

数字化时代企业人力资源管理的变革与创新

李雅伟

陕西张裕瑞那城堡酒庄有限公司, 陕西 西安 712000

摘要: 步入数字化时代背景之下, 企业所处的环境已经发生了较为明显的变化, 而这在一定程度上对企业开展的人力资源管理工作提出了新的要求, 为促进人力资源管理更好贴合数字化时代背景, 本文首先分析企业工作模式、员工需求以及人才竞争格局方面发生的变革, 进一步从数字化招聘选拔、智能化培训发展、数据驱动的绩效管理和数字化员工体验提升四个层面明确企业人力资源管理的创新路径, 从而促进企业人力资源管理效率提升, 在数字化浪潮中帮助企业实现更高效的人力资源管理目标, 推动企业自身的管理机制转型升级。

关键词: 数字化时代; 人力资源管理; 变革; 创新

The Transformation and Innovation of Enterprise Human Resource Management in the Digital Age

Li,Yawei

Chateau Changyu Rena limited Company, Xi'an, Shaanxi, 712000, China

Abstract: Under the background of the digital era, the environment of enterprises has undergone obvious changes, which to some extent put forward new requirements for the human resource management of enterprises. In order to promote human resource management to better fit the background of the digital era, this paper first analyzes the changes in the working mode of enterprises, the needs of employees and the competition pattern of talents. The innovation path of enterprise human resource management is further defined from the four aspects of digital recruitment selection, intelligent training and development, data-driven performance management and digital employee experience improvement, so as to promote the improvement of enterprise human resource management efficiency, help enterprises achieve more efficient human resource management goals in the digital wave, and promote the transformation and upgrading of their own management mechanism.

Keywords: Digital age; Human resource management; Change; Innovation

DOI: 10.62639/ssps13.20250101

引言

在数字化时代, 企业人力资源管理面临前所未有的挑战与机遇。随着市场经济体制改革和全球化进程的加速, 传统人力资源管理模式的局限性愈加显著, 企业亟需更新其管理策略以适应快速变化的市场环境^[1]。因此, 深入研究数字化时代企业人力资源管理的变革与创新路径, 对于推动我国企业人力资源管理的数字化转型具有重要的现实意义与学术价值, 企业才能在激烈的市场竞争中提升自身的竞争力和适应能力。

一、数字化时代企业人力资源管理面临的变革

(一) 工作模式的转变

首先, 数字化技术的广泛应用让远程办公成为了现实模式, 借助于互联网以及先进的协作工具, 员工可以很好地摆脱办公室物理空间对其造成的束缚, 在其他时间和地点高效的完成工作任务, 这不仅让数字化办公的灵活性显著增强, 为员工创设了更加自由和舒适的工作环境, 对于企业而言也可以节省场地租赁成本, 提高企业的管

理效率, 更关键的是远程办公模式对于一些注重工作生活之间平衡感的优秀人才来说有着强大的吸引力, 可让企业获得一批综合水平较高的优质人才, 在人才竞争方面保持自身竞争力^[2]。有些企业在实施远程办公措施之后, 发现他们的员工工作效率并没有受到明显的负面影响, 甚至还在一定程度上获得了提升, 而这就让很多企业开始重新对集中式办公模式进行审视和判断, 思考和尝试在企业的运营管理体系中, 将远程办公以及弹性工作制度作为常态化的安排来呈现。

其次是数字化协作平台在企业中获得了广泛的应用, 企业中各部门之间的交流以及企业和外部合作伙伴之间的协作都发生了极大变革, 数字化协作平台的出现正是其标志性信息, 包括即时通讯工具、项目管理软件以及云存储服务, 多个相关平台如雨后春笋一般快速涌现, 并在企业中得到广泛的应用^[3]。它们打破了时空界限, 实现了信息共享和高效协同, 团队之间的沟通合作更加方便和高效, 但同时这种新的协作模式也对员工的数字化素养以及协作能力产生了高要求。对此, 需要人力资源管理部门高度关注现实情况, 努力为员工提供数字化协作的培训和发展的机会, 让整个团队中的成员都能够熟练的应用数

