经济效益具有基础性和战略性意义。它不仅能够直接促进企业降本增效、创新发展，还能提升企业核心竞争力和可持续发展能力，为经济社会的高质量发展注入强大动力。

3.2. 经济效益提升对数字化人才培养的反哺作用

经济效益的提升对数字化人才培养具有显著的反哺作用，这种作用体现在资金投入、平台建设、激励机制、品牌吸引力等多个方面，具体分析如下：首先，经济效益的增长为企业加大数字化人才培养投入提供了坚实的物质基础。当企业通过数字化转型实现利润增长后，能够有更多资金用于引进先进的培训设施、开发定制化的培训课程、聘请高水平讲师以及与高校和科研机构开展合作。这些投入不仅提升了人才培养的质量和针对性，也为企业持续创新和升级提供了源源不断的人才支持。其次，经济效益的提升促进了企业数字化平台和实践环境的完善。企业盈利能力增强后，可以投资建设更为先进的数字化运营平台、实验室和仿真系统，为人才提供真实的业务场景和创新实践机会。这不仅提升了人才的实战能力，也加快了新技术、新模式在企业内部的推广和应用，进一步激发员工的学习热情和创新动力。再次，经济效益的增长有助于完善企业内部的人才激励机制。企业可以通过提高薪酬待遇、设立专项奖励、完善晋升通道等方式，增强数字化人才的归属感和积极性，吸引更多优秀人才加入企业并长期服务于企业发展。同时，良好的经济效益还使企业能够为员工提供更多职业发展机会，包括海外培训、跨部门轮岗、创新项目参与等，进一步拓展人才成长空间。此外，经济效益的提升能够增强企业品牌影响力和行业竞争力，吸引更多高素质数字化人才。企业在行业中的领先地位和良好口碑，有助于吸引高校毕业生和社会人才的关注，从而形成良性的人才引进和培养循环。同时，企业在经济效益提升的基础上，可以积极参与行业标准制定、产学研合作等活动，进一步提升人才培养的社会资源整合能力。

综上所述，经济效益的提升不仅为数字化人才培养提供了坚实的物质保障和广阔的发展空间，还通过完善平台建设、激励机制，形成了企业与人才共同成长、相互促进的良性循环。这种反哺作用对于企业实现可持续发展和推动数字经济高质量发展具有重要意义。

3.3. 数字化人才培养与经济效益的协同发展机制构建

为了充分发挥数字化人才培养与经济效益之间的正向互动关系，电商企业需要构建系统化的协同发展机制。数字化人才培养与经济效益的协同发展机制，是指企业在数字化转型过程中，通过科学整合内部外部资源，建立系统化、制度化的运行体系，使数字化人才培养与企业经济效益提升有机融合、相互促进的动态协作机制。该机制强调在组织战略、投入产出、激励政策和成果转化等方面实现高度协同，推动人才能力提升与企业价值创造同步发展，形成“人才驱动效益、效益反哺人才”的良性循环。简而言之，协同发展机制是一种以企业整体目标为导向，将数字化人才培养与经济效益提升紧密结合，通过多部门、多主体协作，实现人才成长和企业经济增长双赢的体制与运行模式，主要包括以下几个方面：

第一，建立人才培养与企业战略目标相结合的顶层设计。电商企业应“以科技发展、国家战略需求为牵引”[4]，将人才培养与企业战略目标紧密结合，纳入长期发展规划。通过前瞻性分析，明确数字化转型所需关键能力，制定分层次、分阶段的人才培养方案，实现全员、全流程覆盖。

第二，建立培养投入与效益挂钩机制。企业应设立弹性培养预算制度，根据经营效益情况动态调整培养投入。同时建立培养效果评估体系，通过关键指标监测培养投入的产出效益，实现培养资源的优化配置。例如，可以将员工在培训后的业务改善程度、创新成果转化等与培养投入挂钩，确保投入产出的良性循环。

第三，完善人才培养激励机制。设计与经济效益相关联的激励政策，将员工学习成果与职业发展、

薪酬待遇紧密结合。建立创新激励基金，对在数字化创新中做出突出贡献的员工给予奖励，激发员工持续学习和创新的积极性。同时，建立导师激励机制，鼓励优秀员工参与人才培养工作。

第四，构建培养效果转化机制。搭建创新实践平台，支持员工将学习成果转化为业务创新[5]。建立跨部门协作机制，促进知识共享和技能互补。设立创新项目孵化机制，为优秀创意提供资源支持，加快创新成果转化为经济效益的速度。通过以上机制的有机结合，形成培养投入、效果评估、激励保障、成果转化的闭环体系，推动数字化人才培养与经济效益的良性互动，实现企业可持续发展。

4. 电商企业数字化人才培养与经济效益的协同发展机制运行的保障措施

在电商企业推进数字化人才培养与经济效益协同发展的过程中，机制运行的保障措施至关重要。只有通过科学的组织架构优化、完善的制度建设和合理的资源配置，才能确保协同发展机制的高效、持续运行，实现人才培养与企业战略目标的深度融合。

