

# 基于数智化平台的人才强企战略

## ——新动能释放与效益提升新路径

李夏阳 王建秋 李朝政 张伟 葛玥

联通数字科技有限公司 北京东城 100005

**摘要:** 在数字经济浪潮汹涌的今天,企业竞争的核心已悄然转变为人才与技术的双重驱动。某央企作为数字经济的先行者,积极探索以数智化平台为核心的人才强企新路径。面对日新月异的科技变革与市场竞争格局,该央企将人才视为企业发展的第一资源,通过构建全方位、体系化的人才管理体系,依托人力资源数智平台等方式,逐步实现人才选拔、培养、激励的智能化升级,为企业注入了强劲的新质生产力动能。本文将分析数智化平台概念及其时代内涵,结合该央企的领先实践,论述如何通过数智化平台落实人才强企战略,实现新动能释放与效益提升。

**关键词:** 数智平台;人才强企业;新动能释放;效益提升

在创新驱动发展战略的引领下,各大企业紧抓时代脉搏,以人力资源数智平台为基石,积极探索出一条人力数字化转型成功路径。面对网络强国、数字中国等国家重大战略需求,各个企业逐渐认识到,唯有汇聚高端人才,激活创新潜能,方能在新一轮科技革命和产业变革中抢占先机。该央企通过实施“人才强企”战略,不仅优化了经营管理人才与专业技术人才的配置结构,更在人才选拔、评价、激励等方面实现了数字化转型的飞跃。这一系列举措不仅促进了企业内部人才的合理流动与高效利用,更为企业创造巨大价值,开启了高质量发展的新篇章。

### 1. 数智化平台概述

#### 1.1 定义

在数字化浪潮的推动下,数智化平台作为企业管理的核心工具,正逐步成为推动企业转型升级的关键力量。各个企业依托于先进技术构建的人力资源数智化平台,不仅是对传统人力资源管理模式的革新,更是对“人才强企”战略的一次深刻实践。平台通过深度融合大数据、云计算、人工智能等前沿技术,实现了人力资源信息的全面数字化、智能化管理。它不仅仅是一个技术系统,更是一个集人才选拔、培养、评价、激励于一体的综合性管理生态系统,为企业精准识人、科学用人提供了强有力的技术支撑,为企业的可持续发展注入了新的活力源泉。

#### 1.2 特点

人力资源数智化平台以其独特的优势特性,在人才强企战略中发挥着不可替代的作用。首先,该平台具备高度的集成性与协同性,能够有效整合企业内外部的人力资源数据,打破信息孤岛,实现数据资源共享。通过跨系统的数据互联互通,为企业提供了全方位、多维度的人才分析视角,助力决策者做出更加精准的战略规划。其次,数智化平台强调智能化决策支持,通过内置的智能算法模型,实现对人才绩效、潜力、适应性等多维度的自动评估,极大地提高了人才管理的效率与准确性。这种基于数据的智能决策,不仅减少了人为判断的偏差,更促进了人才资源的优化配置与高效利用。综上所述,人力资源数智化平台以其高度的集成性、协同性与智能化决策支持能力,成为了推动企业人才管理现代化的重要引擎。

### 2. 人才强企战略在数智化时代的内涵

在数字化与智能化并驱的时代,人才强企战略展现出全新的特质与实施路径,其超越了传统人才管理的范畴,着眼于人才的全方位数字化管理、智能辅助决策,及其与企业长远战略的紧密对接。具体实践中,这包括搭建人力资源的数字化智能平台,以集成并分析人才数据,为企业决策者供给精确、及时的人才信息,助力其做出高效决策。此举措不仅精进了人才资源配置,还加速了人才在组织内部的合理迁移与高效运用。此外,人才强企战略在数智时代的深化,还

体现在对人才从引入到成长、激励到评估的全周期数字化重塑上。这一闭环、综合的管理体系，极大地激发了人才的创新思维与内在潜能，为企业在新质生产力格局中稳固竞争优势，构筑了牢固的人才基石。简而言之，数智化时代下的人才强企战略，是以数据为驱动，智能为辅助，全面优化人才管理流程，确保人才成为推动企业持续创新与发展核心动力的实践过程。