(稿件编号: SE-25-1-1006)

作者简介: 李雅伟 (1983-), 女, 汉族, 籍贯: 陕西省商洛市山阳县, 西北政法大学经济法学院硕士研究生, 中级经济师, 研究方向: 人力资源管理、企业管理。

字化协作工具,完成各自的工作任务,基于平台层面实现高效协作的目标,助力企业运营目标的顺利实现。

(二) 员工需求的变化

一方面,步入数字化时代洪流之下,企业内的员工逐渐认识到了数字化技能的掌握对于自身职业发展路径的通畅所具有的紧迫性,数字化技术在各行各业中的渗透越来越深入,包括人工智能应用、数据分析技术、数字化营销技能等都成为了员工在职场上展现竞争力的关键技术内容^[4]。对于员工来说,想要不断提高自己的个人实力和综合水平,因此期望企业为其提供丰富多样并具有针对性的培训和学习机会,让他们的数字化技能更好地贴合时代的变化,能够在激烈的市场竞争环境下夺取先机、脱颖而出,而如果企业自身无法满足员工这方面的需求,就可能会致使员工的满意度下降,对于职业发展路径不认同,人才可能会流失。

另一方面则是来自于员工的个性化职业发展路径的追求。新时代背景下,员工的个性特征以及价值追求会更加鲜明,他们不会再满足于传统的按部就班的职业发展,而是渴望企业能为其提供更贴合个人实际情况的工作场景,能尊重他们的个人兴趣、职业能力和职业方向,给出一定定制化的职业发展路径,而其中可能就包含多样化的岗位轮换机会,确保员工有足够的机会接触不同业务领域的工作内容,拓宽员工的职业视野;可以参与跨部门项目,培养员工的团队协作能力和个人综合素养;可以制定个性化的培训计划,满足员工在不同阶段的学习和进步需求。对此,需要企业人力资源管理部门能精准把握每一位员工的特点及差异,应用先进的人力资源管理工具,为之提供高效而精准的职业发展指导。

(三) 人才竞争格局的改变

一方面数字化时代的到来让数字化技术各个领域广泛应用,而不同行业之间的边界逐渐变得模糊,行业融合逐渐成为了一项明显的趋势,在这样的背景之下,企业涉及到人才问题时,具体的需求也会发生变化,不仅仅只局限于人才在本行业内所掌握的专业知识和技能,会更加要求人才具备跨行业知识和综合能力,是复合型人才^[5]。比如在金融科技新兴领域,企业需要人才熟悉金融业务也能够掌握信息技术,金融企业不仅要和同行业的竞争对手争夺资源,也要和互联网科技企业展开激烈的人才角逐,因此人才竞争的难度和激烈度都大幅度增长。

另一方面则是数字化人才短缺的问题逐渐变得明显。在企业的数字化转型过程中,数字化人才的需求爆发式增长,但是市场上数字化人才的供应却稍显乏力,这种人才供需不平衡的状况致使数字化人才短缺成为了很多企业发展面临的共性问题,企业吸引和留住数字化人才时面临着巨大的挑战。企业在人才的职业发展路径、薪酬待遇安排、企业文化设置等不同方面应采取更加有吸引力的措施,有效吸引数字化人才加入到企业发展队伍。

