

# 数字时代背景下大型公司人力资源管理数字化转型研究

毛宇

南昌应用技术师范学院

**摘要：**随着数字化时代的到来，大型公司在人力资源管理方面面临着前所未有的挑战和机遇。本文围绕数字化转型对大型公司人力资源管理的影响展开研究，旨在探讨数字化转型背景下，如何利用数字化技术和平台优化人力资源管理，提升企业竞争力。

**关键词：**数字化转型；人力资源管理；大型公司；数字化技术

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.09.201

数字时代的到来带来了前所未有的机遇和挑战，全球范围内的大型公司都在积极探索数字化转型的道路。人力资源管理作为企业内部管理的核心功能之一，也在数字化转型浪潮中面临着前所未有的变革。传统的人力资源管理模式已经无法适应数字时代的快速发展和竞争压力，因此，大型公司迫切需要进行人力资源管理的数字化转型。通过分析数字化转型的背景与意义、数字化转型对人力资源管理的影响、数字化转型中的人力资源管理策略、数字化转型案例分析和数字化转型面临的挑战与对策等方面，对数字化转型在人力资源管理领域的应用进行了深入研究。

## 一、数字时代背景下人力资源管理数字化转型的意义

数字时代背景下，人力资源管理的数字化转型具有重要意义。随着科技的快速发展和智能化技术的广泛应用，数字化转型已经成为企业提升竞争力和适应市场需求的必然选择。在这个数字化的时代，人力资源管理也需要与时俱进，通过数字化手段提升效率、优化流程，为企业提供更好的人力资源支持和决策依据。

1. 数字化转型为人力资源管理带来了更高的效率和精准度。传统的人力资源管理往往需要大量的人力和时间投入，而数字化转型可以通过自动化、智能化的方式，实现各项流程的快速处理和精确计算。例如，通过人力资源管理系统，企业可以实现招聘流程的自动化，从发布岗位到筛选简历、面试安排，大大减少了人工操作的时间和精力成本。同时，数字化转型还可以通过数据分析和预测，提供更准确的员工绩效评估和薪酬激励方案，提高员工的工作满意度和企业的绩效。

2. 数字化转型可以提升人力资源管理的信息化水平和数据驱动能力。在数字化时代，海量的数据成了企业决策的重要依据。通过数字化手段，人力资源管理可以

收集、整理和分析各种与员工相关的数据，如员工绩效、培训记录、离职原因等，从而更好地了解员工的需求和潜力。基于这些数据，企业可以制定更科学、精准的人力资源战略，优化人才招聘和培养计划，提升整体组织绩效。同时，数字化转型还可以实现信息的共享和协同，促进人力资源管理与其他部门的有效沟通和协作，提高企业的协同能力和创新能力。

3. 数字化转型还为人力资源管理带来了更好的员工体验和参与度。在数字化时代，员工对于个人信息的保护和参与决策的需求越来越高。通过数字化转型，企业可以建立员工自助平台，提供在线的员工服务和沟通渠道，使员工可以随时随地查询个人信息、申请休假、参与培训等，提高了员工的自主性和满意度。数字化转型还可以通过在线调查、反馈机制等方式，收集员工的意见和建议，促进员工参与到企业的决策和改进中来，增强员工的归属感和忠诚度。

数字化转型对于人力资源管理具有重要的意义。它提供了更高效、精确的管理方式，使人力资源管理能够更好地支持和服务于企业的发展。数字化转型还提升了人力资源管理的信息化水平和数据驱动能力，帮助企业制定更科学、精准的战略决策。同时，数字化转型还提升了员工的体验和参与度，促进了员工的发展和企业的稳定。因此，企业应积极推进人力资源管理的数字化转型，不断适应数字时代的发展需求。

## 二、数字时代背景下人力资源管理数字化转型的挑战

随着数字时代的到来，人力资源管理领域也面临着许多数字化转型的挑战。在这个信息爆炸的时代，企业需要适应新的技术和工具，以更高效地管理人力资源，提高员工的工作效率和满意度。然而，数字化转型并非一帆风顺，它带来了一系列的挑战，需要人力资源管理

者积极应对。

1. 数据安全和隐私保护是数字化转型面临的重要挑战之一。随着大数据的兴起，企业收集和分析员工的各种数据已成为一种普遍现象。然而，这也引发了对数据安全和隐私保护的担忧。在数字化转型过程中，人力资源管理者需要制定严格的数据安全政策，确保员工的个人信息得到充分保护，同时遵守相关的法律法规。

