

# 中小企业人力资源数字化转型的困境与对策

毛宇

南昌应用技术师范学院

**摘要：**中小企业作为经济的重要组成部分，其人力资源数字化转型面临着一系列困境，中小企业在技术投入、文化转变和管理模式等方面存在挑战。本文旨在探究这些困境并提出针对性的对策，以推动中小企业人力资源数字化转型。

**关键词：**中小企业；人力资源；数字化转型；困境；对策

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-627X.2022.06.060

随着数字化技术的快速发展和普及，人力资源数字化转型已经成为中小企业发展的重要议题。在当前全球经济竞争日益激烈、市场环境日趋复杂的背景下，中小企业面临着加速转型的迫切需求。然而，中小企业在人力资源数字化转型的过程中面临着诸多困境和挑战。中小企业人力资源数字化转型的困境及对策是当前亟须探讨的问题。通过深入研究困境、总结经验和提出有效对策，本研究将为中小企业的人力资源数字化转型提供实用的参考，促进其实现可持续发展。

## 一、中小企业人力资源数字化转型的现状

### 1. 中小企业人力资源管理效率较低

中小企业人力资源管理一直以来都采用传统的模式，这种模式在数字化转型的时代面临着一系列的困境，往往效率较低。人力资源部门通常通过招聘广告和招聘会等传统方式吸引人才，这些方法往往只能吸引到有限的人才资源。而在数字化时代，中小企业需要更加高效地吸引和筛选人才，例如通过在线招聘平台、社交媒体等方式来拓展招聘渠道，提高招聘效率。传统的薪酬与福利管理模式在中小企业中亦存在问题。一方面，中小企业往往无法提供与大型企业相媲美的薪酬待遇，这使得吸引和留住人才变得困难。另一方面，传统的福利待遇也较为单一，无法满足员工多样化的需求。因此，在数字化转型中，中小企业可以通过灵活的薪酬制度和个性化的福利政策来提高员工满意度和忠诚度。绩效管理在传统的中小企业人力资源管理中往往存在不足。传统的绩效考核方式主要依靠主管的主观评价，容易存在评价标准不准确、公正性问题等。在数字化时代，中小企业可以借助数据分析和绩效管理软件等工具，建立科学客观的绩效评价体系，提高绩效管理的准确性和公正性。

传统的培训与发展方式也需要进行改进。传统的培训方式主要依赖于面对面的培训课程，而中小企业往往无法承担高昂的培训成本。在数字化转型中，中小企业可以利用在线学习平台和虚拟培训等方式，降低培训成

本，提高培训效果。员工关系管理也是中小企业人力资源管理中的一个重要方面。传统的员工关系管理主要依赖于人力资源部门的人工协调，但这种方式往往效率低下且容易产生矛盾。在数字化时代，中小企业可以通过建立员工自助平台、在线沟通工具等方式，提高员工参与度和沟通效率，加强员工关系管理。

### 2. 中小企业人力资源数字化转型技术基础薄弱

中小企业在数字化转型的初期往往面临着技术基础薄弱的问题。与大型企业相比，中小企业往往缺乏足够的资金和技术支持，使得其在数字化转型的过程中面临更大的困难。许多中小企业对于数字化技术的了解和运用还十分有限，缺乏相关的专业知识和技能，无法有效地进行数字化转型。中小企业在数字化转型过程中面临着管理层意识和能力的不足。许多中小企业的管理层对于数字化转型的重要性认识不足，缺乏对数字化转型的正确引导和决策，导致转型进程缓慢甚至停滞不前。中小企业的管理层在数字化技术的应用和管理方面也存在一定的能力欠缺，无法有效地推动数字化转型的进程。

中小企业在数字化转型过程中还面临着人才储备不足的问题。人力资源是中小企业数字化转型的核心要素，但是由于中小企业往往缺乏吸引和留住优秀人才的能力，导致在数字化转型过程中人才储备不足。缺乏具备数字化转型所需的专业人才和技能的支持，使得中小企业在数字化转型的过程中面临更大的挑战。

### 3. 中小企业人力资源数字化转型进程缓慢

中小企业在人力资源数字化转型过程中面临着诸多困境。首先，中小企业的资源相对有限，往往无法投入大量资金来进行数字化转型。与大型企业相比，中小企业在技术设备和人才方面的投入相对较少，这导致了数字化转型的进程缓慢。其次，中小企业在管理层面的意识和能力相对薄弱。许多中小企业缺乏对数字化转型的认识和理解，认为这是一个高成本、高风险的项目，因此对数字化转型持怀疑态度。同时，中小企业的管理层也缺乏相关的知识和技能，无法有效地推动数字化转型

的实施。再次，中小企业在信息安全方面存在较大的隐患。数字化转型涉及大量的数据和信息的存储和传输，如果中小企业在信息安全方面没有足够的保障措施，就容易面临数据泄漏、信息被盗用的风险。此外，中小企业在数字化转型过程中还面临着人员培训和适应的问题。由于中小企业的规模相对较小，人力资源的培训和适应需要付出更大的努力。许多员工对于数字化工具和系统的使用不熟悉，需要进行培训和适应的过程。