二、数字化时代企业人力资源管理的创新路径

(一) 数字化招聘与选拔

数字化时代下,企业可以依靠强大的大数据分析技术来对人才招聘市场做一个全面深层次的剖析。基于海量的数据信息内容,企业可以把握不同地区、不同行业、还有不同行职位领域的人才分布情况,判断人才供需局势的动态变化,这样可以有针对性地定位潜在人才招聘渠道和目标人群。同时,基于人工智能技术开发智能招聘助手也可以发挥作用,开发的智能聊天机器人可以作为企业提高人才招聘效率和质量的重要途径,他们主要是自动回答求职者在求职时的常见问题,对求职者的简历做快速精准的筛选,对求职者和岗位的匹配度做初步评估,降低在招聘环节负责人的工作负担和压力,保证招聘工作的精确度^[6]。比如一些先进的人才招聘平台,可以借助于先进的算法,对候选人的简历内容和社交网络信息、在线行为数据等做综合性分析,将分析的结果精准推荐给潜在的企业,这就为企业节省了大量的时间和精力,也优化了招聘的实际效果。

对于企业来说,人才的能力和素质评估是选拔人才的必经环节,企业可以利用在线测评工具对候选人的专业知识、技能水平、认知能力等多个维度的信息开展综合性测试,这些在线测评工具一般是基于大数据技术结合心理学原理开发而来,他们为企业提供一个客观量化的评估结果,让企业能更准确地判断候选人是不是真的适合相应的岗位实际需要。此外,虚拟面试技术的应用也逐渐变得广泛,借助于视频会议平台来对人才进行面试,打破了传统企业在招聘人才过程中的场所和地域限制,让企业以及候选人之间的沟通交流更加便捷。而利用视频在线视频会议平台所搭载的视频分析技术,还可以对候选人在面试时展现出的肢体语言、语言表达、情绪状态等信息做深层次分析,帮助企业面试官做出候选人是否符合岗位要求的全面判断。

(二) 智能化培训与发展

企业应当构建一个融合在线课程资源、学习社区等不同功能于一个整体的数字化学习平台,呈现一个丰富而高效的学习途径,在数字化学习平台上,可用的课程资源应当涵盖有助于员工个人实力提升的专业知识更新、数字化技能培训等不同的领域,员工可以结合自己的时间和需求,自主选择课程进行学习。同样,借助数字学习平台中的分析功能,企业也可以把控员工学习进度,发现员工学习兴趣点,评估学习的效果,有针对性地完成培训内容的呈现和优化,为员工提供更加合适的学习资源,真正意义上实现个性化员工培训目标。

对于企业中一些有着较高技能要求以及较大操作风险的岗位培训任务,比如在工业生产中设备操作和维修的培训、医疗行业中手术模

拟培训,可以借助VR和AR技术,通过营造沉浸式的场景,丰富员工的培训体验,让他们在虚拟的环境之下反复多次进行练习,确保培训安全可靠。比如说基于VR技术构建复杂的生产工艺流程,员工可以亲身体验生产设备的操作过程,熟悉设备的运行原理,也能在操作过程中获得系统发出的反馈、指出的错误和给出的指导,这样让员工的培训周期大幅度缩短,培训的质量更高。

(三) 数据驱动的绩效管理

借助于数字化手段,特别是ERP系统,CRM系统,OA系统等,企业可以全面的搜集在员工工作过程中形成的各种数据并对其进行处理,特别是员工的工作任务完成情况、不同项目的进展以及质量、客户满意度信息、团队合作效率和细节,这些数据都可以存储在绩效数据仓库中。通过绩效数据的综合性分析,能更加客观而真实的体现出员工在工作中的状态和具体表现,员工发挥的作用和贡献,为员工的绩效评估提供更坚实的参考,可以减少绩效评估工作中主观因素造成的干扰和限制,确保最终形成的评估结果更具参考性。

此外,可以借助于先进的数据分析工具对员工的绩效数据做深层次的挖掘和潜在的问题,给出改进的建议。比如说通过对销售团队的业绩数据和客户拜访记录的关联性分析,能找出销售业绩不佳的具体原因,具体是客户的拜访频率不足还是销售人员的技巧有待提高,或者产品与市场需求的匹配度不高,为员工提供一个针对性的绩效反馈和切实可行的改进建议。同样,基于数据分析的结果,企业也可以灵活的调整绩效目标和激励措施,使绩效管理更加科学精准,增强员工的积极性。

