

数字化转型背景下企业人力资源管理模式创新探索

蒋俊仙

郑州理工职业学院,河南 郑州 450000

摘要: 数字化转型作为新时代企业变革的核心驱动力,正在重构传统管理场景,成为推动企业人力资源管理创新发展的关键动力。人力资源管理模式创新构成企业数字化转型的核心驱动力,研究数字化环境下人力资源管理模式的创新体系,为推进企业管理体系现代化提供战略支撑。目前,企业人力资源管理在数字化转型进程中面临诸多系统性难题。因此,应在明晰数字化转型对人力资源管理模式重构作用机理的基础上,通过部署一体化数字平台、建立数据治理标准、实施人才数字赋能等举措,为企业人力资源管理模式创新探索可行的实施路径。

关键词: 企业数字化转型; 人力资源管理创新体系; 管理模式重构; 数字化运营能力

Exploration of Enterprise Human Resource Management Mode Innovation in the Context of Digital Transformation

Jiang,Junxian

Zhengzhou Institute of Technology, Zhengzhou, Henan, 450000, China

Abstract: Digital transformation, as the core driving force of enterprise change in the new era, is re-configuring the traditional management scenario and becoming a key driving force to promote the innovative development of enterprise human resource management. Human resource management model innovation constitutes the core driving force of enterprise digital transformation, and the study of the innovation system of human resource management model under the digital environment provides strategic support for promoting the modernization of enterprise management system. At present, enterprise human resource management faces many systemic problems in the process of digital transformation. Therefore, on the basis of clarifying the mechanism of digital transformation on the reconfiguration of human resource management mode, we should explore feasible implementation paths for the innovation of enterprise human resource management mode through the deployment of an integrated digital platform, the establishment of data governance standards, and the implementation of talent digital empowerment.

Keywords: Enterprise digital transformation; Human resource innovation system; Management model restructuring; Digital operation capability

DOI: 10.62639/sspsstr35.20250203

2023年7月,国务院印发《关于促进数字经济创新发展的指导意见》,从产业数字化和数字产业化两个维度,强调加快企业数字化转型升级。推进数字化转型是企业实现高质量发展的战略路径,是数字化转型与人力资源管理模式深度融合的必然要求。人力资源管理作为企业实现数字化转型的关键推动力,推动管理模式创新则成为企业管理现代化的重要保障。企业人力资源管理领域作为实现数字化转型的重要阵地,传统管理模式相对固化,创新动能不足,推动管理模式创新不仅关系到企业的数字化转型成效,同时也是释放创新发展价值的必经之路。近年来,人工智能、云计算、大数据等数字技术的迅速迭代,正在深度重塑管理模式,拓宽人力资源管理的数字化实践领域,显著提升管理水平、优化人才布局。由此,必须发挥数字技术对企业人力资源管理创新的驱动作用,推进管理模式的数字化转型,加速企业管理现代化进程。

一、企业人力资源管理模式创新的必要性

“十四五”规划实施期是企业深化数字化转

(稿件编号: SSTR-25-3-17004)

作者简介: 蒋俊仙(1989-),女,汉族,河南浚县人,郑州理工职业学院,讲师职称,研究生学历,硕士学位,研究方向:社会学。

型的战略机遇期,更是数字化转型推动人力资源管理模式变革的关键期。企业人力资源管理创新涉及数字技术应用与管理范式重构两个维度,应结合数字化转型对人力资源管理的影响,论述管理模式创新的价值与机遇,为企业推进管理数字化转型提供理论依据。

(一) 数字技术重塑管理范式

数字化转型要在坚持创新驱动和效能提升的理念基础上,充分发挥技术赋能推动企业人力资源管理模式的优化与升级^[1]。数字技术重构了企业人力资源管理的基础场景与运作方式,为传统管理模式创新提供了发展动力。一是,数字技术深度嵌入企业人力资源管理各环节,通过构建智能化办公环境、远程协同平台等数字化管理场景,重构了传统的人员招聘、培训、考核等管理活动,使人力资源管理突破时空限制,推动管理过程实现实时化、精准化与个性化。数字化工具深化了人才甄选与管理效率,推进管理向数字化方向转型。二是,人工智能、大数据等数字技术重构了企业人力资源管理数据治理体系,以数据分析模型构建为基础,通过对员工行为数据、绩效数据的系

