

企业人力资源管理数字化转型思考

冯煌

上海杰雍建设咨询有限公司 上海 200052

[摘要]现代企业谋求发展的过程中，离不开合理完善的人力资源管理，企业之间的竞争也表现为人才的竞争。数字化技术的发展为企业人力资源管理创新提供了可能，也带来了更多机遇。企业在数字化时代背景下，需要加强对数字信息化技术的应用，通过海量数据的分析和预测，完成人力资源的各类调配，推动企业内部人才资源合理流动，提高人力资源应用的效率。基于此，本文主要分析了企业人力资源管理数字化转型。

[关键词]企业；人力资源管理；数字化转型

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.407

1 数字化人力资源管理概述

人力资源管理工作的系统性比较强，是系列活动的总称，与组织目标的实现和经济发展效益的最大化存在密切联系，管理人员需要加强对组织人力资源需求的进一步预测及分析，了解人力需求。关注对人员的有效招聘和选择，真正实现统筹规划和合理安排，将绩效考核、有效组织及报酬支付相结合，采取行之有效的激励策略和手段，在进一步调整以及改进的基础之上着眼于组织和个人的实质需要，真正实现组织绩效的最优化。

数字化人力资源管理工作开展中，相关人员可以运用现代信息技术对烦琐的工作进行线上处理，还能达到智能化发展的目标。基于数字化的人力资源管理主要是指企业加强数字员工培养，运用相关数据科学监督企业员工，并通过日常分析的形式，了解员工表现和职业态度。数字化人力资源管理方法在应用中，不仅可以为HR的职业体验提供便利，还能增强企业员工体验感，增强企业人力资源管理水平，推动各项工作的合理开展与进步。除此之外，数字化人力资源管理可以依托信息技术、网络平台，提高人力资源管理针对性^[1]。

2 人力资源管理现状分析

2.1 忽视人力资源管理

部分企业发展过程中，对于人力资源管理并未给予足够的重视，最为主要的原因就是人力资源管理部门并不是能够创造直观利益的部门，导致人力资源管理不能够直接参与到部门管理之中，在部分公司内部，其也一直处于边缘位置。长此以往，甚至会有部分企业人员认为人力资源管理部门可有可无，造成人力资源管理处于一个尴尬的境地，在这种环境之中，人力资源管理的职能通常会被弱化，最终造成企业内部人力资源管理工作难以有效推进。

2.2 人力资源体系不健全

随着网络经济发展，由于企业资金有限，往往不会投入较大的代价建立人力资源管理体系。如果站在企业管理角度去分析，企业不管是人力资源团队的创建亦或是相关制度的建设都存在着很大的随意性，并未聘请专业人才负责企业人力资源建设的工作。此外，虽然企业领导层在人力资源监管过程中普遍存在着管理体系不规范的问题，但在一定程度上可以降低企业人力资源的成本，而对企业发展产生的负面影

响却相对较大^[2]。

2.3 日常培训工作问题

根据目前实际情况来说，企业人力资源培训活动依旧停留在传统层面上，培训活动形式较为单一，造成培训效果不理想，很多时候培训停留在表面，无法完成预期目标。此外，人力资源管理培训理念相对落后，理论落后直接限制培训效果，加上培训体系缺少长远性，没有提高对培训工作的重视度，造成培训工作滞后。加上企业人力资源培训功利性因素的存在，直接限制培训效果的提升。

2.4 人力资源管理水平不高

当前，很多国有企业人力资源管理部门的人员缺少人力资源管理专业的能力，人员普遍不具备人力资源管理职能所需的知识和技能，同时对于现代企业人力资源管理的基本理论和操作形式也不够了解，这样的情况下使得人力资源管理存在较多的问题，并没有结合实际情况加以改善，从而限制了企业的整体发展。

3 企业人力资源管理数字化转型路径

3.1 提升思想认知

为了全面发挥人力资源管理价值，全面推动企业的健康稳定发展，就需要企业转变自身的发展理念，对于人力资源管理工作要将“以人为本”作为出发点。企业相关领导人员要将人力资源管理工作作为企业发展的重要组成部分，对其内涵进行全面深入的了解，从企业自身的发展前景考虑，对其进行严格的规范，在加强对于人力资源管理重视的同时，创建科学完善的人力资源管理制度。在这一过程中，企业要依据自身的实际情况进行具体的分析，如此才能够创建更加科学合理的发展管理模式，推动人力资源管理工作有序进行，最终为企业各部门人才提供重要的发展方向。

3.2 构建完善数字化基础设施

第一，建立人力资源数字化管理平台，实现人力资源线上线下混合管理。借助数字化系统与平台，企业HR通过手机App将相关信息直接送到员工，省时省力。同时，员工信息与档案管理也可以实现线上化，有利于进一步提升人力资源管理效率。第二，实现全流程排班、考勤、智能算薪管理。借助数字化系统实现全流程智能化排班与考勤管理，大大提升了人力资源管理的灵活性，既简化了审批流程，也提升了企业HR的工作效率。第三，构建协同平台，提升员工体验。通

