

企业人力资源管理数字化转型的思考

常彩莉

(郑州新郑综合保税区仁宏投资管理有限公司, 河南 郑州 451100)

【摘要】人力资源管理是企业经营发展过程中不可缺少的重要内容, 它的管理效果能够对企业的管理水平和发展趋势起决定性的作用。随着时代的不断发展, 企业需要与时俱进, 不仅要对人资管理工作的的重要性有充分认知, 还要提高自身的数字化技术应用水平, 以此来推进人力资源管理数字化的转型进程, 从而促进人力资源管理水平的提升, 使得企业能够实现可持续的健康发展。本文通过对数字化的简要概述, 深入分析了企业人力资源管理数字化转型的现状, 并据此提出了企业人力资源管理数字化转型的有效策略, 希望能够给相关的工作人员提供些许参考建议。

【关键词】企业; 人力资源管理; 数字化转型

前言

新时代背景下, 现代企业需要不断加快自身的数字化转型进程, 有效提高自身经营发展水平和核心竞争力的同时, 促进企业经济效益的不断增长。人力资源管理是企业管理中不可替代的重要组成部分, 为了提高人力资源管理水平, 使其能够发挥出应有的价值和效用, 企业管理人员需要对数字化的概念和发展趋势进行充分的了解和分析, 并通过对数字化技术的有效应用, 创新优化传统的管理模式、观念和方法, 使得人力资源管理能够更好地融入数字化转型环境的同时, 还能切实提高企业的人力资源管理水平。由此可见, 企业可以通过对人力资源管理数字化转型的推进, 为企业的经营发展提供有力的人力资源支持, 从而推进企业的高质量快速发展。

一、数字化概述

随着时代的不断发展, 互联网、大数据等先进技术的应用领域愈发广泛, 数字也由静态逐渐转变为动态的数字化概念, 其应用范围也开始向数字经济、数字资源等不断延伸。在数字化时代背景下, 数字经济已经成为了推进国民经济增长的重要力量, 企业可以通过经营管理方式的数字化转型, 创新改进传统的生产、服务、营销等工作流程, 从而实现各项资源的优化配置。同时, 企业还可以利用信息技术手段, 融合数字和实体经济, 以推进企业生产经营的发展速度。随着数字化技术的不断发展, 数字化已经逐渐渗透至人们生活的方方面面, 如线上支付、网络购物等。另外, 数字化技术在企业经营管理中的有效运用, 能

够加强企业的软硬件设施建设, 推进企业运营、业务等各方面流程的改革, 从而促进企业的可持续健康发展。经济全球化背景下, 企业需要加快自身的数字化转型步伐, 并通过对数字化理念、管理方法的有效运用, 为企业的发展注入动力, 进而促进企业长期战略发展目标的实现^[1]。

二、企业人力资源管理数字化转型的现状

(一) 人力资源战略规划缺位

企业在开展人力资源管理工作时, 可以通过对人力资源的合理规划, 为企业的生产经营发展提供有力的人力资源保障, 从而促进企业的健康稳健发展。随着数字化技术的迅猛发展, 企业需要不断强化自身的数字化敏感度, 这不仅有利于企业内部结构的重组优化, 还能推进企业管理体制的改革升级。基于此, 企业可以通过人力资源规划的合理制定, 实现人力资源的优化配置, 提高人力资源管理工作的质量和效率, 推进企业的改革发展进程。但是从现阶段企业人力资源管理工作实际开展情况来看, 大部分企业对于多元化数据的处理和管理还有待加强, 再加上人力资源战略规划缺位, 使得企业内部的人力资源无法得到合理的规划和分配, 极大降低人力资源利用率和使用率的同时, 也不利于企业数字化转型进程的推进。

(二) 绩效考核体系有待完善

绩效考核是企业人力资源管理工作中的重要组成部分, 在以往的绩效考核管理工作中, 由于该工作涉及了大量的工作内容和信息数据, 所以很难在传统的管理模式中开展高效、高质量的绩效考核工作,

同时还很容易在此过程中造成数据信息的疏漏和遗失。对此,企业可以通过对科学技术手段的有效利用,对数据信息的储存、提取等流程进行简化和规范,减少数据遗失遗漏概率的同时,提高各项信息的真实性和准确性。但是从现实情况来看,大部分企业在进行人力资源管理数字化转型时,都没有对绩效考核体系进行创新和完善,仍然采用的是传统的绩效考核方法,从而使得绩效考核结果的准确性难以得到保障,企业也无法对员工的实际工作情况和需求进行全面、客观的了解。

