

DOI: 10.12361/2661-3263-06-09-152266

# 科技型企业的数字化人力资源管理体系构建研究

李少川

宁波东旭成新材料科技有限公司, 中国·浙江 杭州 310000

**【摘要】**数字时代, 物联网、云计算和人工智能等数字技术的飞速发展正在潜移默化中重塑着社会生产生活方式, 各行各业都逐渐朝着信息化转型, 人力资源管理作为企业经营发展中的重要一环, 也需要迅速对信息化转型做出应对。尤其对于科技型创业企业, 应在自身技术优势的加持下, 积极在企业内部推动人力资源管理的创新变革, 以标准化、流程化、共享化、自助化和持续化的现代数字化人力资源管理为企业战略赋能, 以有效提升组织效率。基于此, 本文首先简要阐述数字化人力资源的概念和特点, 并对当前科技型企业数字化人力资源管理体系构建所面临的机遇和挑战做出分析, 进而重点探讨科技型企业构建数字化人力资源管理体系的有效策略, 以帮助科技型企业最终实现组织升级。

**【关键词】**科技型企业; 数字化; 人力资源管理; 体系构建

## Research on the Construction of Digital Human Resource Management System in Science and Technology Enterprises

Shaochuan Li

Ningbo Dongxucheng New Material Technology Co., LTD., Hangzhou 310000, China

**[Abstract]** In the digital era, the rapid development of digital technologies such as the Internet of Things, cloud computing and artificial intelligence is imperceptibly reshaping the social production and life style, and all walks of life are gradually transforming toward information technology. Human resource management, as an important part of enterprise operation and development, also needs to quickly respond to information technology transformation. Especially for technology-based entrepreneurial enterprises, they should actively promote the innovation and change of human resource management within the enterprise with the support of their own technological advantages, and empower the enterprise strategy with modern digital human resource management that is standardized, streamlined, shared, self-service and sustainable, so as to effectively improve the organizational efficiency. Based on this, this paper first briefly describes the concept and characteristics of digital human resources, and analyzes the opportunities and challenges faced by the current construction of digital human resources management system in science and technology enterprises, and then focuses on the effective strategies for the construction of digital human resources management system in science and technology enterprises, so as to help science and technology enterprises finally realize organizational upgrading.

**[Keywords]** Science and technology enterprises; Digitization; Human resource management; System construction

### 1 数字化人力资源管理概述

长期以来, 企业内部人力资源的管理都是在企业自身的战略目标上实施的, 在企业战略目标的基础上构建适合企业发展的组织架构, 并辅之以招聘、内推、培训和人事调动等手段对组织架构进行填充和优化, 以多元化、个性化的人力资源管理方式使企业内部组织架构更加切合其发展战略和发

展目标, 这就要求现代化企业需要积极转变传统的人力资源管理模式, 以清晰的战略目标构建更符合现代化发展形势的人力资源管理体系, 提升企业管理水平。

构建数字化人力资源管理体系主要是通过利用云计算、互联网和交互技术等信息技术转变人力资源管理结构, 以数字化思维来建立以人才管理为中心的全新的管理体系和管理

逻辑, 利用大数据、云计算等数字技术实现企业内部组织架构的变革, 加速企业发展的业务转型, 以科学技术赋能企业发展, 激发企业活力, 提高企业的管理和运营效率。数字化人力资源管理主要是利用互联网等移动通信技术将企业内部打造成数字化的办公场所, 畅通远程多人线上办公、视频会议等多元化、数字化、智能化的办公形式, 同时也要求企业员工需要具备数字化的办公意识和技能, 以更灵活的沟通方式和办公形式提高企业工作效率, 而数字化在人力资源管理中的应用则体现在构建全平台的人力资源管理系统实现企业全体职工的一站式管理, 提高企业内部团队管理的效率, 企业高层也能通过平台实时掌握组织架构变化趋势。

## 2 科技型企业构建数字化人力资源管理的机遇与挑战

### 2.1 机遇

首先是政治环境方面, 我国习近平总书记早在2018年就提出要大力推动互联网、大数据、人工智能和实体经济的深度融合发展, 数字经济和信息技术的高速发展已经在潜移默化中对社会经济、生产生活等各个方面产生了巨大影响, 我国也正走在第四次工业革命的前列, 十四五规划及相关部门陆续发布的各项利好政策进一步明确了数字化发展和企业人力资源数字化转型的方向和路径, 大数据、人工智能等新技术的革新成为拉动经济增长的新动能, 也推动着各行各业加快实现数字化转型, 而数字化的转型发展需要大量创新型人才作为支撑, 尤其是对于科技型企业来说, 加快实现人力资源管理的数字化构建显得尤为重要。