过构建数字化协调平台，员工可以自助线上请假、收看公告通知等，增加了员工体验度，让员工更愿意主动使用这样的数字化平台。

3.3 优化企业人力资源信息库

我国部分企业依旧应用传统运营模式，没有大范围开展线上工作，导致企业内部信息数据规范与处理较为混乱，企业员工的基本信息、薪资绩效以及学习培训的管理工作开展缺乏规范性，严重影响企业员工的技术数据准确度。企业通过加强建立人力资源管理信息库可以有效提高企业员工工作积极性与态度，对企业运营活力和整体经济效益造成直接影响。通过建立人力资源管理信息库，可以有效提高企业员工工作信息的准确性，通过对电子数据信息与员工数据系统的定期维护，大量应用先进管理技术与各个人力数据库之间建立连接，通过各大数据库中详细数据更新自身人力资源信息库数据，确保信息库数据的更新完善。

3.4 优化企业数字化人才体系

第一，这些能力要求员工综合素质强，这不仅仅是管理层员工，基层员工也同样需要具备，这就要求企业应做好内部人才队伍建设，打造内部数字化人才培育体系，积极拓宽外部引进渠道，同时建立内部人才多元化激励机制，系统性建立数字化人才队伍。第二，应积极加强员工数字化技能和方法的应用，要求员工能熟练各种数字化管理软件，通过数字化工具来处理日常工作问题。第三，在数字化转型过程中，企业应注重员工观念的转变，要求员工能创新地运用数字化思维，通过数据的分析、整合来解决问题；能设计数字化解决方案，以助力企业解决实际问题，同时强调员工在实际工作中其数字化业务能力的提升。

3.5 营造数字化人力资源管理工作空间

第一，为企业HR和员工设置系统数字化入口。人力资源管理工作不仅需要企业HR的参与，也需要企业员工的支持，因此数字化系统也要为员工设置入口，便于查看个人信息、通知消息等内容，从而不断提升企业全员的数字化工作意识。第二，开发智能手机App，提升企业HR工作便捷度。智能手机App可以打破时间与空间的限制，企业HR用一部手机即可完成相应的人力资源管理工作，相对于传统工作方式来说也是一种创新。第三，让数字化系统与平台为人力资源管理决策服务。人力资源管理数字化系统与平台除了基础模块构建，还需要设置智能分析模块，利用数字化技术实现对企业人力资源的自动分析，从而为相应管理工作服务^[5]。

3.6 提升绩效管理数据精准化

第一，人力资源管理人员需要利用大数据分析处理技术，在人才管理系统中获取精准的员工绩效数据信息，并根据数据信息进行专岗专人的有效调整，保证发挥员工主观能动性同时，为员工展现特长提供平台。第二，利用大数据分析处理技术精准分析员工绩效变化情况，了解员工业务能力的高低变化，以便于根据具体变化情况及时调

整管理模式，有利于降低人力成本，精简人力资源体系的同时，深入完善和提升企业内部组织架构。第三，结合数字化分析，以组织目标为指导方向，采取分层次、多元化的管理手段，对员工绩效目标进行改革创新，提高员工绩效反馈真实行为准确性，以最大化发挥员工在企业数字化转型发展中的存在价值

3.7 构建企业文化和核心价值观

企业文化虽然看不见、摸不着，但又是真实存在的意识形态。核心价值观就是企业的价值取向，成为中国细分行业的龙头是所有企业的核心价值观，但是真正成为细分行业龙头的企业少之又少。企业是为了获取更多的利益而存在的集体，同时企业也是有人集合才得以生存的一种组织。如果企业的核心价值观还是停留在剥削员工而获得最大剩余价值的阶段，那么这类企业生存的空间就会越来越小。只有不断改善员工的收入水平，才能从根本上改变企业的核心价值观。

3.8 创新人员评价机制

随着互联网技术发展，现代企业在经营发展过程中，企业员工在日常工作中不但要产生大量交集与合作，同时其拥有的大量交流沟通的机会，虽然为企业人力资源管理工作开展注入了活力，但同时企业在开展人力资源管理工作时面临的挑战也越来越大。如果企业人力资源管理部门在工作过程中，可以合理的处理私人情感关系，自然可以有效提升员工工作效率。作为互联网时代下的现代企业来说，应该根据企业经营发展的要求，制定人性化人力资源管理制度，充分尊重员工个人发展的意愿，鼓励员工表达自身发展规划和职业生涯规划，然后由企业人力资源部门精准评价员工的个人表述，以便于为员工个人的成长和发展提供必要的帮助^[6]。

结束语

随着技术的发展，云计算、大数据、人工智能等数字技术方兴未艾，全球正快速进入数字经济时代，企业数字化转型的浪潮已经到来。数字化背景下，企业人力资源管理的创新步伐也需要借助数字化技术的力量来实现，从而增强企业组织弹性，激发组织活力，实现企业发展目标。本文探讨的重点在于数字化背景下企业人力资源管理工作开展面临的困难与挑战，对科学的企业人力资源管理措施制定有着重要意义。

参考文献

- [1] 陈春花, 朱丽, 钟皓, 等. 中国企业数字化生存管理实践视角的创新研究[J]. 管理科学学报, 2019(10).
- [2] 朱伟. 中国企业数字转型指数[J]. IT经理世界, 2018(20): 63-67.
- [3] 刘树明. 浅析中小企业数字化转型[J]. 计算机产品与流通, 2018(12): 79.
- [4] 马素娣. 现代企业人力资源管理数字化转型[J]. 上海信息化, 2019(5): 44-47.