

双重核算、报告生成、数据统计等工作，精准落实新制度各项要求^[9]。加大复合型人才精准引进力度，立足人才缺口实际，优化人才引进导向，重点引进既具备扎实的会计专业功底、熟悉行政事业单位会计管理流程，又掌握信息化技术、数据治理、系统运维等相关技能的复合型人才，补充人才队伍短板。完善人才激励与留存机制，打破“平均主义”，建立健全以能力、实绩、贡献为核心的人才评价、考核、激励体系，将会计信息化操作能力、新制度掌握程度、工作成效、数据治理成果等纳入考核评价范围，考核结果与评优评先、职务晋升、绩效分配直接挂钩；对表现优秀、实绩突出的复合型人才给予表彰奖励、岗位倾斜，激发人才工作的积极性、主动性与创造性；同时，加强人才关怀，搭建人才成长平台，为人才提供持续学习、技能提升的机会，畅通人才职业发展通道，切实提升人才留存率，推动人才队伍能力持续提升。

4.3 完善数据治理

统一数据标准规范，立足新政府会计制度的核算要求与行政事业单位会计管理实际，牵头制定统一的数据编码、分类标准、录入规范、校验规则，明确各部门、各环节会计数据的采集范围、口径标准、传递流程，规范会计科目、预算项目、资产类别等核心数据的统一口径，打破部门间的数据壁垒，实现会计数据、业务数据、资产数据、预算数据的标准化、规范化管理，确保各类数据来源可追溯、口径可统一、汇总可高效，为数据共享、分析、利用奠定坚实基础。强化数据质量全流程管控，构建“事前规范、事中审核、事后核查、动态优化”的数据质量管控闭环机制，在数据录入环节，明确录入责任，规范录入流程，嵌入智能化校验功能，对数据的完整性、准确性、合规性进行实时校验，及时发现并纠正数据遗漏、错误、违规等问题；在数据处理环节，建立数据清洗、整合、比对机制，消除数据冗余、差异，提升数据一致性；在数据使用环节，定期开展数据质量核查，对数据质量进行评估，建立数据质量问题台账，明确整改责任与时限，动态优化数据管控措施，确保会计数据真实、准确、合规，满足新制度对会计信息质量的核心要求。提升数据挖掘与利用效能，依托会计信息化系统，搭建专业化的数据分析平台，结合单位管理需求，构建针对性的数据挖掘模型，重点围绕资金使用效益、预算执行进度、风险防控重点等核心领域，对会计数据进行深度分析、精准研判，挖掘数据背后的运行规律、存在问题及改进方向，形成具有针对性、可操作性的分析报告，为单位预算编制、资金配置、风险防控、决策制定提供精准的数据支撑，推动会计数据与单位管理、

决策深度融合，充分释放会计数据的管理价值。

4.4 健全保障机制

健全完善管理制度体系，结合新政府会计制度要求与行政事业单位会计信息化建设实际，修订完善会计信息化建设管理办法、数据管理制度、系统运维管理制度、安全管理制度、岗位责任制度等一系列规章制度，明确各部门、各岗位在信息化建设、数据管理、系统运维、安全防护等方面的职责分工、工作流程与纪律要求，规范会计信息化建设全流程管理，确保各项工作有章可循、有规可依；同时，将会计信息化建设要求全面融入单位内部控制体系，细化信息化环节的内控流程与管控措施。强化资金保障力度，建立多元化、常态化的资金投入机制，结合信息化建设规划与年度工作任务，合理安排信息化建设专项资金，重点加大对系统升级优化、人才培育、运维服务、安全防护、老旧系统迭代等方面的资金投入，确保信息化建设各项任务顺利实施。加强资金使用管控，建立资金使用预算管理、绩效评价机制，规范资金拨付、使用流程，严格审核资金使用情况，提高资金使用效益，杜绝资金浪费、闲置等问题。

5 结语

会计信息化建设是一项系统性、长期性的工作，应当立足新政府会计制度的核心要求，精准把握会计信息化的适配化、精细化、一体化特点，文章通过优化系统建设、强化人才培育、完善数据治理、健全保障机制等系列举措，构建高效、规范、智能的会计信息化体系，推动会计信息化与会计工作深度融合。未来，行政事业单位需持续深化会计信息化建设，不断优化完善信息化体系，充分发挥会计数据的价值，提升资金配置效能与风险处置能力，推动行政事业单位会计工作高质量发展，为公共财政事业发展与政府治理现代化提供有力支撑。

参考文献

- [1] 吴炜.新的政府会计制度下的事业单位财务信息化建设[J].首席财务官, 2024(19): 192-194.
- [2] 张燕茹.新政府会计制度下行政单位财务管理问题与对策研究[J].现代经济管理, 2024(4): 69-71.
- [3] 杨璐.基于新政府会计制度的行政事业单位会计信息化建设研究[J].中国乡镇企业会计, 2025(22): 10-12.
- [4] 姜成茵.行政事业单位会计信息化建设研究[J].会计师, 2025(12): 93-94.
- [5] 杨蕾.行政事业单位会计信息化建设的探讨[J].财会学习, 2024(22): 115-117.

