

企业数字化项目人力资源配置优化方案设计分析

朱欢燕

武汉市燃气集团有限公司, 中国·湖北 武汉 430000

【摘要】随着时代的进步与发展,越来越多的企业都开始朝着数字化的方向转型升级,因而诞生了数字化项目。现阶段,企业数字化项目在持续转型升级的过程当中会存在着诸多问题,导致人力资源配置效果不佳,甚至会提升企业的运营成本。因此本文针对企业数字化项目人力资源配置优化方案进行研究,其目的是希望为企业带来一套科学合理的人力资源配置方案,帮助企业解决实际问题,提高其在市场中的人才竞争力。对此,本文阐述了企业数字化项目的相关概念,详细分析了企业数字化项目人力资源配置存在的问题,并提出相关的优化方案,以供参考。

【关键词】企业; 数字化项目; 人力资源配置; 优化方案

前言:

在信息技术高速发展的时代,数字化已经成为各类企业持续发展的目标和方向。在此背景下,企业虽面临诸多机遇,但同时企业的数字化项目在人力资源配置方面也存在困难与挑战,例如,数字化项目之间无法做到人力资源有效共享、缺乏人力资源配置评价标准以及人员配置方法不科学等。人力资源的配置与管理与企业的发展状况有着密不可分的联系,只有充分提高企业数字化项目人力资源配置的水平,才能够使得企业在数字化时代获得生存与发展实力。因此,针对企业数字化项目人力资源配置方面的问题还需进一步展开研究。

1 企业数字化项目的概念

1.1 企业数字化项目定义

数字化项目是指利用数字化技术,对业务流程、组织结构、信息系统的全面优化和升级的过程。企业数字化项目是指通过应用云计算、大数据、人工智能等数字技术,对企业内部管理方式及业务模式等进行全面升级和改造的过程^[1]。这有助于提高企业的运营效率和经营效益,推动企业的可持续发展。

1.2 企业数字化项目人力资源配置的特点

在企业数字化项目中,人力资源配置具有跨领域协作、灵活性、适应性、可持续性等特点。具体来讲,企业数字化项目通常涉及多个部门和业务领域,因此需要不同领域的人才共同参与。这要求企业具备跨领域协作的能力,确保各部门之间能够顺畅沟通、协同工作。例如,企业数字化项目不仅需要技术人才,还需要具备业务知识和经验的人才。技术人才负责技术实现和系统开发,而业务人才则负责将业务需求转化为技术需求,确保项目能够真正满足

企业的实际需求。

同时,企业数字化项目通常面临快速变化的市场环境和业务需求,因此要求人力资源配置具备较高的灵活性和适应性。企业需要根据项目的实际情况,及时调整人力资源配置,确保项目能够顺利推进。

另外,企业数字化项目对人才的要求较高,需要员工具备较高的技术水平和业务能力^[2]。因此,企业需要加强对员工的培训和发展,提高员工的专业素养和综合能力,确保项目能够持续进行。为使人才资源持续发挥作用,企业还制定留住人才的策略,通过提供具有竞争力的薪酬、福利和职业发展机会,激发员工的工作积极性和创造力,确保项目能够取得良好的成果,使得企业有持续发展的活力。

2 企业数字化项目人力资源配置存在的问题

2.1 数字化项目之间无法做到人力资源有效共享

企业数字化项目人力资源配置存在多个数字化项目之间无法做到人力资源的有效共享的问题,这是因为不同项目的人力资源管理体系存在较大差异。由于企业可能涉及多个不同行业或业务领域,每个数字化项目都有其特定的业务需求和人力资源管理特点^[3]。例如,制造企业可能更关注员工的高效和规范管理,而研发公司则更重视人才的选拔和培养。这种业务类型的多元性导致不同项目在人力资源管理上存在差异,难以形成统一的管理体系。再加上不同项目可能因为成立时间、业务发展的差异,在人力资源管理上的成熟度和管理诉求存在较大不同。一些项目可能处于基础阶段,主要关注员工的基本信息和薪资管理,而另一些项目则可能需要更高级的管理功能,如员工培训、考核和激励等。这种管理水平的差异也增加了人力资源共享

的难度^[4]。

另外，项目之间的沟通效率低也是数字化项目之间无法做到人力资源有效共享的原因之一。不同项目之间可能使用不同的系统或软件，导致数据集成情况不一，关联关系复杂，增加了项目之间沟通的难度和成本^[5]。

