

信息技术对人力资源管理模式的影响研究

程娟

(青岛市城阳区中日韩协同发展中心, 山东 青岛 266109)

【摘要】数字化时代全面来临之际, 开始有越来越多的产业主动求变, 由此也涌现出越来越多的新岗位, 传统的岗位正在消亡或被重塑。尤其是以互联网、人工智能、大数据技术的出现和发展为代表, 开始嵌入各行各业产业链, 对各行各业发展带来深远影响。在数字经济中, 企业内部组织架构和岗位都会出现颠覆性变化, 由此也会对人力资源管理工作带来全新的挑战和压力。为此, 企业需要积极转型, 发挥出信息技术具有的作用和价值, 实现对人力资源管理模式的全方位重塑, 为企业带来更多的可能性。基于此, 文章分析了信息技术对人力资源管理模式带来的影响, 并分析了具体的策略, 以供参考。

【关键词】信息技术; 人力资源; 人事管理; 互联网

引言:

互联网、大数据、人工智能技术的发展和进步, 开始对各行各业带来这个影响, 由此也衍生出了一系列的数字产业, 对原有行业的作业模式带来了影响, 同时企业内部组织架构也出现了变化, 企业的组织生产服务模式开始走向数字化的发展之路, 并以事物作为分工的主要依据。与此同时, 工作者和组织的关系也出现了变化, 让企业出现越来越多的灵活就业者。在数字经济时代, 企业的人力资源管理工作既存在机遇, 又存在挑战, 可以为人力资源管理工作提供更为科学合理的管理工具。为此, 人力资源管理工作需要加速数字化转型, 这已成为管理工作的大势所趋, 确保企业的数字化生产需求适配^[1]。

一、信息技术对人力资源管理模式的影响

(一) 岗位职业的变化

数字经济除了对人们的生活方式带来了影响, 同时对各行各业的发展轨迹也带来了影响。由此, 企业的产品类型、服务内容和服务方式也会出现颠覆性变化。基于整个人力市场来分析, 越来越多的新职业伴随着数字经济的发展出现在市场中, 同时变得炙手可热。据国家统计局数据表明, 2022 年的新职业中, 工业互联网技术人员、虚拟工程技术人员、网约配送员、全媒体运营师等成为我国炙手可热的新职业。2021 年的新职业报告中, 电子数据取证分析师以及智能硬件装调员等也成了我国的热门职业。数字经济时代的来临, 让传统的低技术含量劳动开始被彻底取代, 出现了大量的无人餐厅和无人值守超市。同时, 工业领域的发展也开始广泛运

用数控机床、工业机器人, AI 技术在各行各业开始实现了深化运用, 传统的智力劳动可以通过这些信息化系统取代, 导致企业内部组织结构全面变化, 传统岗位消失, 新岗位出现, 即便是岗位仍然存在, 但是其工作内容也出现了变化。例如, 岗位和岗位之间的界限不再清晰, 岗位职责分工也开始被任务型分工所取代。同时, 依托于乐高式的任务布置模式, 可以为客户提供不同的产品以及服务, 企业的运营管理以事务包为中心。与此同时, 共性工作和个性工作两者之间的区分将会变得更为清晰明了, 平台化思维会从组织外部延伸到组织内部, 外部经营环境变得越来越丰富多样, 依托于共享基础型事务, 可以提高企业内部的组织工作效率^[2]。

(二) 组织与人的关系变化

由于数字经济时代为岗位的工作分配和组合方式带来了影响, 人和组织之间的关系也会出现不同程度的变化, 例如, 传统的劳动合同、外包协议、劳务合同等会并存。实现组织的目标, 既可以是组织内部员工, 也可以是组织外部员工, 更加可以实现内外员工的合作, 员工与企业之间是事务性关系, 而并不是劳动合同型关系。员工可以不再局限于本地, 遍布全球, 以更加灵活的方式加入企业中去, 只要员工可以助力企业达成战略经营发展目标即可。任务也存在大小之分, 不再受到时间和空间的限制, 在全球范围内可以实现企业内部事务的全方位外包, 而员工和组织二者之间的关系也会变成合作伙伴关系, 而不是传统劳动合同中的雇佣关系。个人可以提出在自我发展上的需求, 组织可以通过对个人的激励和引导, 让人获得创

新发展,员工与组织之间签订的协议是合作协议,而不是传统的劳动合同,员工也可以通过自行创业,形成自己的公司,并通过和企业之间的合作,承担企业事务。在这样的管理理念之下,员工也可以为企业带来不同的资源,例如技术资源、行业交流资源和人脉资源等。与此同时,个人可以和企业建立长期稳定的合作关系,企业内部的灵活就业人员将会更多,人力资源管理工作中也将会出现颠覆性变化^[3]。

