

# 人力资源企业数字化转型发展研究

朱守刚

沛县绿色建筑材料推广中心 江苏徐州 221600

**摘要：**在企业发展的过程中，人力资源管理一直是管理的重要环节，它对企业的未来发展，起到非常重要的作用。而在数字化背景下，强化企业内部组织之间的联系已经成为推动企业长久稳定发展的重要因素，因此，人力资源管理在这种大背景下迎来了更大的机遇，当然也面临着更加严峻的挑战。对人力资源管理进行数字化转型，已经成为企业在激烈的竞争中保持较强竞争力的必然之举。特别是在当下，全球疫情给各行各业都带来了冲击，组织管理需要根据企业战略进行调整，支持业务稳定的发展。从企业自身看，企业做强、做优、做大的诉求迫切，管理需要进一步助力改革深化，促进企业经营提质增效。

**关键词：**人力资源；数字化转型；价值；发展

## 引言：

在数字化背景下，对企业的人力资源管理有了更高的要求，同时人力资源也迎来了发展的新机遇，通过运用数字化技术能够有效强化企业之间的内部融合的联系，同时在与外部展开竞争的过程中，数字化的转型也能够帮助企业保持较高的竞争力。在全球疫情的冲击下，企业的发展更需要从当前的发展现状入手，通过对企业战略的高效调整，以此促进自身业务的稳定性发展。另外，从企业的自身的发展期望来看，人力资源管理的改革与深化也是实现企业自身发展目标的有效路径，促进企业的转型的与升级<sup>[1]</sup>；从人力资源管理看，数字化、智能化是大势所趋，人力资源管理需要更加适应创新变革，有效实现转型升级。

## 一、数字化与人力资源数字化管理概念

近年来，伴随着经济的快速发展，越来越多的新技术和新理念应用于各个行业，数字化经济的特征越创造越明显，在此背景下，相关企业之间的竞争也越发激烈。在人力资源数字化管理过程中，将会接触到大数据、数字化管理、人力资源数字化等相关概念。大数据技术是实现人力资源数字化管理的主要工具，掌握大数据技术是数字化管理实施的基本前提，其战略意义并非是掌握庞大的数据信息集合，而是将海量数据进行专业化处理，使数据智能化、创新化，从而实现数据增值，为企业带来切实效益。人力资源数字化管理不同于传统人力资源管理，其管理核心在于对员工赋权授能，通过自上而下地向员工释放权利，使其对本职工作有较多的自主控制权，从而促进员工自主学习、开发潜能，提升企业整体利益；扁平化组织结构是最适合人力资源数字化管理的

企业结构，扁平化组织结构使决策层与执行层之间沟通层级减少，让员工能对企业战略快速地作出反应。

## 二、企业人力资源数字化转型中常见问题

### 1. 缺乏人力资源管理数字化转型的整体规划

在企业人力资源数字化的转型过程中，绝不能仅仅用数字化技术武装管理内容，而是需要对人力资源管理的方方面面进行升级，包括管理的方式、手段、目标、对象等。从这个意义上来说，人力资源的数字化转型需要涉及较多的层面，那就需要在转型开始之前进行一个初步的规划，而后根据规划再结合转型的情况进行适时的调整，从而能够保证能够从企业自身的角度出发，探寻出适合企业的转型之路。但就目前的情况而言<sup>[2]</sup>，许多企业在进行数字化转型过程中，只是更加注重在管理方式和管理手段上添加数字化技术，没有意识到数字化技术涉及到人力资源管理的各个层面，因此也会缺乏必要的整体规划，使得企业人力资源在转型后期丧失方向，缺乏活力。

### 2. 招聘体系不健全，缺乏数字化人才

现在大多数企业并没有对人力资源进行合理规划，人力资源结构避免不了会有老龄化、中青年断代、知识保守化等现象的存在。一味地增多或减少招聘人数，都无法满足企业对人力资源的需求，反而会形成劳动力冗余与劳动力短缺并发的局面，造成这一局面的原因正是由于在数字化生存时代下，数字化人才的数量与质量很大程度会影响企业的人力资源总质量。

### 3. 企业的数字基础设施相对薄弱

从技术角度看，现代化公司正从国外积极引进先进的信息技术，但许多人力资源数字管理人员仍在使用传

统的网络技术，无法完成较大难度的人力资源管理工作。随着企业的管理进程逐步实现标准化，与国际性先进的概念保持一致，而大多数现代化公司仍处于人力资源管理的低级阶段。这使得许多人力资源管理部门的工作人员思想滞后，跟不上国际发展步伐。相对落后的思维给数字软件的应用带来了许多问题，而数字软件的应用费用昂贵，所产生的工作效益与投入不成本正比，正因如此，公司在购入数字基础设施上十分谨慎<sup>[3]</sup>。

#### 4. 人力资源管理团队协作力的不足

在传统的人力资源管理团队中，部门之间的人员凝聚力不强，缺乏团队协作力，在具体的工作中大多是点对点，而没有涉及到点对面的联系，如此一来，从人力资源管理的内部来看，就会致使人力资源管理数字化转型的不充分、不完善，进而无法实现人才的数字化管理培训。

