

国企人力资源管理数字化转型之路

杨瀚博

广州市自来水工程有限公司, 中国·广东 广州 510100

【摘要】随着信息技术的发展,人力资源管理模式正逐步从传统管理向数字化管理转型,在企业人力资源管理中发挥着越来越重要的作用。企业数字化转型是一项长期而复杂的系统工程,不仅需要人力资源管理部门积极推动,也需要各职能部门、业务单元以及各岗位员工共同参与。本文从国有企业人力资源管理的意义和数字化转型思路等方面进行分析,提出国有企业在数字化转型中应关注的重点问题和需要实现的目标,以期为国有企业人力资源管理数字化转型提供参考。

【关键词】人力资源; 数字化; 转型措施

1 新时期国企人力资源管理数字化转型的现实意义

1.1 数字经济时代的必然选择

当前,数字化、网络化、智能化已经成为信息技术发展的主要方向,新一代信息技术催生了新一轮科技革命和产业变革,数字经济作为以数据为基础的经济形态,正逐渐成为引领经济发展的新动能和新引擎。数字化转型已经成为许多企业推动转型升级的关键举措。数字技术在国有企业人力资源管理中的应用,能够提升人力资源管理效率,进一步优化人力资源配置,推动国有企业人力资源管理模式创新升级。

1.2 促进国企高质量发展的必然要求

当前,我国已进入高质量发展阶段。在这一新阶段,国有企业既要实现自身的高质量发展,又要有效履行社会责任。国有企业只有将高质量发展融入到国家战略和企业自身发展之中,才能有效促进自身更好更快地实现转型升级。在这一过程中,人力资源管理必须加快数字化转型步伐,通过数字化手段赋能人力资源管理模式创新,为企业高质量发展提供强有力的支撑。目前,国有企业正处于深化改革、加快转变经济发展方式的关键时期。随着市场竞争环境日益复杂多变以及国有企业不断加快转型升级步伐,国有企业面临着转型升级、提质增效的压力和挑战。在这一背景下,加强人力资源管理数字化转型力度、提升数字化水平已成为国有企业深化改革的必然要求。

1.3 提升国企治理能力的必然选择

近年来,我国信息技术发展迅速,新一代信息技术应用日益广泛,数字化转型已经成为各大国有企业提升治理能力和经营管理水平的重要抓手之一。通过数字化转型提

升人力资源管理能力与水平是新时期国有企业提升治理能力、推动高质量发展的必然选择。国有企业人力资源管理部门要积极利用好新一代信息技术的优势,实现人力资源管理理念创新、制度创新、工具创新和管理模式创新,提升人力资源管理信息化水平。

2 人力资源管理数字化转型措施

2.1 创新数据采集

数字化时代,数据是企业最宝贵的资源,也是企业未来发展的驱动力。在传统的人力资源管理模式,数据主要来源于线下,不仅成本高、效率低,而且存在数据质量问题。数字化转型首先要解决的是数据来源问题。由于人力资源管理涉及到员工工作的方方面面,包括招聘、培训、绩效管理、薪酬福利等方面,因此要把所有相关的数据全部纳入到系统中来,以确保数据的完整性和准确性。

传统管理模式下,人力资源管理部门通常是通过纸质文件、纸质表格、纸质报告等形式进行数据采集和存储,存在数据采集不规范、不全面、不准确等问题。在数字化转型过程中,必须创新数据采集方式。在开展员工信息采集时,可以利用电子化的方式将员工信息录入系统中,使其成为系统的一个节点;也可以利用信息化系统建立员工信息数据库,定期对数据库进行维护更新。在开展培训工作时,可以利用在线培训平台对员工进行在线培训;还可以利用移动终端开展在线培训,实时上传学习材料和课件。通过创新数据采集方式,能够提升人力资源管理的效率和质量。

2.2 自动化招聘与筛选的实现

目前,国有企业在招聘过程中主要面临三大挑战:一是

简历质量难以把控，很多企业将简历的筛选和评价工作交给了第三方公司；二是面试效果难以控制，由于传统的面试方式主要是面对面交流，在很多情况下只能通过观察应聘者的肢体语言等手段进行判断；三是招聘流程难以标准化，企业普遍采用自建渠道、自建人才库、自建测评中心等方式来保证招聘流程的标准化。要解决上述问题，就需要借助人工智能技术，借助人工智能技术实现招聘流程的自动化、智能化。