(三) 人力资源管理模式的变化

基于采购哲学用人模型之下,企业需要确定采购岗位的具体内容、核心边界设置要求,并做好针对性的成本价值核算工作,将会成为在人力资源管理工作中的重点内容。和传统的定岗定责有所不同,企业还需要进行工作内容的全方位描述,确定任务的组合方案。另外,还需要对完成标准、必备技能等进行系统化分析,成为确定企业人力资源管理工作中的重点内容。例如,在零工经济中,人力资源管理活动主要是通过三个关键、零工经济行为者来建立管理平台生态体系,包括零工工人、消费者以及中介平台公司,实现不同主体的共同价值创造。在人力资源管理工作中,零工经济的实施情况主要是与员工的参与情况存在关系。这也就代表着,他们除了是人力资源管理工作中的接收者,也是人力资源管理活动践行者^[4]。

二、基于信息技术下的人力资源管理典型模式

(一) 员工数字化

在数字经济时代全面来临之际,所有的事物均可以测量,人也是这样。对于企业内部人力资源管理中的数据库信息来说,可以通过对信息的点击时长、频率等进行分析,对数据展开全方位采集。同时,依托于电子邮件、推特、微信群、领英等软件的应用轨迹和浏览记录,分析员工的工作行为和思想意识。通过这些多样化数据,构成大规模、复杂的非结构化数据资产,管理者可以针对员工进行工作行为和工作思想的刻画以及分析,了解员工的知识技能、潜在能力、关系网络、离职倾向、岗位匹配情况,进而实现对人才的有效盘点,做好后续的员工个性化管理,并制定出针对性的管理措施,以激活员工潜力。

(二) 工作任务数字化、颗粒化

伴随着共享经济的发展,以及平台化理念在人力资源管理工作中的日益深入,开始有越来越多的复杂类基础工作可以进行拆分,转变为细小任务单元,设计为颗粒度更为微小的任务包,并明确人员任职

的结果、质量、资质、工作和报酬要求,将以上这些数字化任务发包出去,可以在全球内寻找专业人才,由零工人士或者是小型组织来进行接包,随后完成工作任务。例如,河马先生便通过发送任务包的方式,突破了人员组织的架构边界,依托于共享用工平台,通过和众多企业联合,共享了超过 5000 名员工。

(三) 人力资源管理活动集成云平台化

目前,越来越多的企业通过对人力资源软件的运用,使得人力资源管理工作效率得到了广泛提升,人力资源管理工作者可以从复杂的劳动中真正获得解放,让人力管理工作走向智能化、标准化、流程化、规范化发展之路,形成人力资源分析报表,为后期企业的人力资源管理工作提供决策参考依据。个别人力资源软件利用 SaaS 平台,对人员、业务、外部环境数据展开了全方位分析,形成了数据循环,解决了传统人力资源管理工作的孤家寡人问题,使得决策制定更加科学合理。同时,通过云平台还可以实现企业内部的信息共享,员工可以通过对电脑、手机终端的有效运用获得资源,并对知识与智慧进行共享,员工便可以获得一个大型数据平台,集齐企业前沿信息、最新政策信息和实践经验信息。与此同时,通过该云平台,可以支持员工的自助管理、远程操作,以便于企业员工面对各种内外突发事件,实现员工工作、生活的有效平衡,让员工提高工作满意度^[5]。

(四) 管理智能化

企业可以通过对目前业务、生产流水线进行全方位优化的方式,改善企业的自动化水平。通过人工智能技术的运用,替代传统的劳动力,例如员工穿戴 AR 设备,利用 VR 技术,搭建电子绩效知识管理系统,让员工的日常工作可以插上技术的翅膀。通过该网络智能系统,可以进行数据循环分析、系统的智能化识别,让员工寻找到最佳的工作步骤,选择最佳的工作路径,进而让员工的工作过程更加高效和智能,实现员工的数字化和智能化发展。除此之外,通过数字化技术,可以针对人员、职位、业务等进行系统化关联及分析,让人力管理工作可以走向决策干预、服务支持、管理组织、规划控制的发展之路,保证整个管理过程的精准化和个性化。在进行人力资源规划时,可以针对企业内部人才存量结构和流失情况进行大数据分析,并进行人力资源规模的动态推演,明确关键岗位核心人才的具体需求,并结合整个外部人力资源市场的实