统化分析,为管理决策提供理论支撑,推动人力资源从经验导向向数据导向转型。数字技术的深度应用重构传统决策模式,推动人力资源管理模式创新与数字化转型深度融合。

(二) 数字经济发展需求

数字经济时代的企业发展,不仅取决于数字技术应用的深化发展,同时也依赖于人力资源管理模式能否适应数字化转型要求。当前,随着数字化转型进程加快,人力资源管理创新突破了传统管理的边界限制,通过数字化管理理念、数字化运营方式的引入,明显提升了企业人才管理的发展空间。一是,数字化转型推动管理价值的体系重构,人力资源管理模式创新推动了企业人才管理的精准化与规范化运营,同时数据驱动的管管理特征打破了传统部门之间的信息壁垒,大量管理数据在数字化机制下可以促进人才决策的科学性,在基于组织发展、人才需求的系统分析基础之上,实现资源的优化配置、部门之间的协同管理^[2]。二是,数字时代的数据要素重构改变了传统人力资源管理的运作基础,传统的人才甄选、培养、评估体系面临数字化转型压力。数字化背景下人才管理的精准化、实时化、智能化需求,要求人力资源管理模式加快数字化创新转型。

(三) 人力资源管理变革导向

数字化转型引领人力资源管理模式创新成为企业融入数字经济发展的关键路径,同时也构成新阶段优化人力资源配置、提升管理现代化体系的核心支柱。人力资源管理作为连接企业战略发展、数字化运营、人才培养等要素的核心枢纽,与企业整体转型发展形成相互促进的关系。推动管理模式数字化转型升级的条件日趋成熟,这直接关系到企业在数字时代的持续发展。立足新的发展阶段,一是,国家持续深化数字化转型政策布局,《关于促进数字经济创新发展的指导意见》《关于加快建设人力资源服务业高质量发展的意见》等文件,为企业人力资源管理创新提供了政策环境与发展机遇。各地方政府也相继发布配套实施意见,从人才引进、技术支持、平台建设等多个维度助推企业人力资源管理数字化创新。二是,数字经济时代的市场竞争环境和国家政策导向,从企业外部形成了数字化转型升级压力。同时,数字化管理需求的持续深化,从企业内部形成了管理模式变革的要求,持续推进人力资源向数字化、智能化方向发展。

二、企业人力资源管理模式创新的现实困境

数字化转型推动人力资源管理模式重构已成为企业推进管理创新的主导方向,构成实施国家数字经济发展战略的核心内容。人力资源管理作为企业数字化转型的关键环节,其创新实践范围不断拓展^[3]。然而,人力资源管理模式创新过程中,系统集成度不足、数据治理标准缺失及数字化人才储备不足等问题显著存在,制约企业数字化转型发展。

(一) 管理系统整合度不足

在推进企业人力资源管理数字化转型进程

中,系统集成对于实现管理流程再造和业务协同具有关键作用。但目前企业人力资源管理系统集成度欠缺问题仍然凸显,限制管理效能的提升。一方面,现有人力资源管理系统存在“系统隔离”现象,招聘管理、培训发展、绩效考核等功能模块相互割裂,系统间业务衔接不畅,人才画像、任职资格、发展路径等管理环节无法实现有效贯通,组织结构调整、人员配置优化、人才梯队建设等重要决策不足系统化支持,人才盘点、能力评估、职业发展等管理活动不足系统支撑,致使人才管理全流程的一体化运作无法实现。另一方面,企业人力资源管理系统与财务系统、业务系统、办公系统等核心业务平台之间缺乏数字化集成机制,员工信息、岗位信息、绩效信息等基础数据在系统间存在数据壁垒,人员编制规划、薪酬预算管理、人力成本核算等跨部门业务协同无法实现数字化转型,部门组织架构变更、岗位职责调整、人员转岗交接等关键流程无法实现系统化衔接,影响人力资源管理模式向数字化转型的整体推进与创新实施。