### 3. 基于数智化平台的人才强企战略助力新动能释放路径

#### 3.1 构建数智化平台基石，优化人才资源配置机制

在数字经济时代背景下，企业竞争的核心逐渐聚焦于人才资源的优化配置与高效利用。数智化平台通过大数据、云计算、人工智能等先进技术，实现了人才信息的全面集成与智能分析，为精准识别、合理调配人才资源提供了可能。在此基础上，某央企紧扣时代发展趋势，构建人力资源一体化数智平台，平台集成了干部管理、招聘选拔、人才培养、绩效考核等多个功能模块，实现了人才管理的全面数字化。

具体而言，平台通过构建数字化大屏，直观展示各级管理人员的综合表现，为领导层提供精准的决策支持。同时，利用高级查询、对比分析、模拟选任等工具，提升了干部选拔任用的科学性与透明度。此外，平台还通过统一的数据标准与管理流程，实现了跨系统、跨部门的数据共享，使得人才资源的优化配置更加灵活高效。例如，在经营管理人才队伍建设中，该央企利用数智平台对干部队伍进行深度分析，精准识别关键岗位的人才缺口，并通过内部调配与外部引进相结合的方式，迅速补充所需人才，确保了企业战略目标的顺利实现。一系列举措，不仅优化了人才资源配置，更激发了人才的创新活力，为新质生产力的释放提供了强大的人才保障。

#### 3.2 利用数智化工具赋能，打造人才强企战略高地

随着企业竞争的日益激烈，如何利用数智化工具赋能人才管理，成为企业打造人才强企战略高地的关键。该央企在这方面进行了积极探索与实践，通过整合先进数智技术，打造了一系列高效、精准的人才管理工具，不仅提升了人才管理的智能化水平，更促进了人才的快速成长与企业创新能力的提升。具体而言，该央企实施了全员育人计划，通过招聘数字化建设，搭建了一体化招聘平台，实现了校招、社招等业务的统一管理，大大提高了招聘效率与质量。同时，公

司建立了多维度的人才标签体系，通过手动与自动打标相结合的方式，精准定位关键人才，为人才选拔与培养提供了科学依据。在人才遴选方面，该央企依托数智平台，实现了高层次科技人才的线上申报、遴选、年审、退出等全周期管理，有效提升了人才选拔的公正性与透明度。此外，该央企还通过建设“人才社区”“每日头条”等线上平台，鼓励人才通过知识分享、项目合作等多种方式创造价值，进一步激发了人才的创新活力。这些数智化工具的应用，不仅促进了该央企人才队伍的快速壮大与素质提升，更为企业在新兴业务领域的突破发展提供了强大的智力支持。

#### 3.1 深化数智平台应用实践，拓宽新动能释放路径

在数字经济浪潮中，企业的核心竞争力日益依赖于数智化平台的深度应用与实践。该央企通过不断深化人力资源数智平台的应用实践，不仅提升了管理效率，更在拓宽新动能释放路径上迈出了坚实步伐。数智平台作为数据驱动的决策支持系统，能够精准捕捉市场动态，实时分析业务数据，从而为企业创新提供源源不断的灵感与动力。例如：该央企在深化数智平台应用实践中，聚焦于经营管理人才与专业技术人才的精细化管理。平台通过构建多维度数据分析模型，实时跟踪人才绩效、成长轨迹及业务需求变化，为人才优化配置提供了科学依据。在经营管理人才队伍建设中，该央企利用数智平台对各级管理人员的工作效能进行深度剖析，通过智能预警系统及时发现管理瓶颈，并通过定制化培训与发展计划，助力管理人员能力快速提升。同时，针对专业技术人才，平台依托人才标签体系与智能推荐算法，实现了关键岗位与人才的精准匹配，不仅提高了招聘效率，更确保了人才质量。此外，该央企还依托数智平台，推动跨部门、跨领域的协同创新，通过数据共享与资源整合，加速新技术、新产品的孵化与落地，助力新动能释放。

### 4. 基于数智化平台的人才强企战略推动效益提升路径

#### 4.1 构建数智化人才数据库，精准匹配提升企业运营效益

在数字经济时代，构建数智化人才数据库，能够集成员工的基本信息、教育背景、工作经验、专业技能等多维度数据，还可以利用大数据分析能力，对人才进行智能分类与标签化管理。例如，通过数字屏幕，该央企能够直观展示各级管理人员的整体状况、班子结构及个人表现，为干部选拔任用提供科学依据。同时，该平台还支持多维度查询与对比分析功能，实现人才与项目的精准匹配。在实际操作中，该