际情况,针对企业内部的核心人才提出引进和培养措施,做好员工的留职预警。同时,也可以结合员工的工作期望,制定出科学合理的人才成长规划和管理计划,从根源上解决传统人力资源管理工作中存在的流失率较高、供给错位问题。在进行选拔招聘时,可以利用大数据和人工智能技术,帮助企业管理层搭建优秀人才,形成知识图谱,对其人才数据库相关信息进行全方位搜集,并分析招聘平台申请人信息,实现企业岗位信息和人才申请信息的快速比对,并做出人才岗位的匹配度评估报告,对候选人进行智能化推荐。在进行绩效管理和用人管理时,可以通过数字化系统,对企业排班计划进行精准确定,对员工的工作内容完成情况、推进情况进行动态化跟踪,并分析员工的行为数据,对员工的工作态度、工作情绪等进行研究,了解员工绩效指标完成情况。并综合员工的能力情况、素质情况,给出员工调岗建议,保障人才与岗位的精准匹配。在人才培训和发展上,可以利用人工智能技术和大数据技术,制定出针对性的培训计划,对课程进行自动化推送,让员工可以实现综合性全面成长,在薪酬与福利管理工作上,可以综合员工偏好,制定出合情合理的薪资组合计划,还可以利用人工智能技术,寻找出企业薪酬绩效设计的最优解决方案。在这一过程中,若是发生错配,管理层也可以通过智能技术进行提前预警,主动干预^[6]。

三、人力资源管理数字化建设与转型演进对企业的要求

(一) 预估困难并投资人才

企业在人力资源管理工作的数字化转型过程中,需要突破原有的数据孤岛,改变烟囱式的it组织架构,实现人力资源管理工作的数字化转型,实现和研发部门、生产部门、采购部门、销售部门、配送部门的协同,有效规避由于部门存在数据孤岛所引发的政策决策制定瓶颈,让企业的人力资源管理工作可以实现多维度、全场景、系统化整合。并依托于强大的数据支持和人工智能技术,搭建业务场景和管理团队,让人力资源管理工作可以为业务部门提供有效服务,并从根源上解决由于技术、组织、体制所带来的管理协同问题。企业在这一过程中,需要加强软硬件投资,强化信息化系统的建设,并培养更为专业的人力资源管理数字化人才。

(二) 更新认知并稳步推进

人力资源管理工作的数字化转型以及体系创新,

必然需要企业管理层和员工形成对人力资源转型工作的正确认知。并在正确认知的基础条件下,抓住转型的重点,明确其中瓶颈,发现痛点和关键,以服务企业发展中心大局作为基本导向,实现人力资源管理工作转型速度的全方位加快。

(三) 迭代管理模式

伴随着企业人力资源管理工作的数字化转型进程的日益加速,员工的自我管理将会大行其道,各种权威专制领导将会彻底成为过去,企业员工更加喜欢的是民主型领导和服务型领导,这就需要管理者形成前瞻思维,具有环境洞察能力和战略思维能力。通过数字化技术的有效运用,实现管理工作的全方位创新。而面对员工的要求,除了需要员工具有自我管理能力之外,还需要了解一定的数字化技术,掌握数字建构和分析技巧,明确数据使用的伦理道德。

结论:

综上所述,数字时代全面来临之际,企业的人力资源管理工作需要通过对企业内部资本大数据的有机整合,依托于信息化技术,实现人力资源管理模式的全方位创新,提高人力资源管理工作效率,促使人力资源管理工作走向数字化和智能化的发展之路。为此,企业需要将信息技术用在员工招聘、人才培养、绩效考核、薪酬管理等众多模块中去,逐步实现线上化处理。在这个过程中,企业必然会出现内部组织架构的调整、人力资源管理工作的内容更新,企业需要制定出针对性的管理措施,发挥出信息技术具有的作用和价值,促使人力资源管理模式获得创新发展。

参考文献:

- [1] 李红梅.数字经济时代人力资源管理创新研究[J]. 商展经济, 2023, (23):161-164.
- [2] 王乙新.互联网时代背景下的企事业单位人力资源管理新思维[J]. 上海企业, 2023, (12):64-66.
- [3] 朱静静, 郭晋宇.数字化技术在人力资源信息管理系统优化中的应用[J]. 集成电路应用, 2023, 40(12):300-301.
- [4] 朱青.试析信息技术赋能人力资源管理水平的提升[J]. 商讯, 2023, (23):191-194.
- [5] 潘奕君.表外战略性资源披露的信号效应与决策价值研究[D]. 中山大学, 2023.
- [6] 周丹茜.企业人力资源管理信息化建设策略[J]. 商场现代化, 2023, (22):75-77.