2.2 缺乏人力资源配置评价标准

企业数字化项目在人力资源配置方面，缺乏针对数字化项目人力资源配置的评价标准，使得企业可能难以准确判断数字化项目所需的人力资源类型和数量，难以根据项目的优先等级进行有效的人力资源分配，导致资源配置不合理。例如，可能过度配置某些岗位，而忽略其他关键岗位的需求，企业会出现人力资源浪费和效率低下的问题，将优质资源分配给优先级较低的项目，或者让关键人才在多个项目中分散精力，从而影响项目的整体进度和质量。缺乏评价标准也使得对数字化项目人力资源的绩效评估变得困难，企业不能准确衡量员工在数字化项目中的贡献和表现，造成激励措施无法有效实施，进而影响员工的工作积极性和团队凝聚力^[6]。

2.3 人员配置方法不科学

企业数字化项目在人力资源配置中，如果人员配置方法不科学，特别是缺乏科学的工作分析和人才测评手段，会导致一系列问题。一方面，由于缺少科学的工作分析，企业无法准确了解数字化项目中各个岗位的具体职责、任务和要求。在招聘和配置人员时，就无法根据岗位的实际需求来选择合适的候选人，造成岗位与人员不匹配的情况。这会导致员工在数字化项目中无法充分发挥自己的优势，这不仅会影响员工的工作积极性和满意度，还会限制员工的职业发展。另一方面，缺乏科学的人才测评手段，企业在招聘过程中可能无法对应聘者进行全面、准确的评估。这会导致企业花费大量时间和资源在筛选和面试环节，但最终可能无法找到真正符合岗位要求的人才，从而降低招聘效率。

3 企业数字化项目人力资源配置的优化方案

3.1 建立统一的人力资源管理体系

建立统一的人力资源管理体系。首先，需要明确企业数字化项目的人力资源战略规划，如对人力资源的需求和供给分析、人力资源的获取与配置等。这有助于确保项目在人力资源方面的需求得到满足，也有助于提高人力资源的使用效率。其次，制定一套统一的人力资源管理制度，包括招聘、培训、绩效考评、薪酬福利等方面的规定。这

有助于确保项目在人力资源管理方面的规范性和一致性，提高管理效率。最后，建立统一的人力资源信息系统，实现人力资源信息的集中管理和共享，为项目决策提供数据支持^[7]。

建立高效的沟通机制。在建立高效沟通机制之前，需要明确沟通目标和方式。沟通目标包括解决问题、传达决策等；可以根据团队的需求选择合适的沟通方式和工具，如视频会议、即时通讯工具、协同办公平台等，以实现跨地域和异地团队的沟通。为了保证沟通的高效进行，需要建立明确的沟通流程和规范，如确定沟通的接收人和发送人，明确沟通的责任和权限；制定沟通的时间节点和频率，确保信息的及时性和适时性；制定沟通的规范和礼仪等。另外，良好的沟通文化和氛围对于建立高效沟通机制来说至关重要。领导者需要树立良好的沟通榜样，注重倾听和关心团队成员的意见和反馈。同时，建立开放和包容的沟通氛围，鼓励团队成员展示自己的想法和观点，提供安全的沟通环境^[8]。

此外，还需定期评估和改进沟通机制。建立高效沟通机制不是一次性的任务，而是需要不断评估和改进的过程。可以定期收集团队成员对沟通机制的意见和建议，分析沟通机制存在的问题和不足，并制定相应的改进措施。同时，也需要关注团队成员的反馈和变化，及时调整沟通机制以适应团队的需求和发展。

3.2 明确人力资源配置评价标准

建立针对数字化项目人力资源配置的评价标准是企业实现数字化转型的关键之一。建立数字化项目人力资源配置评价标准，企业可以根据数字化项目的特点和需求，制定一套科学、合理的评价标准。这些标准可以包括岗位要求、技能要求、工作经验、绩效表现等方面，以便企业能够准确判断所需的人力资源类型和数量。在建立评价标准的基础上，企业应对数字化项目进行优先级排序，确保将优质资源优先分配给优先级较高的项目。这可以通过多项目优先级评价指标体系来实现，根据项目的优先级高低确定项目获取资源的顺序。同时，企业应优化数字化项目人力资源配置流程，确保流程的高效性和准确性。这包括明确各个部门和岗位的职责和权限、建立项目需求与人力资源供给的对接机制、加强项目管理和监控等。

企业也需建立完善的绩效评估体系，对数字化项目人力资源的绩效进行定期评估。通过设定明确的绩效指标和评价标准，企业可以准确衡量员工在数字化项目中的贡献和

表现,为激励措施的实施提供依据。

另外,针对数字化项目对人才的需求特点,企业应加强相关培训和人才引进工作^[9]。通过培训提升现有员工的数字化技能和素质,同时积极引进具备数字化技能和经验的人才,为企业数字化项目提供有力的人才保障。