Research on the Precise Identification and Retention Strategies of High-End Technical Talents in Enterprises under the Context of Digital Economy

Linqing Qi

Human Resources Department, Tangsteel Company, Hebei Iron and Steel Group, Tangshan, Hebei, 063000, China

Abstract

In the context of the digital economy, high-end technical talents have become the core personnel for enterprise value creation and digital transformation. However, many enterprises face serious problems in the identification and retention of high-end technical talents, and are confronted with the dual challenges of difficulty in recruiting and retaining such talents. Based on this, this article focuses on the precise identification and retention of high-end technical talents and proposes strategies. In terms of precise identification, first, a clear identification benchmark should be established to provide a core guidance for the identification of high-end technical talents. Then, an identification framework should be built, and the indicators for precise identification of high-end technical talents should be designed well. Finally, the integration of traditional identification methods and digital identification methods should be carried out. Regarding retention, retention strategies should be adopted around four dimensions: salary incentives, career development, organizational atmosphere, and emotional belonging.

Keywords

Digital Economy; High-level Technical Talents; Precise Identification

数字经济背景下企业高端技术人才的精准识别与留用策略研究

齐琳青

河钢集团唐钢公司人力资源部, 中国·河北唐山 063000

摘要

数字经济背景下, 高端技术人才成为企业价值创造与数字化转型的核心人才, 然而, 不少企业在高端技术人才的识别与留用中存在着严重的问题, 面临着难以招到人和留不住人的双重困境。文章基于此, 聚焦高端技术人才的精准识别与留用, 提出策略。精准识别方面, 先明确识别基准, 为高端技术人才识别提供核心导向, 再搭建识别框架, 做好高端技术人才精准识别的指标设计, 最后, 最好传统识别方法与数字识别方法的融合。留用方面, 围绕薪酬激励、职业发展、组织氛围、情感归属四大维度, 采取留用策略。

关键词

数字经济; 高端技术人才; 精准识别

1 引言

数字经济是以数据资源为关键要素, 以现代信息网络为主要载体、以信息通信技术融合应用为核心特点的新型经济形态^[1]。当前, 我国数字经济正处于快速发展阶段, 数字经济核心产业增加值占国内生产总值的比重已突破 10%。数字经济时代的到来, 对企业技术人才提出了更高的要求。兼有通用技术能力、专业技术能力以及数字素养的复合型高端人才, 成为企业需求最为旺盛的人才。对此, 企业要做好

高端技术人才的精准识别与高效留用, 充分发挥高端技术人才在企业发展中的作用。

2 数字经济背景下企业高端技术人才的精准识别

2.1 明确识别基准

识别基准是高端技术人才精准识别的标尺, 核心是界定数字经济背景下企业高端技术人才的核心特质与识别导向, 明确什么样的人才是高端技术人才, 为后续识别工作奠定基础。不同于传统单一的专业技能导向, 数字经济背景下, 企业需立足数字转型需求, 结合人才能力特质、价值导向、发展潜力, 构建多维度、差异化识别基准体系, 确保基准贴

【作者简介】齐琳青(1984—), 女, 中国河北唐山人, 本科, 副高级经济师, 从事人力资源管理研究。

合企业实际与数字经济发展趋势。

数字素养基准是核心前提。数字经济以数字技术创新与应用为核心，高端技术人才作为技术研发者、应用者与推动者，必须具备过硬数字素养。一是数字技术认知能力。精准把握大数据、人工智能等核心数字技术的发展趋势、原理与应用场景，敏锐捕捉技术与业务的融合点。二是数字技术应用能力。熟练运用数字技术解决生产经营、研发中的实际问题，实现数据价值挖掘、流程优化与效率提升。三是数字安全意识。坚守数据与网络安全底线，识别应用中的安全风险，掌握基本防护方法。

专业技术基准是核心支撑。高端技术人才的核心价值在于凭借扎实专业功底解决关键技术难题、推动创新突破。基准需突出专业性、前瞻性与实用性，一方面强调扎实的专业基础，具备对应领域深厚理论功底与熟练操作技能，应对常规技术问题。另一方面强调技术创新与突破能力，能立足企业转型需求开展研发、突破核心瓶颈，推动技术成果转化。

