

企业数字化人力资源管理研究

袁 潜

(东营市东营区人民法院, 山东 东营 257100)

摘要: 人力资源管理是企业持续经营发展的关键一环, 企业的数字化融入人力资源管理中, 将为企业带来新突破和前所未有的新机遇, 同时会带来不小的挑战。为适应新时代下企业数字化转型改革, 人力资源管理需要不断创新, 适应新发展, 凭借数字化思维、系统化理念等, 不断提高管理质效, 尝试研究人力资源管理的数字化管理。本文将数字化理念纳入企业发展规划, 搭建企业数字化人力资源管理系统, 推动智能化管理新模式, 强化大数据基础支撑运用, 建设数字化人才管理体系, 为企业的长期发展奠定坚实的组织与人才基础。

关键词: 数字化管理; 人力资源管理; 智能化管理模式

中图分类号: F272.92; F426.1

文献标识码: A

DOI: 10.12230/j.issn.2095-6657.2022.26.022

随着数字经济战略的逐步实施, 国内政策不断出台, 为企业数字化转型改革创造了制度条件。企业将人力资源管理与数字化相结合, 不断推陈出新, 数字化赋能企业新发展模式, 推动人力资源管理流程规范化、业务标准化, 为企业的可持续健康发展创造了有利条件。

1 概念

1.1 数字化内涵

1995年, 经济合作与发展组织(OECD)认为在信息化不断发展的背景下, 社会发展将由机械加工向数字信息加工转变, 以网络、数据为载体的信息技术手段, 为经济社会发展带来前所未有的变革。数字化正逐步朝整体性、系统性方向发展。数字化应用正在不断拓展, 数字经济、数字资源等正在不断延伸, 数字化内涵正在被明确与充实。

1.2 数字化创造生产力

数据显示, 2021年, 我国数字经济规模已经超过45万亿元, 数字经济占国内生产总值比重由2012年的22%提升至2021年的40%, 特别是近年来, 数字经济对国内生产总值增长的贡献率超过50%。数字经济已经成为新时代国内经济持续增长的驱动力, 在国内经济发展中的地位与日俱增。在发展过程中, 以知识、信息为载体的数字化变革方兴未艾, 正发展成为创造社会生产力的经营模式。数字化有利于实现资源的优化配置, 产生新的产品与服务模式, 从而实现数字化创新^[1]。凭借数字信息技术集聚、信息网络成熟, 数字经济与实体经济实现了互融共促。因此, 数字化对生产力的提速发展具有促进作用, 利于优化社会治理结构。

1.3 数字化改变生产生活

数字经济依托于互联网、物联网、大数据、人工智能等新

技术, 正在改变人们的生产及生活状态, 对政府治理、企业生产、居民生活具有深远意义。特别是对于企业来讲, 一方面, 数字化不断优化升级软硬件设施; 另一方面, 对企业组织结构、产业链条、经营模式等变革起到促进作用, 能够有效提升生产经营实效^[2]。

1.4 数字化加速改革进程

数字经济概念, 最早在2016年G20杭州峰会作为议题被提出。此后, 数字经济创新发展不断取得新的突破。企业在技术、产品与服务等方面都取得了深刻的变革, 数字化加速推动企业寿命、产品生命周期等, 所产生的商业影响是不可忽视的。特别是在疫情防控的背景下, 企业线上运营发展迅速, 对数字化思维、方式、系统的广泛运用, 有效推动了企业高质量发展^[3]。

2 数字化人力资源管理的演变

2.1 数字化人力资源管理新定位

数字化发展顺应新时代的发展潮流, 在竞争日益激烈的当下, 企业应当注重人力资源管理新定位与转型, 尝试研究改革发展新思路, 推动新旧动能转换, 形成企业持续健康发展的新局面。一般而言, 人力资源管理对企业实现利润收益没有直接的影响, 但是在一般日常事务、人员教育培训管理等方面发挥作用。人才结构是企业发展的基础, 数字化人力资源管理在新时代被赋予新的内涵与职能。把人才发展与企业运营相结合, 参与企业发展规划管理, 承担优化人才资源、企业结构、改革创新等职责, 支持企业实现利润最大化目标, 能够体现企业人力资源的内在价值与目标^[4]。

2.2 数字化人力资源管理内容变化

在数字经济背景下, 企业文化、劳动关系等方面均随

之改变。特别是企业文化方面，将会更加重视职工的工作感受与真实体验。企业结构会更加高效、科学，人才管理方面会更加注重企业职工数字化操作技能的培训。在劳动关系方面，数字化技术应用逐步实现人机协同，提升企业运行效率，企业侧重于与职工构建和谐的事业发展目标，更加注重人才归属和认同意识的培养，劳动关系正逐步向劳动契约与心理契约转变。因此，数字化人力资源管理将更加关注新的劳动关系、数字化管理、人力资源利用、心理契约建设等方面的内容。