其次是社会环境方面, 随着年代的推进, 目前我国主要劳动力群体逐渐向80、90后转移, 无论是劳动力结构方面还是人员的受教育程度方面都发生了巨大变化, 尤其是对于科技型企业来说, 年轻一代对新鲜事物具有更强的接受能力和学习能力, 同时也是拥有较高的自我意识、信息意识和信息技术应用能力的科技型企业的中坚力量, 尤其是在这个知识经济时代, 科技型企业的人力资源管理工作更加需要加快从原来以企业利益为立足点的“管”到以员工利益为出发点的“理”的转变, 积极构建员工与企业的合作关系, 提高人力资源管理服务的个性化功能, 这也体现了科技型企业加快构建数字化人力资源管理体系的重要性。

最后是技术环境方面, 科技型企业从行业特点上来看本身在数字化技术方面就具备特殊优势, 尤其是近年来, DHR等人力资源管理技术的迅猛发展和HR SaaS系统在企业中的应用进一步通过数字化、流程化、一体化的管理方

式推动企业内部管控战略的落地, 以数字化、智能化、灵活化的人力资源管理体系实现企业内部人才管理的科学决策, 进一步激发企业员工的自我驱动力和自我管理能力, 促进企业业务增长, 优化企业员工体验, 为企业数字化人力资源管理体系的构建和发展提供了很好的技术保障。

### 2.2 挑战

一方面是数字化人力资源管理体系的构建缺乏充足、完善的数据收集、分析和利用。虽然科技型企业数字化转型方面具备突出优势, 但是数字技术在人力资源管理中的实际应用还是缺乏对数据的规划性, 人力资源管理模式也基本延续的是传统的人事管理理念, 比如有的企业人力资源管理在收集员工信息工作中只是对员工的姓名、年龄、学历等基础信息进行了简单的收集和整理, 而缺乏对企业员工历年来的历史数据和行业市场上的外部数据进行比对, 缺乏对未来人才管理发展趋势的推演和深挖人才管理数据背后的深层逻辑关系, 数据仅仅只是停留在数据层面, 而没有利用数据去分析和解决问题以充分发挥数据的价值, 尤其是在岗位胜任、人才资源盘点和职业发展规划等方面的数据分析不足, 导致企业人岗匹配效率不高、人才动态管理水平较低和人才发展规划不足等问题, 反而还会由于多大的企业员工基数而加大企业人才管理负担。

另一方面是企业员工缺乏数字化思维。作为科技型企业的员工最基本的就是需要具备信息化思维, 但由于数字化人力资源管理本就是近年来新提出来的新的管理理念, 因此在数字化人力资源管理体系的构建工作落实过程中缺乏相应的复合型人才, 企业内部员工也尚未构建与企业数字化发展战略相适应的数字化思维, 再加上员工本身就存在独特性和差异性, 每个人对信息技术的知识掌握和技能掌握都大同小异, 加之人工智能的发展本身就给企业员工自身的职业发展产生不小的威胁甚至是被取代的风险, 不利于保持员工在工作中的一个积极健康的心态, 另外企业如若要新引进既具有人力资源相关知识又掌握数字化技能的复合型人才也是一笔不小的人力资源成本, 对于部分资金受限的中小企业来说会加大经济压力, 因此科技企业在构建数字化人力资源管理体系过程中势必需要加大数字化技术的应用和数字化思维的培养, 才能充分发挥数字技术在信息传递和资源管理服务中的作用。

## 3 科技型企业构建数字化人力资源管理体系的有效策略

### 3.1 设计战略性的职级体系, 实现数字化人岗匹配管理

目前科技型企业现阶段的发展无论是业务开拓还是人员管理方面都需要进行数字化转型发展以适应时代发展的要求,尤其在数字化人力资源管理体系的构建方面需要利用数字化手段对人才进行重新定义并设计符合企业发展战略的职级体系,利用数字技术搭建岗位分析系统,以提高企业职工与岗位的匹配率,实现数字化人岗匹配管理。这就要求科技企业需要充分利用自身技术优势,从以下两个方面展开职级体系的设计和人岗匹配的数字化管理。