(二) 数据标准体系缺位

当前,数字技术的快速迭代推动企业人力资源管理领域的实践创新不断深入,但企业人力资源管理数据标准体系构建滞后,数据质量管理机制不健全等问题明显存在,成为制约管理创新的关键因素。一方面,企业人力资源管理数据标准体系尚未完善,岗位设置、职级划分、薪酬结构、考核指标等核心管理要素缺乏系统化、数据标准,组织架构调整、岗位职责变更、薪酬福利政策等重要信息在系统间存在标准差异,各管理环节对数据的处理规范不一,导致人力资源管理数字化转型缺乏标准化的数据基础,影响管理效能向数字化方向发展。另一方面,企业人力资源管理数据质量管理体系尚未形成,员工基础信息、工作经历、培训经历、绩效数据等关键数据的采集、更新、维护不足规范流程,人员变动情况、工作业绩表现、能力素质评价等动态信息不足统一的质量标准,历史数据与实时数据的关联性不足,管理数据存在有效性不足、完整性缺失、规范性欠缺等问题,限制数据在人力资源管理创新中的应用价值。

(三) 数字化人才储备不足

推进人力资源管理数字化建设构成企业实现数字化转型的内在诉求,并为提升企业管理效能奠定基础。当前,企业人力资源管理的智能化转型过程中,人才储备与数字化发展需求的矛盾日益凸显,成为制约管理创新的重要因素。一方面,企业现有人力资源管理队伍的数字化素养普遍不足,传统的人力资源从业人员对数字技术、数据分析方法、智能系统应用、业务优化等方面的专业能力欠缺,对新型管理工具和方法的应用深度不够,数字化转型理念与传统管理思维无法有效融合,创新意识与变革动力明显不足,无法适应数字化转型对人才管理提出的新要求,限制人力资源管理创新实践的深化。另一方面,企业数字化人才培养机制尚未形成,

人力资源管理部门在人才选拔标准、培训体系、发展路径等方面不足针对性的规划设计,数字化转型所需的复合型人才供给不足,人才市场竞争加剧导致专业人才引进困难、内部培养体系不完善、数字化人才队伍建设滞后等问题逐步显现,专业人才培养与企业战略需求脱节,人才支撑能力与企业转型发展不相适应,影响企业人力资源管理模式创新的持续推进。

三、企业人力资源管理模式创新的实现路径

《关于加快建设人力资源服务业高质量发展意见》为企业人力资源管理数字化转型确立发展框架。面对数字化转型要求,企业应构建人力资源管理模式创新机制,推进数字化管理变革。通过部署一体化平台、规范数据治理、强化人才赋能,探索人力资源管理创新路径,增强企业发展动能。

(一) 构建一体化数字平台

一体化数字平台建设是打破企业人力资源管理系统隔离、实现系统集成、实现系统集成的关键举措,业务协同与管理创新。其一,构建人力资源管理一体化平台架构,基于业务全流程视角,整合招聘管理、人才发展、绩效考核、薪酬福利等核心功能模块,建立统一的人才信息管理中心,实现员工发展全周期的过程管理与分析,推进组织架构、任职资格、职级体系的规范化运作,实现人力资源管理各环节的系统贯通与协同,联动,打造统一的人才管理数字化平台。其二,完善平台集成机制,推进人力资源管理平台与企业财务系统、业务系统、办公系统等核心业务平台的深度融合,优化跨系统业务流转机制,建立跨系统的数据交换通道,实现人员编制管理、薪酬预算、绩效考核等关键业务的系统联动,支持跨部门的业务协同与流程整合。其三,优化平台应用功能,基于企业人力资源管理实际需求,构建智能招聘、人才评估、在线培训、协同办公等应用场景,开发岗位管理工具、绩效分析工具、培训管理工具、流程管理工具等功能模块,构建人力资源管理数据分析模型,实现多维度的人才画像分析和预测性人才管理,建立数字化人才评估指标体系,强化人力资源管理平台的智能分析功能。