目前，许多企业在招聘流程中都存在“简历筛选”和“面试评价”环节的重复工作，因此需要将人工智能技术应用到招聘流程中。该算法能够自动过滤简历中不符合岗位任职资格要求的应聘者，同时能够分析应聘者在多个维度上的表现与岗位任职要求的匹配度，并生成个性化的简历评价。为了避免人力资源管理员手工操作可能带来的失误和误差，人工智能技术应用时需要在面试评价环节引入“人工复核”环节。比如在招聘面试官对应聘者进行面试评价时，人工智能系统可以根据用人单位提供的数据自动计算出应聘者在各个维度上的表现与岗位任职要求之间的匹配度。如果该应聘者与岗位任职要求匹配度较高，系统就会自动向用人单位推荐该应聘者；如果匹配度不高，系统就会自动将该应聘者拦在门外。

另外，人工智能技术还可以用于对招聘面试官进行培训。当招聘面试官需要了解应聘人员在各个维度上的表现时，可以通过人工方式来向其讲解相应知识。比如对于应聘者在社交技能方面的表现，面试官可以向其介绍相关知识，并要求其回答与该岗位相关的问题。这样做不仅能够提高招聘面试官对应聘者情况的了解程度、保证招聘效率，还能够增强招聘面试官对应聘者的培训效果。

此外，人工智能技术还可以应用于岗位评价环节。企业可以将岗位任职资格要求分解成若干个要素或维度来描述某一类员工需要具备什么样的能力和素质。比如对于学历这一要素，企业可以将其分解为专业知识、技能、经验、工作态度、性格等维度。通过将这些要素和维度有机地结合起来建立一个岗位任职资格模型。最后运用人工智能技术对该模型进行评估和打分。

2.3 构建培训与学习平台

培训是提升员工素质、提高工作能力的重要手段，是提高企业竞争力的关键。国有企业在开展培训工作时，往

往面临培训需求难量化、培训内容难设计、培训效果难评估等问题。因此，需要借助大数据、云计算等信息技术手段，建设在线培训平台，为员工提供学习资源和培训服务。一是实现全员在线学习。通过在线学习平台，国有企业可在内部形成统一的知识管理体系，建立员工知识资产库，将所有员工纳入知识管理体系，让员工随时可以查阅自己的知识资产，并进行深入学习和讨论。二是丰富学习资源。国有企业可借助信息技术手段，依托内部系统和外部资源开发各类学习资源，实现企业内部与外部的有效整合。例如：国有企业可以与高校合作，共建高校联盟；国有企业可以借助平台内嵌的大量视频课程资源和教育类APP来开发视频课程；国有企业可以利用微信小程序来构建微信公众号学习平台；国有企业可以借助智慧校园建设的契机将各类教育资源整合起来，实现集团内的师生跨区域、跨行业、跨学校的实时互动与交流。三是创新学习方式。例如：利用虚拟现实、增强现实等技术进行现场体验式培训；利用区块链技术实现内容知识溯源等。

2.3.1 通过信息化建设提升企业员工的技能水平

传统的培训方式效率低下，学员只能被动地接受知识，无法在较短时间内掌握新的技能，而大数据、云计算、人工智能等新一代信息技术为提升员工的技能水平提供了良好的技术支持。例如，采用大数据技术构建职业技能等级标准评价体系，利用人工智能技术对员工进行职业能力测评，开发能够为不同岗位定制的职业能力测评工具。基于测评结果和大数据分析，构建培训课程、培训计划、培训讲师、培训内容、培训效果等全过程信息管理系统，帮助员工更好地掌握知识，提升技能。又如：国有企业可以通过大数据技术进行员工职业能力评估。通过分析员工在企业发展过程中所经历的岗位职责和工作任务，可以了解到每个员工的实际技能水平和工作能力，从而有针对性地制定个性化的培训方案。此外，借助大数据技术可以对培训效果进行有效评估，为改进培训方案提供数据支持。

2.3.2 通过信息化建设实现人力资源管理工作数字化转型

国有企业人力资源管理工作要想实现数字化转型，首先需要进行信息化建设，通过信息技术的应用来构建统一的信息化管理平台，从而实现数据共享。一是构建人力资源信息数据库。国有企业需对各部门及员工的岗位信息、工