央企依托数智化人才数据库,针对新质生产力发展的关键领域,如5G、大数据、云计算等,快速组建专业团队,有效推动了技术创新与业务升级。这一举措不仅提升了项目的成功率,还显著增强了企业的市场竞争力,为企业的持续健康发展奠定了坚实的人才基础。

#### 4.2 优化数智化工作流程设计,减少成本损耗提高经济效益

在数字经济时代,优化工作流程设计是企业提升运营效率和降低成本的关键途径。数智化平台通过集成先进的信息技术与管理理念,能够更加全面审视并重塑企业内部工作流程,消除冗余环节,减少人工干预,实现流程自动化与智能化。

以员工招聘过程为例,该央企方面在建立外部人力资源市场平台的基础上,对岗位发布,简历采集,面试安排进行线上线下一体化管理。这样既可以缩短招聘周期又可以减少招聘成本。另外,该央企通过数智化的方式对员工绩效考核流程进行优化,并运用大数据分析能力实现考核报告的自动生成,降低人工评分过程中的主观性与误差。这些优化措施在提高考核效率的同时也保证考核结果公平准确。更加注重数智化工作流程设计,使人力资源部门更加注重战略性、高附加值工作,从而进一步促进企业经济效益。例如,通过自动化处理大量重复性任务,人力资源部门得以将更多精力投入到人才培养和战略规划上,为企业的高质量发展注入了新动力。

#### 4.3 创新数智化项目管理方法,加速人才价值转化实现效益飞跃

在数智化转型的大潮中,优化与创新项目管理方法,不仅能显著提升项目执行的效率与质量,还能促进人才的全生命周期管理——从遴选、使用到评价,实现人才的精准配置与高效利用。尤为关键的是,通过将人才的使用与项目管理紧密融合,能够充分挖掘并发挥人才在项目中的独特价值,从而推动企业效益实现质的飞跃。以高级人才选拔项目为背景,该央企成功构建了一个人才选拔管理系统,确保了从人才的申请、选拔、年度审查到退出的整个流程都在线上进行管理。平台在简化申报流程、提高遴选效率的同时,通

过智能分析工具实现申报材料的自动筛选与初步评价,从而为专家评审工作提供强有力的支撑。项目执行期间,该央企也重视数智化平台协作和共享功能的开发,通过该平台激励项目小组成员进行经验交流和心得体会交流,一起摆脱项目困境。这种开放、协同的工作氛围极大地激发了团队成员的积极性和创造力,加速了项目成果的产出与转化。最终,通过一系列创新项目管理方法的实施,成功遴选出一批高层次科技人才,并围绕这些人才组建了多个重点研发团队和项目小组,推动了该央企在关键技术领域的突破与创新发展。

#### 5. 结语

在数字经济浪潮的推动下,基于数智化平台的人才强企战略,不仅实现了人才管理的全面升级,更为企业注入了强劲的新动能。通过构建全方位、体系化的人才管理体系,依托人力资源数智平台,成功优化人才资源配置,提升了人才效能,推动了企业效益的显著提升。这一战略的实施,不仅促进了企业内部人才的合理流动与高效利用,还为企业在新兴业务领域的突破发展提供了强大的智力支持。

#### 参考文献:

- [1] 陈勇,何泽,袁媛,等.企业制度树数智化平台构建研究[J].科技创新与应用,2024,14(21):24-27.
- [2] 汪洋,祝龙,李后荣,等.数智化全过程工程咨询的创新实践——以同炎数智科技(重庆)有限公司为例[J].中国勘察设计,2024(07):52-56.
- [3] 陈鹏.数智时代的互联网平台企业:治理与规制[J].宁夏党校学报,2024,26(04):112-119.
- [4] 白景坤,李芊陌,张贞贞.数智时代平台型结构对企业动态能力生成的影响机理研究[J].东北财经大学学报,2024(04):62-73.
- [5] 苏蕾权,王钰,许越,等.人力资源管理知识技能大赛赋能平台经济“数智化”人才培养[J].中国就业,2024(01):95-96.
- [6] 本刊讯.展现新作为 搭建引智平台 促国际人才交流合作[J].甘肃科技,2021,37(12):3.
- [7] 林建华,陈春花,鲍威.优化海外引智平台 推动高端人才回流[J].决策探索(上),2020(09):66-67.