(三) 专业培训工作开展不足

第一,人力资源管理的相关工作人员不仅缺乏扎实的数字化理论知识,在数字化技能、操作方法等方面也有待提高。在此背景下,人力资源管理部门及工作人员难以对数字化转型保持应有的重视,也无法将数字化技术有效运用到招聘、绩效等工作的开展中。同时,企业管理者数字化意识的薄弱,使得他们在制定人才战略规划时,难以从数字化的思维角度进行调整和优化,从而导致人才资源的分配不合理,人力资源管理数字化转型的滞后。第二,企业在开展人力资源管理工作时,涵盖的内容和环节十分繁琐,相关工作人员只有具备较强的数字化技术,才能将其有效应用于人力资源管理的各项工作中。但是在现实情况中,大部分企业都侧重于培养人力资源管理人员的业务能力和专业知识,忽视了对他们的数字化技术、大数据技术等技能的培训,使得企业员工的数字化意识、数据分析能力等还有待提升,同时这还会导致企业数字化转型进程的缓慢。在此背景下,企业难以将数字化技术的优势作用发挥到人力资源管理工作,从而使得员工的工作热情和积极性不断降低,人力资源管理工作无法达成预期的开展效果^[2]。

三、企业人力资源管理数字化转型的策略

(一) 建立数字人才储备库,合理规划人力资源

企业在开展日常的经营管理工作时,需要结合自身的发展现状和人员的变动情况,调整和优化内部人力资源的分配,以确保人才的平衡与稳定。对此,企业可以通过数字人才储备库的建立健全,加强对企业人才的合理配置,提高人力资源管理的质量和效率。第一,企业可以利用互联网、信息技术等手段,构建能够维持人岗平衡的数字人才储备库,从而促进企业人力资源的合理分配。同时,企业还可以借助数字人才数据库,对企业员工的工作情况、内在潜能等

信息进行储存和管理,为管理人员了解和查阅员工信息提供便利的同时,还能更快、更好地为企业的空缺岗位筛选出合适的优秀人才,进而在企业内部营造稳定和谐的工作环境。这不仅有利于企业内部人岗匹配度的提高,还能让员工的潜能和价值得到充分挖掘。

第二,企业人力资源管理部门需要不断加快自身的数字化转型进程,通过对自身角色的重新定位,快速适应企业的数字化经营管理模式。人力资源管理人员在开展日常工作的过程中,需要对相关的数据信息进行收集、整理和分析,并结合自身管理工作的具体内容、企业的转型条件等,创新改进招聘、绩效考核等人力资源管理工作,进而实现对人力资源的优化配置。

(二) 开展人员培训工作,建立数字化人才队伍

企业在对人力资源管理进行数字化转型时,需要加大对企业员工的培训力度,只有为企业建立高质量的数字化人才队伍,才能推进人力资源管理创新改革的进一步发展。第一,企业在开展人力资源管理工作时,需要为软硬件设施的建设提供充足的人力、物力、财力保障,使员工能够在数字化的工作氛围中提高自身的数字化思维和运用能力,并通过对数字化技术的有效利用,强化自身的数据分析、整合和处理能力,从而推进各项工作的顺利、高效开展。第二,企业需要结合人力资源管理的各项工作流程以及数字化转型的实际进程,为员工制定科学合理的培训目标和方案,使员工能够在专业人员的培训和指导下提高自身的综合素质和能力。在此过程中,企业需要让员工掌握扎实的业务知识和熟练的技能运用能力,并通过对员工数字化管理和操作技术的培训,让员工能够灵活运用信息技术操作相关的软件设备,进而让员工能够意识到数字化技术在企业发展过程中的重要意义,并由此树立正确的工作意识和观念。此外,企业还可以为员工提供学习和交流的平台,以此提高员工的学习积极性和主动性,这不仅能够让员工的创新意识和创造能力得到有效激发,还能让员工的数字化能力和综合素质得到全面提升。同时,企业管理人员也需要与时俱进,通过对自身传统管理观念的革新,强化管理人员的数字化技术,让管理人员的数字化素养能够符合现代企业的发展需求,从而有效提高数字化技术在人力资源管理中的应用水平^[3]。