## 二、中小企业人力资源数字化转型的困境分析

### 1. 资金投入不足的问题

中小企业在人力资源数字化转型过程中，面临着资金投入不足的问题。由于中小企业规模相对较小，资金来源有限，往往难以支持大规模的数字化转型项目。这导致了许多中小企业在人力资源数字化转型方面进展缓慢，无法充分发挥数字化技术的优势。

资金投入不足导致了中小企业无法购买先进的人力资源管理软件和设备。这些软件和设备在数字化转型中起到了关键作用，能够帮助企业实现人力资源信息的集中管理和高效处理。这些软件和设备成本较高，对于中小企业来说是一个相当大的负担。因此，中小企业往往只能选择一些价格较低的人力资源管理软件或者使用传统的人力资源管理方式，无法充分利用先进的数字化技术。

资金投入不足也使得中小企业难以进行员工培训和技术支持。在数字化转型过程中，员工的技能和知识水平是至关重要的。由于资金不足，企业往往无法提供足够的培训机会，导致员工缺乏必要的数字化技能。由于无法购买高质量的技术支持服务，企业在数字化转型过程中遇到问题时无法得到及时的解决和支持，进一步影响了数字化转型的进展。

资金投入不足还限制了中小企业在数字化转型方面的创新能力。数字化技术的快速发展使得企业需要不断创新，以适应市场的变化。由于资金有限，中小企业无法投入足够的资源进行创新研发，无法跟上行业的发展趋势。这使得中小企业在数字化转型过程中面临着竞争力下降的风险，无法在市场中占据优势地位。

### 2. 技术及人才短缺问题

中小企业在进行人力资源数字化转型过程中面临着严峻的技术及人才短缺问题。首先，由于中小企业在技术研发方面的投入相对有限，往往难以拥有先进的数字化技术和工具。这导致了中小企业在数字化转型过程中遇到了许多技术难题，例如数据分析、人力资源管理系统的建设等。缺乏技术支持的中小企业往往无法快速、高效地完成数字化转型，从而限制了其发展的潜力。

### 3. 中小企业人力资源数字化转型中的数据安全问题

随着信息技术的快速发展，中小企业也逐渐意识到数字化转型的重要性。然而，在数字化转型的过程中，中小企业面临着诸多困境，其中之一便是数据安全问题。本节将重点探讨中小企业人力资源数字化转型中的数据安全问题，并提出相应的对策。

一方面来说中小企业在数字化转型过程中，由于缺乏相关的技术和经验，其信息系统的安全性往往较低。这使得企业存储的大量数据容易受到黑客攻击和恶意软件侵入。因此，中小企业需要加强对信息系统的安全管理，建立完善的防护措施，包括但不限于网络防火墙、入侵检测系统等。另一方面，中小企业在数字化转型中，可能会面临员工信息泄漏的风险。在数字化转型过程中，中小企业通常需要收集员工的个人信息，包括但不限于姓名、身份证号码、银行账户等敏感信息。如果这些信息泄漏，将对企业和员工造成严重的损失。因此，中小企业应加强对员工信息的保护，建立合理的权限管理制度，确保只有授权人员才能访问敏感信息。

## 三、中小企业人力资源数字化转型的对策

### 1. 加大对中小企业人力资源数字化的资金投入

人力资源数字化转型需要企业投入大量的资金用于购买硬件设备、软件系统以及培训人员等方面。然而，由于中小企业在资金方面的限制，往往无法满足这些需求，从而阻碍了数字化转型的进程。为了解决这一困境，中小企业需要加大对人力资源数字化的资金投入。首先，企业应该优先考虑将有限的资金用于购买核心的硬件设备和软件系统。这些核心设备和系统能够提高企业的工作效率和管理水平，从而为企业带来更多的经济效益。其次，企业还可以通过引入外部投资或者与其他企业合作，共同分享数字化转型所需的成本。这样不仅可以减轻企业的负担，还可以通过合作共赢的方式推动数字化转型的进程。

中小企业还可以通过加强与金融机构的合作，获取更多的资金支持。金融机构可以为企业提供各种金融服务，如贷款、融资等，帮助企业解决资金问题。企业还可以积极申请政府的扶持资金和补贴，以减轻数字化转型的负担。除了加大对中小企业人力资源数字化的资金投入外，企业还应该注意提高资金使用的效率。企业应该制定合理的资金使用计划，避免浪费和冗余。同时，企业还应该加强对人力资源数字化转型的管理和监控，确保资金的使用能够产生预期的效果。