(二) 完善数据治理标准

规范的数据治理是推动企业人力资源管理创新的基础保障,建立完善的数据标准体系是实现管理数字化转型的关键路径。其一,制定人力资源管理数据标准规范,统一岗位设置、职级体系、薪酬结构、绩效指标等核心要素的数据定义,规范组织架构调整、岗位职责变更、薪酬福利政策等重要信息的数据标准,明确数据采集、更新、维护的规范流程,建立统一的数据分类与编码体系,形成覆盖人才管理全流程的数据规范指引,推进管理标准化与数据一致性建设^[4]。其二,构建数据质量管控机制,围

绕员工基础信息、组织架构信息、岗位信息等关键数据,建立数据准确性、完整性、时效性的检查标准,设立数据采集质量指标、数据更新及时率、数据错误率等评估维度,制定数据异常预警机制和纠偏流程,落实数据治理责任,形成全面的数据质量管理体系,确保人力资源管理数据的可靠性。其三,完善数据应用管理制度,建立人力资源数据分级分类管理体系,制定不同层级数据的访问标准和使用范围,规范跨部门数据共享机制和业务协同流程,建立数据脱敏处理规范和安全防护措施,完善数据备份恢复机制和应急预案,制定数字化数据合规使用标准,构建数据应用全过程监管体系,推动人力资源管理向数据驱动方向转型。

(三) 强化人才数字赋能

以数字化转型战略为指引,强化人才数字赋能是提升企业人力资源管理创新能力的实践要求。其一,完善人力资源管理数字化专业能力体系,围绕数字技术应用、数据分析方法、数字化管理理念等核心领域,制定系统化能力提升方案,开展数字化工具应用、业务流程优化、管理创新实践等专项培训,建立分层分级的培养机制和动态评估机制,设置数字化能力认证标准和评价指标,实施培训效果评估与跟踪,提升人力资源管理队伍的数字化专业素养。其二,构建企业员工数字技能提升机制,基于岗位需求设计数字化学习地图,开发涵盖数字化基础知识、专业技能、管理方法的线上学习平台和知识资源库,建立多维度的技能评估体系和发展路径,设置数字化转型专项课程和实践项目,完善考核评价机制,制定技能等级认证标准和激励措施,推进员工数字化能力的持续提升与发展^[5]。其三,打造数字化人才培养生态,加强与高校、科研院所、专业机构的数字化转型合作,搭建数字化人才培养平台,开展数字化管理创新研究和转型实践探索,引入数字化管理方法与技术工具,建立数字化创新项目孵化机制和人才交流平台,完善数字化人才评价体系和发展通道,构建数字化转型配套的激励政策和保障措施,强化数字化项目实践和经验分享,营造支持数字化转型创新的文化氛围,形成企业内部数字化人才的良性发展环境。

参考文献:

- [1] 马永花. 人力资源管理的数字化转型模式探索——评中国人民大学出版社《HR+数字化:人力资源管理认知升级与系统创新》[J]. 价格理论与实践, 2023, (07): 214.
- [2] 李燕萍, 李乐, 胡翔. 数字化人力资源管理: 整合框架与研究展望[J]. 科技进步与对策, 2021, 38(23): 151-160.
- [3] 陈同扬, 包心怡. 构建数字化人力资源管理系统[J]. 人力资源, 2024, (11): 112-113.
- [4] 罗文豪. 数字化转型中的人力资源管理变革[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(07): 3.
- [5] 王敏. 数字技术在新时代人力资源管理中的应用——评《人力资源服务与数字化转型》[J]. 科技管理研究, 2021, 41(15): 241.