2.3 数字化人力资源管理面临挑战

数字化改革不是一项一蹴而就的工作，对企业来讲，需要经历一个长期过程。目前，企业管理层对数字化人力资源管理认识不足，理解不够透彻，无法将数字化思维付诸实践，数字化人力资源管理的成效不明显。从理论来看，要着力解决数字化“是什么”“怎么办”的问题；从实践来看，企业人员众多，人力资源管理方式简单，信息化系统建设不够完善，数字化应用不够充分，员工目标与企业文化认同度、契合度不高；此外，数字化方面的人才短缺，数字化知识储备少。这些数字化人力资源管理方面的变革，面临着较大的挑战。

2.4 数字化人力资源管理面临机遇

大数据、人工智能等技术引发了新的技术革命，也为人力资源管理与数字化相融合创造了新机遇。为了满足企业发展内外环境、员工多样性、特色化需求，企业正考虑优化内部组织结构，网络信息化管理模式正在形成。数字化人力资源管理在这样的背景下升级迭代，利用新技术推动数字化改革，打造科技团队，实现智慧集成，不断提高企业职工的转化水平，不断刺激企业改革创新活力。企业人力资源管理战略目标是多元化的，积极改变原有的管理模式，用大数据调控工资、待遇、考核管理以及教育培训，通过信息化技术来提升企业节约成本的水平，从而提升企业运行效率。

3 数字化人力资源管理创新的内涵

3.1 数字化人力资源管理理念

数字经济为企业带来新的发展模式。人力资源管理重点是“人”的管理，目标是形成凝聚力，提高工作运行效率。以往制度约束、制度管人的措施，在各方面都比较单一。数字化人力资源管理则重点发挥人才的创新作用，实行企业战略，强化人才发展体系，拓展新的管理方式，建设富有多元化的企业文化，更加有效地激发职工的创新潜能。数字化融入人力资源管理，改变了传统的约束人的思想，转变为人本思维，推动企业人力资源管理走向数字化、多元化、科学化，促进企业与员工之间的互动与和谐。

3.2 数字化人力资源管理运营

数字化人力资源管理方式发生新变化，未来发展方向将是科技化、自动化、智能化。企业会更加注重大数据应用，利用大数据进行搜集与研究大数据在内的一切数据，深入挖掘人力资源管理方面的发展潜力，便于促进人力资源管理，实现自身商业经济价值。数字化将会促进人力资源管理不断优化升级，企业逐渐将大数据、人工智能等作为人力资源管理的重要手段，以“智慧协同、赋能员工、激活组织”为目标，构建具有操作性、服务性的人力资源管理平台，适应信息时代的发展需求。

3.3 数字化创新人力资源管理方法

人力资源管理主要涉及岗位匹配、工资待遇、绩效考核、素质提升等方面，从而有效协调人员、岗位、职能之间的关系。数字化成为一项重要的工具和方法，已经融入企业人才的选聘、使用、教育、培训、去留等管理细节中，从传统的人力资源管理中找到提升的空间。凭借科学方法不断完善服务体系，全面达到职工全自动办公的目标，实现全新的工作体验与实践；可以建立企业员工的数字档案，建立职工工作数据库，利用人才考核信息数据系统，为人才选用工作提供有价值的数据库；健全完善人才服务管理方法，在选聘、辞职、系统教学、个性培训等方面尝试采用数字化技术，促进企业团队建设科学性、规范性、系统性。

3.4 数字化人力资源管理效能

人力资源管理效能主要是企业人力资源管理方面的运行效率和创造效益的能力。企业凭借效能方面的优势，不断为企业创造生产力，在行业内产生强大的竞争力。凭借数字化经营理念、数字化效能、数字化系统、数字化队伍建设等，促进企业人力资源管理效能的提升。数字化人力资源管理能够有效解决定性管理转化为量化管理的问题。有些指标模块无法得到准确的评价，但数字化可以优化整合人力资源管理效能管理系统，使得管理指标清晰化、可视化，通过系统性、专业性、准确性的管理来提升企业管理效能。从国际视角来看，大型企业的数字化人力资源管理更加注重平台思维、人才流动与国际市场竞争文化的引导。

