

网、纳米比亚通讯社、gacetasoylatino.com、informadorweb.com.mx 等 15 家海外媒体采用。同时，该消息相关图文在新华社脸书、推特海外社交媒体主账号推送后，覆盖用户 57 万余人，总互动量 18216 次，海外网友纷纷留言说“这是一个神奇的地方”“西安是真正漂亮的城市”，有人称自己来过后“一直在想念”“永远不会忘记”。[3]

此外，新华社发布的《当老腔遇到交响乐：大雁塔脚下聆听谭盾与西安交响乐团户外公演》《实景历史舞剧<长恨歌>受热捧 开启连演四场模式》等稿件一经推出，均获得极高浏览量，并且分别被新华社客户端、MSN-中文、MSN-美国、腾讯新闻、新浪新闻、西部网等媒体关注转发。[4]

文化是城市的灵魂。对于历史悠久的古城西安、深厚的人文积淀是它独特的优势，新华社的报道使西安增强了美誉度，并迅速有效带动了文化旅游产业的发展。

总结：文化创造美好，美好需要文化。新华社作为拥有中国媒体行业规模最大的多文种多媒体新闻信息数据库，建立了覆盖全球的新闻信息采集网络，形成了多语种、多媒体、多渠道、多层次、多功能的新闻发布体系，保障了优质的新闻源收录。而新华社在媒体中的影响力与权威度非常高，为推广中国文化走向世界发挥了重要作用。

#### 参考文献

1. 雷莹 西安晚报/ 雷莹 西安晚报 2021-10-12.
2. 雷莹 西安晚报/ 雷莹 西安晚报 2021-10-12.
3. 雷莹 西安晚报/ 雷莹 西安晚报 2021-10-12.
4. 雷莹 西安晚报/ 雷莹 西安晚报 2021-10-12.

УДК 339

#### 一种人才经济链的实现方式

陈玺 (Chen Xi) 谭嘉桐 (Tan Jiatong)

东北大学 (Northeastern University)

e-mail: 1020575066@qq.com

*Summary. Technological change surface, mode change essence. Boldly put forward to train talents on the platform, and vigorously promote the diversified online use of talents. The token economic ecology will be introduced into talent training, employment and resource integration.*

人工基于传统人才市场经济愈发明显的缺陷以及当今的时代大背景与大趋势，我们在传统人才流通模式的基础之上提出了新经济态势下人才市场生态中的一种趋于产业化的、完整的流通经济链，即一个立足于正在走向成熟的区块链技术，提供集评估、培训、招聘、信息整合及监管为一体的新兴人才流通模式。其实际运转方式具体步骤如下。

首先，对进口人才进行具体的，多元化的能力评估，将人才的专业能力等进行合理的数据化与可视化，形成一个人才个体的能力数据集合，并对该人才的已对口行业或可对口行业进行标注说明。随后进行人才培养，综合培训、培训信息及培训前后的测评数据也将被严格记录并录入到专有链中，使人才培养进程的可以做到一定的公开化，提高模式的可操作度。接着确认是否有企业投资该人才。若有，将会对该人才进行第一次的人才通证的发布，按照通证的份额会进行人才培养计划的筛选。在过程中将成果信息等人才信息变化直接上传至专有链中；未被投资的人，将会进行继续教育（待遇会低于拥有人才通证的个体），而对于已拿到投资的人，则需要根据模式下的合作企业所购买的人才通证的相对占比和人才的个人意愿来决定下一阶段的工作去向，或者进行购买人才通证的企业之间的合理流通，将人才流通信息上传至专有链，对该人才个体启动监督机制，以制约其进行合理化流动而非恶意跳槽，防止模式的信用度下降。而后将专

有链的信息进行优先度的区分筛选，再将可完全公开的信息无改动地上传至联盟链，达成合作并进入模式体系下的相关企业可以通过对上传的信息进行核查并上传响应信息来获得社区积分，社区积分值的多少将决定企业能否优先获得更具价值的信息，防止了企业与人才间信息不对等的问题。在经过核查后，在专有链的基础上将更正后的信息进行上传并更正路径至公有链和联盟链，未与模式达成合作的外围企业与个人则可以通过公有链来查看与获得人才相关信息。

多企业合作与多产业融合的框架在区块链的多元化可整合性质的基础上具有着长久的生命力，这也会让人才市场生态下的流通经济的发展前景变得更加可观。

该模式整合了多个领域，具有很强的产业聚集性。在人才流通经济中包含了教育培训、职业评估、招聘外包、职业规划、分区域性下流附属产业等多方面的融合，能够较为合理地调用与整合社会各类产业资源。同时在我们的模式架构下将存在不同行业的企业，该项目仍可以在模式框架下来促进企业间的合作和产业间多元化融合，使得人才流通更具立体性与可选择性，催化各产业的合作反应以达到模式下各方利益的最大化。现今中小企业忽视了员工本身的创新性和创造性，对于企业员工的职业生涯也没有长远的规划。该模式在整条人才流通链中合理安排了人才回流机制和人才再培训机制，无论从人才的薪资期望或者自身发展前瞻来看，我们都提供了足够大、足够多的平台供人才来选择与表现。而对于中小企业来说，该链在很大程度上解决了人才流失问题，不仅为企业补充了新鲜血液，还使得企业从过去的对人才的风险培养转变到了现在的可选择式即战力培养，提高效率，减少了旧式人才流通的弊端，促进了人才合理流动而非不合理的流失，对企业和个人发展都是长期有利的。

УДК 691

### 人体机能与情绪在人力资源管理中的运用

陈玺 (Chen Xi)

东北大学 (Northeastern University)

e-mail: 1020575066@qq.com

*Summary. The development of science and technology. Human Resource Management has become obstacles to the development of enterprises. Each thing manifests its essence after you penetrate through the superficialities. Therefore, the project integrates human functions and emotions into daily management, and solves the two-ways asymmetry between employees and management with the help of data and platform.*

科技革新，尤其是疫情催化后的时代，是一个将传统行业、传统领域革新的时代。革新的根本是人力资源的变革，这也提高了人力资源管理的要求，不仅要做到数据化，更应该做到智能化，达到多层管理的交互满意度。

人力资源管理的智能化与交互性，在现在的企业中是存在着较大问题的。推动一个企业的发展的主要力量便是员工，但是大多数的员工与企业本身的契合度都非常低。更糟糕的是，在疫情的催化下，随着“云”办公的工作形式出现与普及，保持员工诉求与企业需求的协调，给传统人力资源管理提出了更大的挑战。因此，人力资源的管理成了许多中小企业发展的瓶颈，而想要打破该瓶颈则需要对现有的制度进行革新。

“e-HR”是人力资源管理信息化的简称，该概念在20世纪90年代被提出，该管理模式是一种基于信息化平台的新模式，这也是向智能化跨出的第一步。但是更多立足点是基于对数据的分类与整理，很难做到一个真正意义上的变革。基于此，我们提出了立足于对象本身，搭建一个双向半开放式的交互管理模式。