### 2. 培养人力资源数字化转型所需的人才和技术

在中小企业的人力资源数字化转型过程中，培养适应新技术要求的人才和掌握相关技术是至关重要的。中

中小企业在培养人力资源数字化转型所需的人才方面面临着一些困境。一方面，中小企业的规模较小，人力资源部门常常人员有限，难以承担起培养人才的任务。另一方面，数字化转型所需的人才具备较高的技术水平和专业知识，而中小企业往往无法提供相应的培训和发展机会，导致人才流失的情况较为普遍。

首先，与高校、职业培训机构等合作，共同开展培训计划，为中小企业提供专业的人才培养支持。通过与外部机构的合作，中小企业可以借助外部资源，提高培养人才的效果。其次，中小企业可以建立内部培训机制，通过内部员工培训和岗位轮岗等方式，提升员工的技术水平和专业知识。此外，中小企业还可以通过引进外部专业人才，补充企业内部的技术短板，提高数字化转型的效率和质量。

除了人才培养外，中小企业还需要掌握相关的技术。数字化转型所涉及的技术种类繁多，如人力资源管理系统、数据分析工具、人工智能等。中小企业往往缺乏对这些技术的了解和掌握，导致数字化转型进程受阻。为了解决这个问题，中小企业可以采取以下对策。首先，中小企业可以与技术供应商建立合作关系，共同开展技术研发和应用。通过与专业技术供应商的合作，中小企业可以借助外部力量，快速掌握和应用相关技术，推动数字化转型进程。其次，中小企业可以建立内部技术团队，招聘相关技术人才，提升企业的技术能力。此外，中小企业还可以参加相关行业的培训和学习活动，了解最新的技术发展动态，保持对技术的敏感度和学习能力。

培养人力资源数字化转型所需的人才和技术对于中小企业的发展至关重要。中小企业可以通过与外部机构合作、建立内部培训机制以及引进外部专业人才等方式，克服人才培养方面的困境。同时，通过与技术供应商合作、建立内部技术团队以及参加相关培训活动等方式，提升企业的技术能力。只有在人才和技术的双重支持下，中小企业才能顺利实现人力资源数字化转型，并取得可持续发展。

### 3. 完善中小企业人力资源数字化管理中的数据安全机制

完善中小企业人力资源数字化管理中的数据安全机制是中小企业人力资源数字化转型过程中必须解决的一个重要问题。在数字化转型的背景下，企业的人力资源管理数据将被数字化记录和存储，这给数据安全带来了新的挑战。

中小企业在数字化转型过程中需要加强对数据安全的重视。由于中小企业的规模相对较小，其在数据安全

方面的投入和意识往往不如大型企业。因此，中小企业应当意识到数据安全的重要性，并将其作为数字化转型的核心问题之一。只有加强对数据安全的重视，中小企业才能更好地保护人力资源管理数据的安全性。在数字化管理中，中小企业需要建立起一套完善的数据安全管理机制，包括数据的收集、存储、传输和使用等方面。例如，中小企业可以采用加密技术来保护人力资源管理数据的安全性，同时建立起严格的访问权限控制机制，确保只有授权人员才能访问相关数据。中小企业还应当建立定期备份机制，以防止数据丢失或受损。

中小企业可以借鉴大型企业的经验和做法，加强对数据安全的防护措施。大型企业在数字化转型过程中通常会投入较大的资金和人力资源来保障数据安全。中小企业可以学习大型企业在数据安全方面的经验，借鉴其成功的做法，并根据自身的实际情况进行相应的改进和创新。例如，中小企业可以与专业的信息安全公司合作，共同研发适合自身的数据安全解决方案。

完善中小企业人力资源数字化管理中的数据安全机制是中小企业数字化转型过程中必须解决的一个重要问题。中小企业应当加强对数据安全的重视，完善数据安全管理机制，并借鉴大型企业的经验和做法。只有这样，中小企业才能更好地保护人力资源管理数据的安全性，实现数字化转型的顺利进行。

中小企业人力资源数字化转型是当前亟待解决的重要问题，通过系统地分析了中小企业人力资源数字化转型的困境，并提出了一套适用于中小企业的对策，促进其实现人力资源数字化转型。

### 参考文献

- [1] 郭云武. 中小企业数字化转型双维能力与绩效关系研究[J], 2018
- [2] 王吉伟. 中小企业数字化转型难在何处[J]. 风流一代, 2020
- [3] 刘美. 湖北省中小企业人力资源管理现状与对策研究[J], 2019
- [4] 郭文波, 刘国艳, 张铭慎. 依托平台企业加速中小企业数字化转型的困境与出路[J], 2021
- [5] 刘培法. 中小企业人力资源管理现状和对策[J]. 人力资源管理, 2018
- [6] 吴瑛. 创新生态视角下宁波中小企业数字化转型的对策建议[J]. 宁波经济(三江论坛), 2021
- [7] 胡学鑫. 城投公司市场化转型发展的困境与对策探讨[J], 2023

作者简介: 毛宇, 男, 河南安阳人, 助教, 硕士主要从事高校青年发展的研究。