(四) 数字化员工体验提升

首先,企业应着重关注在人力资源管理中各项业务流程的优化和整合,包括员工薪酬、福利查询、考勤管理、请假审批以及培训报名等不同的方面,真正构建一个操作便捷、功能强大的一站式员工服务平台,让员工能从中获得全方位一站式的优质服务体验。对于员工来说,他们可以借助于手机端或电脑端随时随地访问这个平台,并完成各类人力资源相关事务的办理,缩短过去工作中繁琐的等待时间,提高员工的满意度及工作效率。此外,平台也可以集成员工沟通交流功能,设置在线论坛、即时通讯模块,让员工之间的信息交流更加便捷顺畅,在企业内部营造舒适宽松的沟通氛围,提高员工在企业中的归属感,增强员工凝聚力。

其次,数字化时代企业开展人力资源管理工作必须要关注员工的心理健康和福利政策,由于数字化时代下的员工工作压力增长,工作节奏加快,员工心理健康更容易出现问题。对此,企业可以借助在线心理咨询平台或心理健康测评软件等数字化工具,为员工提供便捷而及时的心理健康支持和辅导,结合员工工作数据分

析来判断员工的工作压力来源,明确员工的福利需求,提供各类优惠政策和福利措施,包括弹性福利计划、健康管理服务、员工关怀活动,使员工的工作满意度大幅度增长,在企业内打造和谐健康的文化氛围。

另外,可以借助互联网技术和智能化设备来打造更加舒适的办公空间,比如基于智能照明系统结合办公室内的光线以及人员的活动情况调节灯光的亮度,可以安装智能温控设备来保证办公区域的温度舒适宜人,可以安装可调节高度的办公桌这类智能办公家具,以满足由于不同员工的实际工作需求,还可以基于数字化平台对办公设备做远程监控和故障报修,减少由于设备故障对员工的工作进度产生的影响,大幅度提高员工的办公体验,也让企业人力资源管理更方便。

三、结语

数字化时代的到来促进了企业发展和革新,让企业人力资源管理有了更新的诠释,获得了更多的机遇,企业面对这些变化需要保持积极主动的姿态,在人才的招聘选拔、培训发展、绩效管理以及员工体验不同环节,探索数字化技术融入其中的优势及途径,助力人力资源管理的现代化转型。基于数字化招聘与选拔方式,企业可快速而准确的匹配到符合自身发展的优秀人才;借助智能化培训与发展体系构建,可以增强企业内员工的数字化技能和综合水平,强大企业的人力资源保障机制;依靠数据驱动的绩效管理方式,则能够更加客观公正的判断每一个员工在工作中的表现,激发员工的工作积极性,发挥员工的创造力;通过提升数字化员工体验,给员工创设了更加舒适的工作环境,增强员工对企业情况的满意度,形成了更有竞争力的人力资源队伍。未来企业仍需要关注人力资源管理的革新和升级,找到适合自己的人力资源管理数字化模式,完美贴合多变的市场环境。

参考文献:

- [1] 邵慧. 大数据时代国有企业人力资源管理数字化转型问题及对策研究[J]. 企业改革与管理, 2024, (21): 90-92.
- [2] 孙亚军. 新技术时代下企业人力资源管理的数字化人才培养策略探讨[J]. 国际公关, 2024, (20): 14-16.
- [3] 刘金源. 大数据时代企业人力资源管理数字化转型面临的挑战与应对策略[J]. 企业改革与管理, 2023, (24): 116-117.
- [4] 梁振瀚. 数字化人才管理新时代企业人力资源管理转型路径解析[J]. 公关世界, 2024, (10): 11-13.
- [5] 王婧盈. 大数据时代企业加快人力资源管理数字化转型的策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2024, (09): 99-101.
- [6] 汪江涛. 数字经济时代整合性研究企业人力资源管理数字化转型问题[J]. 中国电子商情, 2024, (03): 91-93.