

数智化时代的人力资源管理新范式： 当代企业的实践与挑战

梁越¹ 滕建芳² 陈依依³

马来西亚理工大学^{1 3}；马来西亚国民大学²

摘要：随着人工智能、大数据和云计算等新兴技术的快速发展，企业人力资源管理正经历深刻变革。本研究探讨了数智化时代人力资源管理的新范式，重点分析了智能化招聘、数字化学习、智能化绩效管理 and 数据驱动决策等关键领域的创新实践。研究发现，数智化技术在提升管理效率方面发挥重要作用，如 AI 辅助招聘系统可显著缩短筛选时间，数字学习平台能提高员工参与度和学习效果。然而，企业在实施过程中也面临数据安全、技术与人文平衡、人才能力提升等挑战。研究建议企业应建立完善的数据管理制度，注重技术应用与人文关怀的平衡，并持续提升人力资源团队的数字化能力。未来企业需要在保障数据安全的前提下，积极探索元宇宙、区块链等新技术的应用，推动人力资源管理向更智能、更人性化的方向发展。

关键词：

一、引言

随着人工智能、大数据、云计算等新兴技术的快速发展，当代企业正面临前所未有的机遇和挑战。数字化转型不仅是技术应用的变革，更是管理理念和组织文化的深刻变革^[1]。在众多受影响的领域中，人力资源管理尤为突出，正经历着前所未有的转型。

数字化转型理论指出，企业的数字化转型是一个全面的过程，涉及组织的各个方面^[2]。这一理论在人力资源管理领域得到了充分验证，正在改变传统的管理流程，如绩效管理、招聘和培训，同时提高效率并创造新的管理模式。

本文旨在深入探讨当代企业在数智化时代人力资源管理的新趋势。具体而言，本文将重点关注以下几个方面：首先，探讨人工智能技术在招聘中的应用，分析其如何提高效率和减少偏见；其次，研究数字化学习平台在员工培训和发展中的应用，评估其对学习效果 and 成本控制的影响；再次，考察智能化绩效管理系统的构建，分析其如何实现实时评估和个性化反馈；最后，探讨数据驱动决策在人力资源管理中的应用，以及由此引发的道德和公平性问题。

二、数智化人力资源管理：现状综述

近年来，数智化技术在人力资源管理领域的应用日益广泛，对当代企业的管理模式产生了深远影响。数字技术正在改变人力资源管理的本质，使其从传统的行政职能转变为战略伙伴角色。

（一）数智化推动管理模式变革

数智化正在推动当代企业人力资源管理模式的根本性变革。金奂亨和宫文霞（2024）的研究表明，使用数智化技术不仅可以降低人力资源成本，还可以促进员工向更有价值的工作转移，这使得人力资源管理的整体价值得到提高^[3]。例如，阿里巴巴通过引入 AI 辅助招聘系统，将简历筛选时间缩

短了 60%，同时提高了人才匹配度。这不仅提高了招聘效率，还使 HR 团队能够将更多时间投入到战略性工作中。

（二）数智化应用的主要领域

岳婷（2024）指出，数智化在企业人力资源管理中的应用主要体现在三个方面：敏捷组织决策、智能人力运营和卓越员工服务^[4]。这些应用有效提高了员工保留率和人才选拔的准确性。例如，华为通过实施智能化绩效管理系统，实现了实时绩效追踪和个性化反馈，员工满意度提升了 25%。此系统不仅提供了更及时的绩效反馈，还能根据员工的表现和潜力，为其制定个性化的发展计划。

（三）数智化转型的挑战

尽管数智化带来了诸多机遇，但企业在实施过程中仍面临着重大挑战。德勤中国和人瑞人才在 2023 年的产业数字人才研究与发展报告指出，许多企业目前在数字化转型方面表现不佳或失败^[5]。主要原因包括缺乏对数字化转型的全面理解，盲目转型，只关注技术应用而忽视全面转型，以及缺乏系统性转型和相应的组织机制和人才保障。这表明，成功的数智化转型不仅需要技术投入，还需要组织文化的改变和人才能力的提升。

三、主要趋势

（一）智能化招聘和人才选拔

人工智能正在彻底改变传统的招聘方法，带来效率提升、偏见减少和候选人体验改善等多方面的积极影响。

智能招聘系统可以在几秒内筛选数百份简历，而人工可能需要数小时。这不仅节省了大量时间和人力成本，还能确保不会遗漏潜在的优秀候选人。通过分析职位描述、候选人简历和历史招聘数据，能够快速识别最适合的候选人，大大提高了招聘效率和质量。

然而，AI 招聘也面临着一些挑战。最主要的问题是算法

偏见。例如，某大型科技公司曾不得不关闭其 AI 招聘系统，因为该系统对女性候选人存在偏见。这个案例突出表明，如果 AI 系统的训练数据存在历史偏见，可能会导致招聘结果不公平。

（二）数字化学习与员工成长

数字化学习平台正在彻底改变传统的员工培训方式。Microsoft 的研究显示，其 Viva 平台可以提高员工参与度 20% 和生产率 14%^[6]。该平台不仅提供个性化的学习内容，还能通过 AI 分析员工的工作模式，提供时间管理建议。

然而，使用数字化学习平台也面临一些挑战。LinkedIn Learning 的数据显示，仅有 30% 的员工会主动参与在线课程学习^[7]。这表明，保持和培养员工的学习兴趣至关重要。

为了应对这些挑战，一些公司开发了创新的方法。例如，某大型电商集团将线上学习与线下实践相结合，形成混合式学习模式。他们还引入了游戏化元素，如学习积分和排行榜，来提高员工参与度。

