

# 试论企业人力资源管理数字化转型策略

王乐岩

(澳门科技大学商学院, 中国 澳门 225008)

摘要: 在数字经济时代, 数字化转型已经成为企业发展的核心。人力资源管理作为重要的职能部门, 如何应对当前的数字化转型, 是企业需要认真评估和解决的问题。在此背景下, 本文首先阐明了企业人力资源管理数字化转型的意义, 然后分析了企业人力资源管理数字化转型面临的困境, 最后提出了企业人力资源管理数字化转型的策略, 为更多研究者提供有价值的参考。

关键词: 企业; 人力资源管理; 数字化; 转型

随着云计算等数字技术高速发展, 我国已经步入数字经济时代, 企业为了紧着时代发展浪潮, 要积极开展数字化转型。这个过程中, 企业怎样引进人才、留住人才、培养人才, 是数字化转型进程中需要关注解决的问题。此时, 人力资源管理的作用得到充分凸显, 高质量的人力资源管理, 可以向企业提供高素质人才, 为实现数字化转型注入不竭的动力, 避免因缺乏人才而制约数字化转型进程, 进而加速企业数字化转型进程。

## 一、企业人力资源管理数字化转型的意义

### (一) 有利于提高人力资源管理工作效率

首先, 人力资源管理的难度相对较大, 提高人力资源管理的有效性已经成为企业的一个迫切问题。为此, 企业可以运用大数据、云计算等技术, 不断优化人力资源管理模式。以“人脸识别打卡”为例, 其能够将各个部门壁垒打破, 并以编号形式将员工们符号化。此时, 人力资源管理部门对“人脸识别打卡”的数据展开分析, 快速掌握各个员工上下班打卡数据, 为后续考勤统计提供便捷。其次, 分析各项数据是人力资源管理工作中重要的内容, 当完成数字化转型后, 工作人员对数据进行分析的时候, 不再需要 Excel 进行复杂的分析, 借助数字化平台使各项数据自动生成报表, 大大提高了人力资源管理工作效率。

### (二) 有利于向员工提供精准化管理服务

首先, 在数字经济时代下, 人力资源管理朝着数字化方向发展, 便于工作人员利用各种先进技术, 开展人力资源管理各项工作, 如, 以数字化形式登记与存储员工个人信息, 这样能够使信息完善度、共享性得以提升, 便于管理层、员工在管理系统中查询所需的信息。其次, 在当前背景下, 员工也可以直接在企业内部管理系统或者平台提出自己的需求, 系统分析汇总员工提出的各项需求, 便于工作人员按照需求的轻重缓急有序开展各项工作, 并有效提高管理服务的精准性。

### (三) 有利于提高企业员工整体素质

人力资源管理数字化转型, 能够促使员工积极转变自身的思维模式, 并主动运用人工智能、大数据等技术开展相关工作, 可以有效增强员工的数字化意识。此外, 数字化转型将进一步提升员工的综合能力。数字技术在工作中的广泛应用, 使员工的工作方式发生了重大变化, 员工积极探索更加科学的工作方式, 能够熟练运用先进的数字技术来完成工作, 从而有效提高员工的工作效率。因此, 在数字化转型的过程中, 员工主动提高自身素质, 跟上公司的发展潮流, 从而有利于提高公司员工的整体素质。

## 二、企业人力资源管理数字化转型所面临的困境

### (一) 企业科技创新基础相对薄弱

目前, 数字化转型并非某一个部门的工作, 而且是需要多个部门共同参与其中, 是一项系统性、跨职能的工程。所以, 人力

资源管要想实现数字化转型, 离不开其他部门的积极配合。然而, 由于企业的技术和创新基础相对薄弱, 在数字化转型过程中很容易产生不一致的情况, 甚至丢失一些数据。尤其是在转换数据系统的时候, 因为未能搭建完善的数据保护系统, 使得数据缺乏安全保护, 这在一定程度上增加了数字化转型的难度。另外, 部分企业对于数据运用比较重视, 而会忽视系统更新升级、维护运营, 导致企业科技创新基础无法得到有效提高。

### (二) 企业缺乏数字化转型资金投入

在这个阶段, 关于人力资源管理数字化转型的最重要的困境是没有足够的资金投入, 因为数字化转型是一个长期的项目, 往往需要企业持续投资。然而, 部分企业会在数字化转型前期投入大量资金, 后期资金投入会减少, 甚至不再投入资金。这主要是由于管理者没有树立迭代更新意识, 以及不能针对公司出现的新情况进行自我反思和改变。因此, 资金不足已成为人力资源管理数字化转型的主要障碍, 需要管理层树立长期发展的意识, 不断增加资金投入, 从而加快数字化转型进程, 提高人力资源管理的整体效能。