3.3 提升人力资源配置方法的合理性和科学性

企业提升人力资源配置方法的合理性和科学性需要从多个方面入手,以提高项目的质量和效率。

建立科学的项目工作分析体系。首先,需要清晰地定义数字化项目的目标 and 需求,以便了解所需的人力资源类型和数量。其次,根据项目的具体需求,细化各个岗位的职责和技能要求,确保每个岗位都有明确的职责范围和技能要求。为每个岗位制定详细的工作说明书,明确工作内容、职责、权限、工作环境等,以便员工能够清楚地了解自己的工作内容 and 要求。同时,建立一个项目工作分析数据库,用于存储和管理项目工作分析的结果和数据。数据库应包括项目信息、工作包信息、任务信息、人力资源需求信息等内容。通过数据库的管理,可以方便地查询和分析项目工作分析的结果和数据,为后续的项目管理和人力资源配置提供有力支持。最后,组建一个由项目经理、业务专家、人力资源专家等成员组成的工作分析团队。团队成员应具备丰富的项目经验和专业知识,以确保工作分析的准确性和有效性。另外,随着项目的进展和外部环境的变化,项目工作分析体系也需要不断优化和更新,如根据项目的实际情况更新人力资源配置计划等。通过持续优化和更新工作分析体系,可以确保项目人力资源配置的合理性和科学性得到不断提升。

积极引入合适的、先进的人才测评手段。根据项目的具体需求,选择合适的人才测评工具。例如利用心理测验、能力测试等量化评估工具,对候选人的基本素质、认知能力、专业技能等进行全面评估。这些工具可以客观、准确地反映候选人的实际水平,为选拔人才提供有力支持。也可以通过模拟实际工作场景,观察候选人在特定情境下的表现,评估其应对能力、合作能力、创新能力等。通过360度评估,邀请候选人的上级、同事、下属等对其进行全方位评价,了解候选人在不同方面的表现。360度评估可以全面、客观地反映候选人的综合素质,为企业选拔出具备良好人际关系和团队协作能力的人才。

注重挖掘员工潜力。为每个员工建立能力档案,记录其能力、技能、经验等信息,以便更好地了解员工的潜力和发

展方向。根据员工的能力档案和发展需求,提供针对性的培训和发展机会,帮助员工提升能力和技能水平。为激发员工的积极性和创造力,企业还可以建立科学合理的激励机制,如晋升、加薪、奖金等,鼓励其不断挖掘自己的潜力^[10]。

4 结语

传统的人力资源管理与配置方式缺乏一定的灵活性,使得人力资源配置效率低下。因此,在企业朝着数字化转型发展的过程当中,不仅需要调整和优化组织结构,更需要针对人力资源配置方案进行优化。企业在优化数字化项目人力资源配置方案期间,需要明确数字化项目人力资源配置的特点,在此基础上,针对所存在的问题可以通过建立统一的人力资源管理体系、明确人力资源配置评价标准以及提升人力资源配置方法的合理性和科学性策略,提高企业对人力资源的使用效率,降低一定的运营成本,使得企业在市场当中获得生存和发展的动力支撑。未来该方面的研究还可以持续关注数字化技术在人力资源管理和配置中的应用,探讨如何借助数字化技术来更好的提高企业数字化项目人力资源配置的效率。

参考文献:

- [1] 黄品. X企业数字化项目人力资源配置优化研究[D]. 中国矿业大学, 2023.
- [2] 刘士超. A家族企业人力资源配置优化研究[D]. 河北工程大学, 2023.
- [3] 刘明. 企业人力资源优化配置的关键因素探讨[J]. 办公室业务, 2023, (13): 145-147+157.
- [4] 王雷. KL公司S事业部人力资源配置优化研究[D]. 苏州大学, 2023.
- [5] 尹恒. H企业人力资源配置优化研究[D]. 重庆交通大学, 2023.
- [6] 王晨旭. 广西北部湾经济区科技人力资源优化配置研究[J]. 商业观察, 2024, 10(17): 44-47.
- [7] 张海峰. 乡镇事业单位人力资源配置的优化策略分析[J]. 四川劳动保障, 2024, (04): 102-103.
- [8] 倪央, 王斌. 数字化推动西藏科技人力资源配置优化研究[J]. 西藏大学学报(社会科学版), 2024, 39(01): 207-216.
- [9] 石宸睿. G公司人力资源配置数字化转型的策略研究[D]. 湖南工业大学, 2023.
- [10] 邓丽娇. 平台经济下的企业人力资源配置新趋势探讨[J]. 中国市场, 2023, (18): 91-94.