（三）智能化绩效管理

智能化绩效管理系统正在改变传统的绩效评估方法，为企业带来前所未有的机遇。这种实时反馈机制使得管理者和员工都能够更快地做出调整，提高工作效率。系统还整合了客户反馈和同事评价，提供了更全面的绩效画像。

智能化员工服务系统不仅可以帮助员工解决日常人力资源问题，还可以为他们提供职业发展建议。数据显示，这类系统能使员工的自主学习时间显著增加，内部流动性提升。

（四）数据驱动的决策支持

数据驱动的决策支持正在成为人力资源管理的新趋势。领先科技企业通过大数据分析识别成功管理者特质，这些洞察被用于改进招聘和晋升决策。预测性分析系统能够预测员工离职倾向，并提供个性化的干预建议。

麦肯锡（2023）的研究表明，使用高级人才分析技术的企业比竞争对手在招聘、保留和绩效方面表现更好 30%^[8]。然而，Gartner（2024）的调查发现，56% 的人力资源领导者认为他们目前使用的人力资源技术策略和解决方案无法满足企业当前和未来的业务需求^[9]。这反映出数据质量和适用性的问题。

四、挑战与对策

（一）数据安全与隐私保护

数智化人力资源管理涉及大量员工个人数据，确保这些数据的安全和隐私至关重要。企业必须建立严格的数据管理制度，包括采用先进加密技术、实施数据分级管理、定期进行安全审计，以及提高员工数据安全意识。

（二）技术与人文的平衡

过度依赖技术可能导致管理的非人性化。企业应遵循“以人为本”原则，将技术应用与人文关怀相结合。华为的“以奋斗者为本”的理念就是一个很好的例子，它强调在使用技术的同时，要重视员工的价值和贡献。

（三）人力资源团队能力提升

数智化转型对 HR 团队提出了新要求。企业需系统性提升 HR 团队的数据分析能力、数字化工具使用能力和战略思维能力。例如，腾讯建立了内部的数字化学院，为 HR 团队提供定制化的培训课程，涵盖数据分析、AI 应用、战略规划等方面。

（四）变革管理

数智化转型涉及文化和组织的变革。企业应制定明确的变革愿景和路线图，组建变革管理团队，加强培训和沟通，定期评估进展并调整策略。例如，海尔集团在推行“人单合一”模式的过程中，就采用了全面的变革管理策略，包括组织结构重塑、文化重塑和能力重塑，成功实现了从传统制造企业到物联网生态型企业的转型。

五、结论

随着数智化的发展，当代企业人力资源管理面临着重大机遇和挑战。数字化学习、智能化招聘、智能化绩效管理、数据驱动决策等创新实践可以提高人力资源管理的效率和效能。尽管如此，数据安全、技术与人文平衡、人力资源团队能力提升、变革管理等仍然是主要问题。

研究发现，数智化转型正在深刻改变企业的人才管理方式。一方面，人工智能和大数据技术为企业提供了前所未有的人才洞察能力，帮助企业做出更准确的人才决策；另一方面，数字化学习平台和智能化绩效管理系统正在重塑员工的发展路径，为企业人才培养提供新的可能。然而，这些技术的应用也带来了新的挑战，如何在提升效率的同时保护员工隐私、如何平衡技术应用与人文关怀，都需要企业认真思考和妥善处理。

未来，随着技术的进一步发展，企业人力资源管理将迎来更多创新。元宇宙技术可能会改变远程工作方式，使虚拟协作和远程培训变得更加沉浸和高效；区块链技术可能会改进人才信用体系，为人才评估和职业发展提供更可靠的数据支持；量子计算的发展可能会显著提升人才分析的准确性和预测能力。这些技术创新将为人力资源管理带来新的机遇和挑战。

为了在数智化时代取得成功，企业需要采取以下措施：

1. 持续投资数字化基础设施建设，为数智化转型提供技术支持

2. 加强数据安全和隐私保护，建立完善的数据治理体系
3. 重视人力资源团队的能力提升，培养数字化复合型人才
4. 保持技术应用与人文关怀的平衡，建设包容性的组织文化
5. 建立敏捷的变革管理机制，确保数智化转型的顺利推进

在这个过程中，政府、企业和个人都需要积极合作。政府需要完善相关法律法规，为数智化发展创造良好环境；企业需要加大技术投入，推动管理创新；个人则需要持续学习，提升数字化能力。只有多方共同努力，才能推动人力资源管理在数智化时代实现质的飞跃。

总之，数智化时代为企业人力资源管理带来了前所未有的发展机遇。企业需要在把握机遇的同时审慎应对挑战，通过持续创新和积极实践，构建适应新时代需求的人力资源管理体系。唯有如此，才能在日益激烈的市场竞争中保持优势，为企业的可持续发展提供坚实的人才支撑，为推动市场经济高质量发展做出更大贡献。

参考文献：

[1] Vial, G. (2019). Understanding digital

transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28 (2), 118-144.

[2] Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Press.

[3] 金奂亨, 宫文霞. (2024). 数智化下企业人力资源管理变革分析. *现代商业研究*, 62-64.

[4] 岳婷. (2024). 数智化在企业人力资源管理中的应用研究. *人力资源*, 106-107.

[5] 德勤中国, 人瑞人才. (2023). 2023 年产业数字人才研究与发展报告.

[6] Microsoft. (2023). *The Work Trend Index 2023: Will AI Fix Work?* Microsoft WorkLab.

[7] LinkedIn Learning. (2023). *2023 Workplace Learning Report*.

[8] McKinsey & Company. (2023). *The state of AI in 2023: Generative AI's breakout year*. McKinsey Global Survey.

[9] Gartner. (2024). *Top 5 HR Trends and Priorities for 2024*. Gartner HR Research.

