

DOI:10.12361/2661-3263-05-10-117641

# 数智化背景下企业人力资源管理创新研究

覃丽雅

泰国格乐大学, 泰国·曼谷 10220

**【摘要】**数字经济发展背景下的新经济优势和动力吸引着企业的智能化发展,其中,人力资源管理的数智化显得至关重要,其持续推动企业人力资源管理的创新和升级转型。为此,文章分析了数智化背景下企业人力资源管理存在的问题以及相应的创新措施。

**【关键词】**数智化; 人力资源; 创新; 管理

## Research on Enterprise Human Resource Management Innovation under the Background of Digital Intelligence

Liya Qin

Kirk University, Bangkok, Thailand 10200

**[Abstract]** In the background of the development of digital economy, the advantages and power of the new economy attract the intelligent development of enterprises. Among them, the digital intelligence of human resource management is very important, which continues to promote the innovation and upgrading of enterprise human resource management. To this end, the paper analyzes the problems of human resource management in enterprises under the background of digital intelligence and the corresponding innovative measures.

**[Keywords]** Number intellectualization; Human resources; Innovation; Management

信息化发展背景下,一系列领域都深受智能化、数字化的影响。更多的企业越来越重视怎样基于数字化、智能化的驱动创新业务。企业的销售、生产、研发等管理方面业已应用数据分析和处理问题或制定对策等,而人力资源管理依旧处在传统模式的束缚下。鉴于此,人力资源管理创新显得非常迫切,区块链、人工智能、云计算、大数据等数智化技术在人力资源管理中的应用,可以赋能所有员工,实现员工体验的优化,确保人才驱动的组织改革以及业务创新。

### 1 数智化背景下企业人力资源管理存在的问题

#### 1.1 复合型管理人才缺乏

在当前经济迅速发展的阶段,企业对人力资源管理人才的标准不断提升,其需要具备复合型特征。管理者不但应具备专业化知识,而且应具备大数据思维和应用人工智能的技能。因为搜集数据信息要求很多时间和成本支出,管理者应在有限的时间与范围之内对企业生产经营的数据进行挖掘、概括,进而探究企业的经营现状和后续发展趋势等,这样才有助于企业实施科学的决策。数据分析师不但应具备专业的信息技术和知识,而且应懂得统计学、心理学、营销学、金融学的内容,这样才可以有效统一企业发展要求与数据信息,确保客观地分析数据,从而预判企业的发展。并且,人力资源管理者也应有较强的跨学科技能,懂得以数智化管理方式透过庞大的信息数据精准、科学地把控企业的经营情况,推动企业的更快、更好发展。然而,企业的人力资源管理者、数据分析师等都难以自主地从事数智化发展背景下的人力资源管理工作。具体来讲,要么是人力资源管理具备较强的管理能力,可是其分析数据信息的能力较低,要么是数据分析师具备较强的数据信息分析能力,可是非常缺乏人力资源管理的有关知识。可以说,

复合型的人力资源管理人才是企业获得发展和进步的现实要求,也是获得可持续发展的基本要素。然而,企业非常缺乏复合型人才,从而不利于企业人力资源管理的发展和进步。

#### 1.2 人力资源管理体系滞后

基于科技的进步,一些跟人力资源管理非常适用的智能化软件出现,以往的人力资源管理工作大都具备显著的行政性特色,而当前应用一系列智能软件即可开展,从而使企业的物力、财力、人力资源获得了解放。在企业的基本工作无需人力操作的情况下,企业人力资源管理由“六模块”向“三支柱”逐步转变,企业需要思考怎样提升人力资源管理的价值。然而,一些企业为了实现经济效益的增加,仅仅关注生产经营而忽视人力资源管理,造成企业人力资源管理体系的滞后,先进的智能化人力资源管理模式难以应用于企业,员工间的组织调用不科学、效率等现象频繁发生,这不利于企业的和谐发展。不单单是管理的工具滞后,像是人工核算社保、薪酬或进行纸质考勤等,而且管理的方法与模式也非常滞后。像是一些企业在新员工的聘用中仅仅结合其面试的情况和投递的简历做出判断,其得到了相关信息不全面。除聘用人员之外,倘若企业的薪酬设计、培训组织等较为落后,不注重高效人力资源管理系统的运用,那么将会丧失市场竞争中的优势地位。长期如此,还会使企业流失更多人才,从而导致企业发展受阻或存在较大的管理危机。

#### 1.3 面临数据信息的安全威胁

可以说,网络是一把“双刃剑”<sup>[1]</sup>。企业人力资源管理中应用数智化带来了非常大的便捷,像是SaaS租赁模式的应用简化了人力资源管理工作,以及大数据技术的应用提升了企业经营数据搜集的准确性和效率。然而,在具体应用中依旧面

临一系列风险,其中,企业员工信息和经营数据的安全问题是最大的一个问题。基于人力资源网络信息系统的构建和云服务的发展,很多企业在平台上共享人事信息,然而,因为企业构建的网络信息系统技术水平较低,所以缺少较高的防御性能,以及不法商家会通过黑客技术侵入企业的员工信息保护系统和经营数据系统,从而窃取有关的员工信息或经营数据,然后倒卖于市场上,这直接导致企业泄露员工隐私或经营数据。而企业泄露员工隐私或经营数据会形成非常严重的后果,一方面,由企业经营数据中能够分析和判断企业的经营现状以及后续的发展方向 and 趋势,倘若被同行获得相关数据,那么会使自身企业面临非常大的经济损失;另一方面,员工信息对员工的身体健康情况、家庭状况、个人资料等信息进行了系统地记录,倘若被骗子使用,那么会严重损害员工的自身利益。当今为了防范相似情况的发生,一些企业越来越关注信息系统保护问题,往往应用自身设计的办公软件系统,而并非对云平台办公方式进行应用。