2. 数字化转型对人力资源管理者技术能力提出了新的要求。传统的人力资源管理主要依赖于人工操作和人际交流，而数字化转型则要求人力资源管理者具备一定的技术能力，能够熟练运用各种人力资源管理系统和软件工具。这对于一些传统的人力资源管理者来说可能是一个挑战，需要他们不断学习和适应新的技术。

3. 数字化转型还带来了人力资源管理流程的改变。传统的人力资源管理流程通常需要大量的人工操作和纸质文件，而数字化转型可以将这些流程数字化，实现信息的快速传递和共享。然而，这也需要人力资源管理者重新规划和设计人力资源管理流程，确保数字化转型的顺利进行。同时，人力资源管理者还需要培训员工使用新的系统和工具，以便他们能够适应新的工作方式。

4. 数字化转型还可能引发组织文化和员工心理的变化。数字化工具的引入可能改变员工的工作方式和习惯，有些员工可能会感到不适应和压力。因此，人力资源管理者需要及时沟通和培训员工，解释数字化转型的意义和好处，帮助员工适应新的工作环境，提高工作满意度。

5. 数字化转型还需要企业投入大量的资金和资源。引入新的系统和工具，培训员工，保障数据安全等都需要企业投入一定的资金和人力。因此，人力资源管理者需要与企业高层进行有效的沟通，争取到足够的支持和资源，确保数字化转型能够顺利进行。

数字时代背景下，人力资源管理的数字化转型面临着诸多挑战。人力资源管理者需要关注数据安全和隐私保护，提升技术能力，重新规划管理流程，帮助员工适应变化，并与企业高层合作，共同推动数字化转型的顺利进行。只有这样，企业才能充分利用数字化工具的优势，提高人力资源管理的效率和质量。

### 三、数字化转型对人力资源管理的影响

1. 人工智能技术在招聘中的应用已经成为数字化转型的重要组成部分。通过使用人工智能技术，企业可以自动化招聘流程中的一些繁琐和重复的工作，例如简历

筛选、面试预约等。此外，人工智能技术还可以帮助企业进行候选人背景调查和人格测评，提高招聘的准确性和效率。人工智能技术在培训中的应用可以提供更加个性化和效果显著的学习体验。通过使用人工智能技术，企业可以根据员工的学习进度和学习风格，自动调整培训内容和难度，提供个性化的学习推荐和反馈。此外，人工智能技术还可以通过虚拟现实和增强现实等技术，提供更加沉浸式和互动性的培训体验。人工智能技术在绩效管理中的应用可以提高绩效评估的准确性和公正性。通过使用人工智能技术，企业可以自动化绩效评估的数据收集和分析过程，减少主管的主观评价和评估偏差。此外，人工智能技术还可以帮助企业识别员工的工作行为和绩效模式，提供有针对性的绩效改进和发展建议。

### 2. 数字化平台对招聘、培训和绩效管理的改进

数字化转型使得大型公司能够利用数字化平台来改进招聘流程。通过使用数字化平台，企业可以建立在线招聘系统，实现招聘信息的发布、简历的筛选、面试的安排等工作的自动化和集成化。此外，数字化平台还可以帮助企业建立候选人数据库，提供数据驱动的人才搜索和匹配功能。

数字化平台在培训中的应用可以提供更加便捷和灵活的学习方式。通过使用数字化平台，企业可以建立在线学习平台，提供各种培训资源和学习内容，例如在线课程、培训视频、在线测试等。此外，数字化平台还可以通过在线社交和协作工具，促进员工之间的学习交流和知识分享。

数字化平台在绩效管理中的应用可以提高绩效管理的透明度和效率。通过使用数字化平台，企业可以建立在线绩效管理系统，实现绩效目标的设定、绩效评估的记录、绩效反馈的提供等工作的自动化和可视化。此外，数字化平台还可以通过数据分析和可视化技术，帮助企业更好地监测和分析员工的绩效表现，为决策提供依据。

### 四、人力资源管理数字化转型策略

随着数字化技术的不断进步，国有企业人力资源管理也面临着数字化转型的压力。数字化转型不仅能够提高国有企业的效率和质量，还能够增强国有企业的竞争力和创新能力。大型企业人力资源管理数字化转型措施是当前企业数字化转型的一个重要方向，目的是通过数字化手段提高人力资源管理的效率和质量，提升员工的