### (三) 企业缺乏复合型数字化人才

人才不仅是企业发展的第一资源, 也能为人力资源管理数字化转型注入动力。这充分表明企业应当树立人才优先发展战略, 为人力资源管理数字化转型输送源源不断的人才。然而, 在实际中, 部分企业缺乏复合型数字化人才, 工作人员不是缺乏数据素养, 便是无法明确数字化转型导向, 不利于推进数字化转型进程, 为此, 企业需要注重培养复合型数字化人才。

## 三、企业人力资源管理数字化转型策略

### (一) 提高高层重视度, 调动参与积极性

当前, 要想加快人力资源管理数字化转型进程, 首要前提是提高企业高层的重视度, 充分调动他们参与数字化转型的积极性, 具体如下: 首先, 利用新媒体宣传数字化转型对企业发展的的重要性。作为企业高层, 应当善于利用各类新媒体平台, 并利用这些平台密切关注与企业发展相关信息以及政策。例如, 各大财经博主便能运用新媒体平台宣传数字化转型的重要性, 而且也能分享一些成功案例, 发挥以点带面的示范效应, 从而切实提高企业高层对数字化转型的重视度。其次, 政府相关部门应该出台数字化转型优惠政策, 同时也要加大对所属地区(特别是大中型)企业的人力资源管理工作的指导, 以政策指引实践, 把握总体方向, 促进人力资源管理的数字化转型。最后, 管理者应主动参与人力资源协会的研讨会, 从不同角度讨论数字化人力资源管理转型的利弊。通过相关讨论, 企业领导可以对数字化转型有更直观的认识, 积极参与到数字化人力资源管理转型过程中, 为促进企业的可持续发展奠定基础。

## （二）创新绩效考核形式，调动员工积极性

首先，员工的绩效数据会从应用数字化技术，多个角度进行分析和评估，允许按目标管理和过程控制相结合，以及日常和定期评估。此外，公司还需要建立自助服务平台，以确保每个员工都能在线获取绩效评估结果，以此明确自身存在的不足。倘若在绩效考核中产生分歧，可以通过系统提供反馈。让员工了解他们的表现。其次，公司必须考虑到雇员的工作情况，如员工的情况、态度和能力等，并以单位实际业务发展为前提，合理划分绩效考核内容，以此建立健全绩效考核机制，以此提高绩效考核的科学性。另外，根据实际情况做出明智的选择，以确保绩效评估系统满足公司的发展需要。在确定绩效考核的方法时，不能笼统地选择网络方式，必须有针对性地部署策略，确保绩效考核的有效性。最后，企业要做到具体问题具体分析，要确定所采取的方式是否对单位发展有利，而不能随意选择绩效考核形式，继而针对性的提高事业单位考核绩效的效果。比如，可以采用平衡计分卡系统、目标管理系统、要素评估系统等，进而有效考核工作人员的表现，充分调动他们开展各项工作的积极性。

## （三）建设数字生态体系，保障预期目标实现

在人力资源数字化转型中，企业除了运用数字化技术分析员工的工作内容与行为之外，还需要利用数据分析结果建设人力资源管理数字生态体系。比如，在面对重复、复杂的工作内容时，企业便能利用大数据、云计算等技术对这些内容进行整合，不仅能重构人力资源管理 workflow，全新的工作模式也能得到逐步开发。如，可以立足于人力资源管理，在企业内部搭建数字生态圈，这样，便能合理把控人员配置、合同签订、员工培训、职业规划等流程，保障数字化理念、技术贯彻于人力资源管理全过程，向员工提供更加优质、规范的服务。另外，由于数字化转型是一个长期性工程，企业需要通过评估的方式，来判断人力资源数字化转型，能否实现预期目标。比如，企业在评价人力资源数字化转型的效果的时候，能够从社会、经济、创新等维度进行。具体内容如下，创新——在数字化转型过程中，企业能否运用先进的数字化技术革新人力资源管理内容。经济——企业在人力资源数字化转型中是否获取良好经济效益，包括了企业对风险和成本的控制效果以及企业在人员配置、业务管理等方面的效率和质量。社会——着重评价企业人力资源管理数字化转型后，能否有效缓解社会就业问题。这样，通过开展维度评价，能够保障人力资源管理转型能够实现预期目标。