(三) 数字化应用绩效管理,提高绩效管理水平

绩效管理作为人力资源管理中的重要组成部分,对于员工的能力成长与职业发展有着积极的促

进作用。因此，企业在推进人力资源管理的数字化转型时，可以通过对大数据、云计算等科学技术的充分利用，加强对绩效考核管理各项工作环节的管控力度，并通过对员工基础信息、工作表现等数据的严格管理，实现对绩效考核工作的动态化智能管理。同时，企业可以结合自身的实际经营情况，构建科学完善的人力资源管理系统，并通过对员工绩效的多元化考核评估，提高考核数据的准确性和可靠性，从而让企业能够更全面、客观的了解员工的各项情况。同时，企业还可以通过对数字化技术的有效运用，规范绩效管理工作的各项流程，使其能够变得公开化和透明化，从而让企业能够获得精准、客观的绩效考核结果。企业在开展绩效管理工作的过程中，可以通过年终、股票期权等多元化激励方式的综合运用，将激励机制与绩效管理相结合，使得员工能够依据自身的考核结果获得相应的物质和精神奖励，有效提高员工的工作热情和积极性，使员工能够在岗位工作中发挥出自身的最大化价值和效用，进而促进各项业务工作的高质量开展。此外，企业在推进人力资源管理数字化转型的过程中，需要结合企业的经营管理现状，采用积分管理等手段，确保企业绩效管理水平的提升。

（四）数字化应用人才招聘，有效配置人力资源

企业在开展人力资源管理工作时，需要提高对招聘工作的重视程度，只有开展高质量的人才招聘工作，才能更好地运用数字化技术实现人力资源的合理配置。因此，企业在进行人才招聘时，可以通过对大数据、云计算等技术的有效利用，开发人力资源系统中的人才画像、人才评价、智能甄选等功能模块。在运用人才画像的功能模块时，可以结合企业的岗位人才需求和岗位的工作特点，绘制符合企业能力要求的多方位立体数字画像。在运用人才评价的功能模块时，可以根据岗位的具体职责要求，针对企业员工、应聘人员等相关人员的各项数据信息，展开智能评价。在运用智能甄选的功能模块时，可以通过对相关采集人员数据信息的收集、整合，构建智能决策模型，并据此对应聘人员进行自动化的智能筛选。相较于传统的人工招聘来说，应用数字化技术的人才招聘模式，不仅让招聘的效率和质量得到了大大提高，还减少了简历筛查等繁琐的工作流程，从而促进了人才招聘水平的提升。

（五）人力资源智能化改造，强化管理人力资源

企业在开展人力资源管理工作时，可以通过智能化改造工作的有效开展，提高对人力资源的管理能力，使得人力资源管理工作价值和效用得到充分彰显的同时，还能推进人力资源管理数字化转型的进程。第一，数字化转型背景下，企业可以根据人力资源管理工作转型现状，研发或购买符合企业发展需求的软件，以此来加强对员工的管理。同时，还需要对人力资源管理所需的软硬件设施进行不断地更新和升级，以便企业能够将数字化技术更好地应用于招聘、绩效考核、薪酬等工作环节中，从而提高人力资源管理的数字化水平^[4]。企业在运用软硬件设施的过程中，需要配备专门的技术人员对其进行定期的检查和维护，从而为企业员工创设稳定安全的数字化工作环境，只有这样才能让人力资源管理工作中的数字化技术取得较好的应用成效。第二，企业在运用数字化技术手段开展人力资源管理工作时，需要着重关注员工的岗位诉求和发展需求，并通过对人力资源管理模式与组织架构的智能化改造，优化人力资源管理的各项工作流程，这不仅有利于人力资源管理水平和服务能力的提升，还能让员工在和谐友好的工作氛围下提高工作的热情和积极性。

结论

综上所述，企业在开展日常的经营管理工作时，需要充分认识到数字化转型的意义和重要性，由于人力资源管理是企业管理中不可缺少的重要部分，所以企业需要积极推进人力资源管理的数字化转型进程。对此，企业可以通过对现阶段人力资源管理情况的分析，改进自身的传统管理观念，并通过对人力资源管理数字化转型作用的明晰，采用多元化的创新方式完善人力资源管理工作各项环节和流程，有效提高人力资源管理效率和质量的同时，还能加快企业的数字化转型步伐，从而促进企业的可持续健康发展。

参考文献：

- [1] 刘巍. 企业人力资源管理数字化转型的思考 [J]. 全国流通经济, 2022(26):71-74.
- [2] 刘宏靖, 李华明. 企业人力资源管理数字化转型的思考 [J]. 销售与管理, 2023(6):27-29.
- [3] 杜燕. 新时期国有企业人力资源管理数字化转型的思考与探索 [J]. 企业界, 2021(9):128-129.
- [4] 王丽. 关于现代企业数字化人力资源管理转型的思考 [J]. 广西质量监督导报, 2019(12):107-106.