#### 1.4 专门的技术资金扶持以及数智化平台的应用缺乏

企业受到资金的限制常常难以引入数字化平台,造成数字化平台的应用受限。企业往往在产品创新与市场拓展中投入资金,而智能化管理的投入非常小。这就造成企业技术研发力度较低,并且受到资金制约,企业可能只有核心部门在应用数智化平台。在数智化背景下,企业需要引入信息处理系统,像是数字财务和营销、人力资源管理信息系统等,然而相关应用受到系统功能的制约,难以凸显数智化管理的作用。尽管一些企业也注重数智化平台的引入,可是如此的应用也只是立足于头部企业的研发上进行选择应用,其应用程度较低,难以有效统一人力资源管理和数智化敏捷化。

## 2 数智化背景下企业人力资源管理的创新措施

### 2.1 关注员工培训

企业想要很好地体现数智化时代形成的高效与便捷,就应端正态度、提升认知度,这样才可以在企业人力资源管理中有效地发挥其优势作用,确保企业的和谐与稳定发展。当然,这对人力资源管理工作者是一种挑战,倘若企业人力资源管理工作者缺少数智化思维,就难以在企业中发挥智能化办公的优势作用。为此,企业人力资源管理工作者应实时把握国内外最新的人力资源管理动态,有目的地提升自身的数智化管理意识,提升自我信息分析能力,逐步转型和发展为复合型(具备人力资源管理与信息分析能力)人才。并且,应持续创新相关工作,在企业人力资源管理中应用先进的技术及设备,确保人力资源管理制度体系的完善,构建一种高效化、系统化的人力资源管理体系。并且,社会不断发展,企业不可一味地关注经营指标与绩效,而需要立足于长远,在推动人力资源管理工作者持续发展的基础上,也应培训企业的全体员工,确保其专业素质和能力的提升,培养其终身学习和不断创新的能力,确保企业员工综合素养的整体提升,从而推动企业人力资源管理尤为高效、科学地开展。也只有如此,才可以使企业更加从容地应对复杂多变的发展局势,时刻契合社会发展的要求和把握机会。

### 2.2 注重网络安全以及风险防范体系建设

人力资源管理的数智化要求庞大的信息数据的支持,涵盖内部与外部信息数据。企业在获取员工信息上会应用调查背景、摄像头、征集填制等方式,企业需要引导员工明确搜集信息数据对企业以及员工自身的价值所在,确保透明、公开地搜集信息数

据。企业需要高度关注员工家庭信息、身份信息的工作,将其跟保护商业资产摆在相同的位置上,注重监管数据的应用,有效设置数据的取得权限以及开展企业内部的网络安全化建设。并且,我国发展数智化的时间较短,不少企业管理工作者不了解数智化管理方式,也不具备较强的风险识别以及防范技能。为了确保企业在竞争激烈的市场环境下获得良好的发展,企业管理工作者需要根据各种风险执行有关的对策,建设智能化的风险信息库,参考稳定与真实的信数据,从而有目的地防范风险,降低人力资源管理中一系列问题的形成几率,确保企业核心竞争优势的强化。

### 2.3 基于网络载体设计有效的绩效考评制度

基于企业传统人力资源管理理念和模式的束缚,企业鲜少应用绩效考评方式,这较易形成一些不足之处。像是非常努力和资历丰富的员工可能未曾获取符合自身工作效益的薪酬,而工作业绩不突出员工可能得到了跟他们相同的回报,这会导积极工作、负责认真的员工的失落感,内心的失落识别对其后续工作的开展形成不利影响。为此,企业人力资源管理中应高度关注绩效考评制度,且基于网络载体和人力资源管理的需要设计有效的绩效考评制度,如此能够很好地完善以往人力资源管理的不足之处。不但这样,绩效考评制度还可以对工作者的工作业绩进行综合检验,像是可以结合绩效考破制度的要求惩罚工作态度消极、业绩较差的员工,确保以儆效尤,如此不但能够高效管理人力资源,而且可以在企业树立正能量,从而促进企业的和谐发展。

### 2.4 在统筹资金投入上引入和拓展数智化平台应用

企业应打破资金的制约,立足于全面统筹,科学投入技术研发以及应用的资金,加速建设和应用数智化平台<sup>[2]</sup>。企业可以通过数智化平台规划人力资源,有效统一员工脑力和体力资源。企业不但应强化跟头部企业的协作,持续深化人力资源数智化敏捷化管理的应用,而且吸收资金完善自身的资金不足。企业需要结合成本预算以及自身发展情况引入适宜的数智化平台,建设属于企业的数据平台,引导员工科学地分工以及开展协作。而基于数智化平台的人力资源规划可以对人力资源管理的方向以及重点进行指导,结合算法、大数据的合理分析实现资金的布局;结合线上线下数据的统一以及数智化平台,能够很好地生成信息,这提升了人力资源管理的稳定性与准确性;通过智能工具、数据以及动态预测实现人力资源通常规划的持续优化,以减小成本支出,以及降低了人力使用量,从而有助于企业在数智化时代获得更好的发展。

### 结论:

综上所述,数智化发展背景下的企业出现了非常大的改变,企业人力资源管理也需要积极转变角色。而数智化背景下企业人力资源管理的创新应关注员工培训、注重网络安全以及风险防范体系建设、基于网络载体设计有效的绩效考评制度,以及在统筹资金投入上引入和拓展数智化平台应用。

### 参考文献:

- [1] 汪莉莉. 数智化转型升级赋能企业高效管理[J]. 中国建设信息化, 2021(10): 34-35.
- [2] 梁娟. 后疫情时代数智化人力资源敏捷管理研究[J]. 企业改革与管理, 2021(8): 54-56.