创新能力基准是关键导向，价值导向基准是重要补充。数字技术迭代加快，要求高端技术人才具备强烈创新意识、发散创新思维和突出创新实践能力，能牵头科研项目、解决复杂难题，通过创新优化流程。价值导向方面，需注重人才职业素养，强调责任意识、敬业精神与团队协作能力，同时关注发展契合度，要求人才认同企业核心价值观，个人职业规划与企业战略匹配，具备持续学习意愿。

2.2 搭建识别框架

明确识别基准后，需搭建科学系统的识别框架，将基准转化为可量化、可操作的指标体系，解决识别工作主观性、随意性问题。结合数字经济特点与企业实际，构建基准层、指标层、权重层、评价层四级识别框架，兼顾科学性、系统性与可操作性，确保识别工作有章可循、有据可依。

基准层是框架基础，对应数字素养、专业技术、创新能力、价值导向四大基准，构成识别核心维度，确保覆盖高端技术人才核心特质，贴合企业数字转型需求。四大基准相互独立又相互补充，分别聚焦数字能力、专业功底、创新潜力与价值契合度，既避免维度遗漏，又突出核心重点，为指标层设置提供明确方向，保障识别框架的全面性与针对性。

指标层是框架核心，是基准的细化落地，需遵循全面性、针对性、可量化、可操作原则，将四大基准拆分为具体可衡量的指标。数字素养基准对应数字技术认知、应用与安全三类指标。专业技术基准对应专业基础、技术创新与跨界融合三类指标。创新能力基准对应创新意识、思维与实践三类指标。价值导向基准对应职业素养与发展契合度两类指标。结合行业、规模与转型阶段调整指标，如初创数字企业侧重创新与数字应用指标，大型传统转型企业侧重专业功底与跨界融合指标。

权重层是框架关键，用于明确各基准、指标的重要程度，避免平均用力。需立足企业转型战略，采用层次分析法、德

尔菲法等科学方法分配权重，重点向专业技术、创新能力、数字素养倾斜，三者权重之和不低于70%，其中专业技术基准权重30%-35%，创新能力基准25%-30%，数字素养基准15%-20%，价值导向基准10%-15%。

评价层是框架落地环节，明确评价标准、流程与主体，量化指标制定具体评分标准，定性指标分级评价。评价流程遵循前期调研、指标评分、权重核算、综合评价逻辑，评价主体采用多元化模式，保障结果公正，实现识别工作规范化、量化。

2.3 优化识别方法

识别方法是精准识别的工具。当前部分企业仍采用简历筛选+面试提问的传统单一方法，主观性强、识别维度窄，难以适应数字经济下高端技术人才的复合型、隐性化能力特质。需构建传统方法、数字方法相结合的识别体系，提升识别效率与质量，实现高端技术人才精准筛选。

首先，优化传统识别方法，夯实识别基础。简历筛选中，打破唯学历、年限、职称模式，结合识别指标，重点筛选数字技术经验、研发成果、创新成果等关键信息，借助工具实现关键词提取与量化评分，初步筛选候选人，提升筛选效率与针对性。面试中，构建结构化、情景、技术三位一体体系，结构化面试围绕指标设计标准化问题，考察通用能力。情景面试结合企业实际技术场景，让候选人现场提出解决方案，考察专业与创新能力。技术面试由骨干与专家主导，通过提问、实操考察专业功底与数字技术掌握程度，同时引入行为事件访谈法，通过过往案例分析人才能力，减少主观误差。

其次，引入数字识别方法，提升精准度与智能化水平。借助大数据构建人才画像，整合候选人学历、工作经历、技术成果、能力测评等多维度数据，结合指标体系分析能力优劣势，与企业需求画像精准匹配，缩小筛选范围、提升识别精准度。引入智能化测评工具，开展线上线下结合的能力测评，如数字素养测评系统、专业技术实操平台、创新能力测评工具，实现人才能力量化衡量。借助人工智能分析面试过程，通过语言表达、肢体行为等数据挖掘候选人特质，为评分提供客观支撑，减少人为主观判断的偏差。

3 数字经济背景下企业高端技术人才的留用策略

3.1 构建与数字经济适应的差异化薪酬激励体系

薪酬激励是企业激励机制的核心。高端技术人才兼有多重能力，是数字经济背景下的稀缺人才。传统的薪酬激励体系，存在“一刀切”的弊端，未充分考虑到高端技术人才的特点，无法形成有效的留用效应。对此，需聚焦高端技术人才的能力特质、需求差异以及价值贡献，构建差异化的薪酬激励体系，发挥薪酬激励在提升高端技术人才留存意愿中的作用。首先，坚持市场化薪酬导向。当前，企业对高端技术人才的争夺，已进入白热化阶段。需定期开展同行业薪酬