满意度和企业的竞争力。因此，国有企业必须采取一系列的措施来推进数字化转型，以适应不断变化的市场竞争环境和客户需求。

### 1. 制定数字化转型战略

大型公司应该制定数字化转型战略，明确数字化转型的目标和方向。该战略应该包括数字化转型的必要性、目标、时间表、实施方式、预期效果等方面。在制定数字化转型战略时，国有企业应该考虑到自身的特点、优势以及市场需求，以制定适合自身情况的数字化转型方案。

### 2. 建立数字化人力资源管理平台

大型企业应该建立数字化的人力资源管理平台，该平台可以包括员工信息管理、薪酬管理、培训管理、绩效管理、员工关系管理等功能。通过数字化平台，企业可以更高效地管理员工信息，减少人工操作的错误率，提高数据的安全性和准确性。同时，数字化平台还可以提供个性化的员工服务，如在线招聘、员工福利发放等，提高员工的满意度和企业的效率。

数字化转型需要有一个完整的数字化管理体系来支撑。该管理体系应该包括数字化战略规划、数字化组织建设、数字化运营管理、数字化市场营销、数字化客户服务等方面。国有企业应该建立数字化管理体系，以应对数字化时代的挑战和机遇。数字化转型不仅需要传统的数字化工具和技术，还需要创新的数字化工具和技术。国有企业应该推动数字化创新，以提升自身的数字化能力和创新能力。该过程应该包括数字化技术的研发和应用、数字化创新的方案制定和实施等方面。

### 3. 采用智能化人力资源管理技术

大型企业应该采用智能化的人力资源管理技术，如人工智能技术和大数据分析技术。通过智能化技术，企业可以对员工绩效、薪酬等方面做出更科学、更准确的决策。例如，通过人工智能技术，企业可以分析员工的绩效数据，找出优秀的员工，为员工提供更好的薪酬待遇；同时，通过大数据分析技术，企业可以分析员工的职业发展路径，为员工提供更好的培训和发展机会。数字化转型需要有一支高素质的数字化人才来支撑。国有企业应该加强数字化人才的培养，提高其数字化技能和能力。该过程应该包括培训和激励机制，以吸引和留住高素质数字化人才。此外，国有企业应该注重数字化人才的培养和发展，鼓励其创新和探索。

### 4. 加强数字化安全保障

大型企业应该加强数字化安全管理，确保数字化人力资源管理平台和系统的安全。企业应该建立完善的安全管理制度，加强对数字化平台和系统的监管和测试，防止黑客攻击和数据泄漏等安全问题的发生。同时，企业应该加强员工的安全意识，提高员工对数字化安全问题的认识和理解，避免员工在操作数字化平台和系统时出现错误。

5. 大型企业应该加强数字化人力资源管理，采用智能化的人力资源管理技术，加强数字化安全管理，提高员工的满意度和企业的竞争力。只有在这种情况下，大型企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。数字化转型也面临着数字化安全保障的问题。国有企业应该加强数字化安全保障，以保障数字化系统的稳定性和安全性。该过程应该包括数字化安全保障的系统设计、数字化安全保障的措施制定、数字化安全保障的测试和评估等方面。

数字时代背景下，大型公司人力资源管理数字化转型已经成为不可回避的趋势。数字化转型可以提升效率、增强员工参与和沟通、实现数据驱动的决策和战略等。然而，数字化转型也面临着技术建设、数据隐私和安全保护、组织文化和员工接受度等挑战。为了成功实施数字化转型，企业需要制定明确的战略和规划，并投入资源来建设数字化的人力资源管理系统，同时培养员工的数字化素养。只有不断适应和推进数字化转型，企业才能在数字时代保持竞争力和可持续发展。

### 参考文献

- [1] 王艳丽. 信息时代下人力资源管理的数字化转型[J]. 科技经济导刊, 2020, v. 28; No. 728 (30): 26-27.
- [2] 孟琰. 浅谈数字化时代人力资源管理形式及新探索[J]. 环渤海经济瞭望, 2019 (3): 1.
- [3] 杨威, 周佳, 彭坤. 新时代背景下企业人力资源管理的数字化转型探究[J]. 2021.
- [4] 王嘉豪. 新时代下人力资源管理数字化转型探究[J]. 市场周刊·理论版, 2021 (45): 2.
- [5] 陈洁. 数字化时代的企业人力资源管理转型分析[J]. 中国中小企业, 2022 (4): 3.
- [6] 胡慧佳. 新时代人力资源管理的数字化转型[J]. 中国经贸, 2021 (10): 178-180.

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。