### 三、企业实现数字化人力资源管理转型的路径

#### 1. 做好人力资源管理数字化转型规划

现代企业在发展的过程当中，都是采取从上到下的转型模式推动数字化转型，即企业从整体战略出发逐步进行转型推进。同样的，企业在对人力资源管理进行数字化转型时，也必须要从设计方面推进，从目标出发，以企业发展动力作为驱动力，根据数字手段判断业务需求，对企业职能进行更好地调整。当然，现代化的企业高层管理也应该接受数字化思维地培养，以便能够保证数字化转型规划的科学合理性，确保做好人工智能、大数据以及区块链等数字化技术转型，可以更好地解决业务管理问题，充分围绕人力资源管理的各项职能完善数字化组织架构。

#### 2. 运用数字化技术，招聘创新型人才

首先，针对企业人才需求，制定企业人力资源规划，将岗位需求的内容数据化，一方面能够直观地体现企业需要多少人才，需要哪方面的人才，对人才的渴求程度的高低；另一方面也使招聘工作有了着力点，更加便捷高效。其次，也可以运用数字化技术，对在职人员的需求进行调查分析<sup>[4]</sup>，制定合适的、具有吸引力的待遇条件，加强招聘的成功率。最后，数字化的人力资源管理可以将数据化的岗位需求通过分析手段建立能力胜任模型，再通过信息化的大数据平台，在全国范围内进行招聘、筛选，从而提高招聘效率与招聘质量。

#### 3. 应用共享服务中心方便办公

目前，越来越多的公司正在建立共享服务中心，为其工作人员提供高效率、高质量和多样化的服务，目的是降本增效，提高工作人员的技能，并提高专业精度。

在数字技术的作用下工作人员可以感觉到更好的工作体验，在移动互联网时代，随着工作与生活之间的界限越来越模糊，先进公司提供的人员服务已开始涵盖生活的各个方面，从常规工作到工作经验和高标准专业精神，越来越多的公司提供诸如网络门户、移动应用程序、微信公众号、自助终端机和热线等服务，使员工能够上网和应用智能机器人，完成语义分析，使员工能够享受信息服务，例如智能答案、简单的商业表格、填表机器人。工作场所是一个在线工作环境，企业利用新技术、现代移动通信工来提高办公透明度和办公协同作用，增强和提高工作人员的专业精神和团队的生产力。通过一个统一的数字门户（PC/移动终端）<sup>[5]</sup>，为工作场所的所有参与者建立了一个单一的服务门户，帮助工作人员跨越本组织的边界，建立团队网络并跟上业务进展。通过任务网络会议、视频转播和工作组会议，使得以前组织得不好好的会议，直接变成方便用户的网络会议、宣传小组，提高交流的效率，及时传播调查结果。

#### 4. 注重人力资源管理专业团队建设

对于企业发展来说，最重要的就是人才，人力资源管理的核心也是人才管理，所以，在推动企业人力资源管理数字化转型时，一定要构建数字化的人力资源管理专业团队，这样才能够充分提高企业管理队伍质量，更好地吸收并培养数字化人才，打造持续推动企业发展、服务于企业团体效益的数字化人力资源管理队伍。企业只有应用了数字化的人才管理队伍，才能够更好地实施数字化人才服务，才可以更好地推动企业数字化转型。企业可以强化队伍建设，吸收信息技术，这样才能够提高企业数字化水平；可以从培养骨干着手，以点带面，逐步实现人才管理培训，更好地建设人力资源管理团队从而提升企业强大晋升高企。

#### 5. 贯彻“赋能”思想，提高员工的数字化创新能力

在数字化生存时代的背景下，新的经济增长点来自不断更新知识要求的教育产业，来自于精神消费。对个人而言，通过合作获取潜在的知识，扩大自己的知识面，培育个人的觉悟性将成为一个人核心竞争力提升的关键。由“赋能”的概念可知，“赋能”思想的本质是赋予员工较大的权力与自由，促进员工自主学习，激发潜能。要贯彻“赋能”思想，就要求管理层对员工的定位进行重新调整，由过去的“雇员”变为企业的“成员”，让员工感受到组织是他们的“共同体”而非企业家的“私人财产”。只有让员工能够愿意主动学习，才能提高员工的创新能力，才能真正增强企业整体核心竞争力。正确的、

恰当的“赋能授权”是数字化时代下企业人力资源管理必须变革的重要任务，是真正促进企业长期良性发展的不竭源泉。

#### 四、结束语

总之，企业在战略转型的过程中也需要从人才的层面进行考虑，注重人才先行的思维与理念。人力资源管理是企业管理的重要组成部分，在企业转型升级过程中要发挥引领作用，通过构建数字平台、应用现代技术改变企业的管理模式，推动企业的高质量可持续发展。

#### 参考文献：

[1]徐媚媚.企业数字化转型背景下的人才生态系统

构建刍议[J].商讯, 2021(01): 197-198.

[2]谢小云,左玉涵,胡琼晶.数字化时代的人力资源管理:基于人与技术交互的视角[J].管理世界, 2020, 37(01): 13; 200-216.

[3]王少杰,李静.数字化员工对人力资源变革之影响——基于经济人类学视角的探索[J].湖北民族学院学报(哲学社会科学版), 2020.37(04).69-70.

[4]田圣海.人力资源数字化革命[J].互联网经济, 2020(06).156-157.

[5]张婷.用数字化“优化”人力资源管理[J].中国石油企业, 2020(12).36-37.