作经历、个人诉求等进行分析,建立起标准化、规范化的人力资源数据库,为后续的数字化转型奠定基础。二是实现人力资源管理系统的上线运行。通过人力资源管理系统,国有企业可实现人力资源各模块的数据采集、分析、处理以及智能决策,从而进一步提高企业人力资源管理水平。三是建设统一的信息化平台。国有企业可借助信息技术手段将不同系统中的数据整合起来,并将其进行统一化、规范化处理,以构建统一的信息平台,从而提升各部门及员工对人力资源管理工作的参与度。四是提升人力资源管理智能化水平。国有企业可借助大数据等技术手段对人力资源进行分析和预测,实现人力资源管理工作向智能化转变。例如:通过分析员工的职业规划和发展路径、绩效评估等信息来预测员工未来工作绩效,并根据预测结果进行针对性地培训和激励等。

2.4 薪酬福利管理智能化实现

薪酬福利是员工最关注的话题之一,也是人力资源管理工作的重点之一。员工在选择薪酬时,不仅关注薪酬水平,还关注薪酬结构、福利种类、发放方式等因素。传统人工薪酬福利管理主要依靠人工填报,如通过纸质档案、电子表格等方式进行采集和汇总,不仅工作量大、耗时长,而且容易出错。随着大数据时代的到来,人力资源管理逐渐由传统人工转向数据驱动,通过数据分析挖掘帮助管理者优化决策成为新趋势。随着企业数字化转型进程的不断深入,数字化技术与人力资源管理的融合应用将进一步提升企业人力资源管理的效率和水平。薪酬福利管理智能化可以通过打通内部各业务系统,实现数据共享和分析利用;通过与外部第三方服务商合作,搭建智能薪酬福利管理平台;通过智能算法、大数据分析等技术,帮助企业实现对薪酬、福利、绩效等数据进行实时监测与分析。国有企业要在人力资源管理数字化转型过程中,将智能化融入到薪酬福利管理中去。通过数字化转型,可以提高薪酬福利管理的效率和水平,有效降低人力资源成本,提升员工满意度。

2.5 数字化组织文化建设

在国有企业数字化转型过程中,应重视数字化组织文化建设,通过组织文化的作用,形成员工对数字化转型的共识和认同,为人力资源管理数字化转型奠定基础。首先,数字化组织文化是以数据为核心,以数据驱动为基础的一种文化。通过数据驱动业务发展,提升组织效能、员工满意度、企业竞争力等。其次,数字化组织文化建设应建立在公司战

略基础上,通过加强部门间协作,将各职能部门、业务单元等的价值主张和价值观贯彻到人力资源管理工作中。最后,数字化组织文化建设应充分考虑员工体验。在推进人力资源管理数字化转型过程中,应通过与员工进行充分沟通交流,了解员工需求和期待的同时,为员工提供有针对性的培训和指导服务。绩效管理考核是人力资源管理数字化转型的重要内容之一。国有企业应制定科学合理的绩效指标体系,同时加强对绩效管理的培训指导和考核评估。通过开展人力资源管理数字化转型试点项目、建立优秀案例分享机制等方式不断推动国有企业人力资源管理数字化转型升级。

按照“试点先行,逐步推广”的原则,选取国有企业具有代表性、典型性的企业作为试点单位,通过开展试点项目,为企业人力资源管理数字化转型提供成功案例和经验。在项目实施过程中,应充分考虑国有企业的实际情况,做好人力资源管理数字化转型顶层设计,明确转型目标和实施路径。同时应对试点项目进行跟踪、评估和总结,及时发现和解决问题。在具体项目实施过程中,应坚持“需求导向”原则。在试点单位选择上,应充分考虑国有企业的特点和实际需求。一方面,要结合国有企业自身的战略目标、业务特点等进行选择;另一方面,应充分考虑企业的信息化基础和信息化水平。

3 结束语

当前,企业数字化转型已成为数字化时代的主旋律,各大企业都在积极寻求数字化转型的方式方法。企业数字化转型是一个系统性工程,需要以人力资源管理作为切入点,充分发挥人力资源管理在企业发展中的作用,通过组织变革、流程优化、技术升级等手段,充分利用现代信息技术,推动人力资源管理模式从传统管理向数字化管理转型。数字化转型是一个不断探索、不断试错、不断完善的过程。随着企业经营环境和业务环境的变化,国有企业人力资源管理模式也需要不断进行调整和优化。

参考文献:

- [1] 邵东钧.探索人力资源管理数字化转型之路[J].中国人力资源社会保障,2023(3):45-46.
- [2] 谢芳,夏紫菱,刘润石.南京地铁人力资源数字化管理创新项目探索与实践[J].城市轨道交通,2023(10):46-49.
- [3] 郭学敏.基于数字化技术的勘察设计企业人力资源管理创新研究[J].中国集体经济,2023(6):93-96.