4.1. 组织架构的优化是机制顺利运行的基础

组织架构的优化是机制顺利运行的基础。企业应根据数字化转型和人才培养的实际需求，设立专门的人才发展与创新管理部门，统筹协调人才培养、创新项目孵化及成效评估等相关工作。该部门不仅要承担顶层设计职能，还需在各业务板块之间搭建沟通桥梁，推动跨部门协作，打破信息壁垒，实现知识与资源的高效流动。此外，企业还可设立人才培养专项小组，负责具体方案的制定与执行，确保各项措施落地有声。

4.2. 完善的制度建设为机制运行提供制度保障

完善的制度建设为机制运行提供制度保障。企业需“深化教育科技人才体制机制一体化改革，完善科教协同育人机制”[6]，制定系统化的人才培养制度、创新激励政策和效果评估标准，明确各部门、各层级在协同机制中的职责分工与考核指标。例如，建立人才培养与业绩考核挂钩的制度，将员工学习成果、创新能力提升与岗位晋升、薪酬待遇紧密结合，激发员工主动参与的积极性。同时，完善创新项目申报、评审与孵化流程，确保优秀创新项目能够获得及时支持和资源倾斜。制度的科学性和透明度，有助于提升员工的归属感与认同感，推动协同机制的良性运作。

4.3. 资源配置的合理性直接影响机制的执行效果

资源配置的合理性直接影响机制的执行效果。企业应根据人才培养和创新发展的实际需求，合理分配人力、财力和物力资源。设立专项培训基金和创新激励基金，为人才培养和创新实践提供充足的经费保障。与此同时，积极引进外部优质培训资源和创新资源，推动企业与高校、科研院所、行业协会等外部机构“在数字化教学与管理上的技术创新与合作”[7]，形成校企协同、产学研结合的人才培养新格局。此外，企业还应加大对数字化工具和管理平台的投入[8]，如人力资源管理系统、在线学习平台和大数据分析工具，为机制运行提供技术支撑，提高管理效率和决策科学性。

4.4. 企业应建立常态化的监督与反馈机制

企业应建立常态化的监督与反馈机制，对协同发展机制的运行情况进行动态监控和定期评估。通过设立专门的监督小组，定期收集和分析人才培养、创新项目、激励政策等环节的数据，形成科学的评价体系。借助信息化工具，企业能够实时掌握机制运行中的关键指标，及时发现并解决存在的问题。同时，畅通员工反馈渠道，鼓励员工提出改进建议，不断优化组织架构、制度流程与资源配置。通过持续监督与反馈，确保协同机制高效运转。

综上所述，机制运行的保障措施是电商企业实现数字化人才培养与经济效益协同发展的重要支撑。只有在组织架构、制度建设和资源配置等方面形成合力，才能为协同机制的高效运转和企业的可持续发展提供坚实保障。

5. 结语

本研究系统分析了电商企业数字化人才培养与经济效益之间的互动关系，构建了协同发展机制，并提出了相应的保障措施。研究表明，数字化人才培养与经济效益之间存在显著的互动和促进作用，二者的协同发展已成为企业实现高质量发展的核心路径。构建科学完善的人才培养体系和经济效益提升机制，是推动协同发展的关键环节；而健全的保障机制则为培养成效和效益提升提供了坚实支撑。未来，电商企业应进一步深化机制创新，持续优化人才培养与效益协同路径，为企业可持续发展注入新动能。

基金项目

本文系南京邮电大学 2024 年教学改革研究立项项目“基于生成式人工智能的高校思政课实践教学模式创建研究”(JG01824JX42)；南京邮电大学 2023 年度第二批引进人才科研启动基金项目“习近平生态文明思想的科学性研究”(NYY223032)的阶段性成果。

参考文献

- [1] 吴群, 韩天然. 数字化能力对平台型电商企业创新生态系统韧性的提升机制研究[J]. 当代财经, 2023(12): 81-93.
- [2] 论科技自立自强[M]. 北京: 中央文献出版社, 2022: 271.
- [3] 徐晓明, 杜何颜. 数实融合助力制造业数字化转型的路径探析[J]. 行政管理改革, 2024(2): 57-65.
- [4] 习近平在全国教育大会上强调 紧紧围绕立德树人根本任务 朝着建成教育强国战略目标扎实迈进[N]. 人民日报, 2024-09-11(001).
- [5] 刘军梅, 陶立敏. 我国制造业数字化转型的人才引育机制研究[J]. 复旦学报(社会科学版), 2024, 66(5): 161-169.
- [6] 在全国科技大会、国家科学技术奖励大会、两院院士大会上的讲话[N]. 人民日报, 2024-6-25(001).
- [7] 阎琨, 段梦涵. 国际高等教育数字化变革模式及其对我国数字化拔尖人才培养的启示[J]. 教育发展研究, 2024, 44(3): 1-10.
- [8] 汝绪伟, 张晓月, 张雷, 等. “专精特新”中小企业数字化转型政策体系、机遇挑战及路径选择——基于山东省的研究[J]. 科技管理研究, 2023, 43(23): 113-120.