## （四）加强基础设施建设，提高数字化水平

在开展人力资源管理数字化转型建设的时候，企业要特别注意基础设施建设，要搭建完善的数字化平台，为数字化转型提供保障，具体如下：首先，企业能够以外部购置的形式，引入外部成熟系统搭建数字化平台，为人力资源管理数字化转型赋能，切实加快数字化建设进程。

其次，企业可以通过选聘数字化人才，组建建设团队，通过巧妙组织内部资源和聘请外部建设资源，积极推进资源整合。并根据企业的实际情况，打造专属的数字平台。无论选择哪种方式建设数字平台，都要确保能够形成“云计算架构+云基础设施”模式，积极推动硬件升级，利用5G、云计算和大数据等先进技术，为企业数字化转型提供技术支持。我们还需要及时升级和更新设备、软件和系统，不断提高数字平台在数据收集和传输方面的能力，为人力资源管理的发展提供更丰富和更充实的环境。确保为人力

资源管理发展提供更丰富、更准确的数据支持，从而有效保证人力资源管理数字化转型的质量。

## （五）构建数字化人才体系，培养复合型人才

在数字化转型过程中，公司需要大量复合型人才，这意味着员工不仅要具备专业技能、综合分析技能和数字化技能，还要具备强大的数字化思维。这需要企业构建数字化人才体系，培养出切实所需的复合型人才，具体如下：首先，确保员工具备较强的综合素养，这不仅仅是人力资源管理人员，其他部门的员工也必须具备，这要求企业定期组织内部培训活动，建立内部数字人才培养体系，不断拓展外部实施渠道。建立内部机制，鼓励人才多样化，系统地建立数字人才队伍。其次，重点是提高员工使用数字技术的能力，使他们能够熟练灵活地使用各种数字软件，并将其用于日常工作。在数字化转型过程中，企业需要立即改变员工的工作方式，要求他们以创新的方式进行数字化思考，并通过数据分析和整合来解决问题，最后，也是更重要的是，在企业内部创造和激活数字化人才。对数字人才的宣传和管理要到位，激发数字人才的创造力和活力，激励企业在数字化转型过程中主动适应，准确定位，从而大幅提高数字化转型的效率。

## （六）安全运维队伍组建，维护转型数据安全

数据安全是企业人力资源管理数字化转型的保障，因此公司需要重点提高人力资源部门工作人员和其他员工的安全意识。为了切实维护数据安全，企业不能直接与涉密网络节点接入，可以运用于SSLVPN、IPSecVPN等对局域网进行加密，同时要以各个部门为单位进行连接，以此在数字化转型期间切实维护数据安全。在数据安全方面，应用系统的服务器集中在一起，并按照以下级别进行保护。根据第三级标准，用户通过没有安全措施的个人终端访问系统。目前，企业对基于互联网的专用、保密业务网络、终端和服务器没有充分的数据保护。目前，企业普遍对基于互联网的专用保密业务网络、终端和个人移动终端缺乏足够的保护，也缺乏对木马攻击和个人访问终端的恶意攻击造成的数据泄露风险的保障措施。甚至还有应用服务的防火墙被关闭的情况。

因此，为了将上述问题有效解决，企业需要组建安全运维队伍，队伍成员要做到懂法规、熟技术、精防护，最大限度地维护公司数据、信息安全，进而为企业人力资源管理数字化转型保驾护航。

## 四、总结

总体而言，在数字经济时代，企业要实现高质量发展，就必须积极推进人力资源管理数字化转型。为此，企业可以从以下几个环节着手：提高高层重视度，调动参与积极性；创新绩效考核形式，调动员工积极性；建设数字生态体系，保障预期目标实现；加强基础设施建设，提高数字化水平；构建数字化人才体系，培养复合型人才；安全运维队伍组建，维护转型数据安全。这样不仅能提高人力资源管理数字化转型质量，还能向员工提供更为优质的服务，进而促使企业实现高质量发展。

## 参考文献：

- [1] 吴军. 数字化人才发展的问题及对策 [J]. 人力资源开发, 2021 (03).
- [2] 李亭. 数字化时代面向人力资源岗位需求的DHR人才画像研究 [J]. 德州学院学报, 2020 (08).
- [3] 杨康, 李康, 张廷龙. 数字化人力资源框架与路径 [J]. 企业管理, 2021 (12).