一是制定数字化的岗位任职标准,这就要基于科技型企业自身的发展战略及其行业发展状况等基础信息建立健全职级体系和设计工作岗位,并从学历证书、工作经验等基本信息和绩效标准、专业技术等能力指标以及道德品质和行为规范等参考项目三个维度科学制定岗位任职标准,尤其是关键岗位的评估标准更加需要多方面结合业务与价值视角进行量化评估,实现数字化人岗匹配管理。

二是人才评估的数字化,可以利用大数据信息对员工个人的工作经历、学历及个人证书等经历和能力方面进行评估,结合员工在岗位上所展现的工作绩效及其工作驱动力和未来发展潜力对员工进行多维度、综合性、可视化的系统评估,并将其综合能力指标运用大数据岗位胜任分析系统与岗位能力侧重点进行匹配,为人力资源管理及人才岗位选用提供科学的决策依据,实现人岗匹配的数字化、标准化管理。

### 3.2 优化人才盘点评估,实现数字化人才动态管理

首先是要确定人才盘点对象并获取相关数据,一般来说,科技型企业的人才盘点对象主要由各部门负责人及研发团队等关键岗位人员组成,通过收集有关人员近年来的业绩资料、个人专业水平及技术能力、工作经验等相关信息,设计多维度的人才评估体系,从其问题解决能力、团队管理能力、沟通协作能力和专业技术能力等多个方面进行综合评定,并进行高、中、低能力等级分类。

其次是利用数字技术构建人才盘点管理数字系统,在系统中按照人才潜能和绩效两个维度进行从低到高进行划分,将前期收集和整理的人才相关数据录入人才盘点系统,由系统对员工绩效和能力进行自动测评和分类,最终根据输入数据自动输出易于管理层参阅的盘点报告和人才名单,并且系统评估能够主动留存盘点记录,便于随时调档核查。

最后是科学应用人才盘点结果。通过人才盘点系统形成盘点报告有利于企业管理层更加全面地了解企业内部组织架构及关键岗位的人才定位,并根据盘点报告绘制人才地图来

使得各个部门、各个层级的人才分布情况实现可视化管理,能够对企业内部组织架构及关键岗位的人才数量及其能力和潜力有更加直观的了解,从而得出企业目前的人力现状与人力需求之间的差距,为企业健全人才团队和人才培养方案提供数据依据。

### 3.3 构建人才风险价值评估系统,实现职业发展数字化管理

科技型企业的人力资源管理工作中面临的最大的风险就是人才流失风险,因此企业构建数字化人力资源管理体系首先就要构建数字化的人才风险价值评估系统,而人才风险评估系统主要包括人才流失概率和风险两个维度,其中流失概率主要可以从员工的薪酬待遇、晋升空间和客观环境等多方面进行考量,而其流失所产生的影响则主要包括财务指标、绩效和士气氛围几个方面进行判断,影响越大则说明该人员价值越高、对企业发展越重要,尤其是科技企业涉及产品研发核心技术的关键人员。因此科技企业除了需要结合上述数据构建人才风险价值评估系统外,还需要设置风险预警系统,由人力资源管理部门及时对关键人才采取干预措施,在日常人力资源管理服务中做好核心人才的留用和继任规划,为企业人才团队的稳定性和企业的持续发展提供支撑。

## 4 结束语

综上所述,科技型企业作为当前市场经济主体中的重要组成部分必须认清行业发展趋势,与时俱进,构建数字化的人力资源管理体系,通过设计战略性的职级体系,搭建数字化的人岗匹配管理系统、人才盘点系统和人才风险价值评估系统,以数字化方式提升科技型企业人才选用、人才管理和职业发展规划等多方面的人力资源管理服务水平,以智能化、系统化和平台化为管理支撑,为企业人力资源管理赋能,以助力科技型企业最终实现数字化转型升级。

### 参考文献:

- [1] 赵若男, 贾建锋, 闫佳祺. 人力资源管理强度对员工创造力的影响机制研究——基于能力和意愿的双中介检验[J]. 当代财经, 2020(12): 75-85.
- [2] 邢健坤, 聂学明, 王会来, 等. 基于SaaS模式的集团型企业人力资源管理系统研究[J]. 科技创新与应用, 2021(1): 181-184.
- [3] 张吉昌, 龙静. 数字化转型、动态能力与企业创新绩效——来自高新技术上市企业的经验证据[J]. 经济与管理, 2022. 36(03).