4 数字化人力资源管理方面的建议

4.1 数字化理念纳入企业发展战略

数字化理念强调效率的作用，而效率的提升在于协同。企业发展与产业发展之间不存在“缝隙”。产业链、消费群体、企业、利益相关者之间构建数字化生态网络，将数字化理念纳入企业发展战略，互融共促。企业的数字化变革是一项系统性工程，贯穿于企业发展战略的全过程，需要推动每一个环节落地见效。企业人力资源部门承担着企业管理运营的重要职能，这就需要

推动企业管理模式的不断革新。人力资源管理适应数字化变革的需求,强化与企业发展战略、市场环境的融合,在发展思路、平台建设、管理方式、业务流程、绩效考核等方面进行优化升级。

4.2 搭建企业数字化人力资源管理系统

数字化人力资源管理需要建设专业化的管理服务平台,这是企业数字化变革的基础,对大数据管理提供有效支撑。首先是了解清楚企业需要的有价值的数据以及数据来源。对企业员工的基本信息、学习教育经历、工作经历、岗位经历、工作业绩、工资待遇、考核状况等信息,通过数字化信息管理系统进行全面采集与记录。然后是构建详细的管理模块。在企业复杂的组织体系中,职工的岗位职责、工作内容、工资结构等有所差异,所以,在信息系统的顶层设计上,企业需要科学分类,建设模块清晰、层次鲜明的系统。最后是通过数字化管理系统,从复杂的信息中提取到高效利用的信息,以满足不同的应用需求。

4.3 推动智能化管理新模式

人力资源管理不能局限于管理,还要更侧重于服务。数字化人力资源管理的优点就是把基础人力资源管理与人力资源服务结合起来,既能够专注于高效运营服务,又能够实现管理的自身价值。智能化管理是数字人力资源管理的重要环节。它是一种创新模式,综合运用流程控制、智能视图、员工管理、人才甄别、考核等创新应用。企业将会逐步实现智能化信息搜集、信息自动化处理、平台特色展示、快捷高效服务,通过智能化改造,重塑管理模式与结构,拓展数字化人力资源管理的内涵,升级业务流程,丰富管理服务功能,提升新的服务体验,提升管理效率,实现人力资源管理的服务改革,不断满足企业职工的需求,提升其满意度和获得感。

4.4 强化大数据基础支撑运用

数据和信息的价值需要通过付诸实践与应用得以体现,这是数字化获得生存和发展的灵魂。强化信息、数据在企业人力资源管理各个环节中的精准应用,融合线上线下全过程管理,这是数字化人力资源管理的主要目标。企业面对复杂的信息数据,应充分发挥出数据本身的价值。针对企业存在数据不足、应用不充分、应用过程不智能、应用结果较为简单等问题,需要加强人力资源大数据应用精细化管理。在大数据广泛应用的背景下,注重人才培养和教育,侧重人岗相适;构建企业学习教育系统,跟踪员工学习教育情况,不断提升其综合素质和能力。利用人工智能分析岗位与人才素质的匹配度,能够更好地激发人才在企业各岗位中的职能作用。

4.5 建设数字化人才管理体系

在数字经济发展大背景下,数字化改革过程中,专业人才

紧缺与企业需求相矛盾,是企业发展遇到的瓶颈,建设数字化人才队伍体系是当务之急。首先,做好顶层设计,建设数字化人才培养与教育培训体系,拓展引进人才机制,尝试拓展更多的人才激励措施,为企业建设高素质专业化团队提供制度基础。企业需要重点加强在数字化技术与运用方面的教育培训,特别是在系统操作、数字化设备运维等方面,企业全员要格外强化对新知识的学习与应用。要做好应急准备,不断应对数字化变革中岗位人员、岗位职责等变动,健全完善岗位转移接续机制,充实人员力量到数字化岗位上去,注重理论与实践相结合,在具体运用过程中提升企业人员的数字化人力资源管理的能力和水平。企业要注重数字化人才队伍的建设,充分发挥人才的示范带动作用,健全完善激励机制,激发数字化人才队伍的干事创业活力,涵养良好的企业数字化文化底蕴,强化数字化文化传承,实现数字化人才和企业数字化进程中的共创共享、共生共赢。

5 结语

数字化是新时代下数字经济发展带来的全新概念,这一概念在人力资源管理领域得到利用与推广,是人力资源管理领域的一次变革。企业人力资源管理人员面对的是企业复杂、庞大的数据信息。利用与分析数据的能力高低,在很大程度上决定了企业人才管理的水平。因此,企业要将数字化理念纳入企业发展规划,搭建企业数字化人力资源管理系统,推动智能化管理新模式,强化大数据基础支撑运用,建设数字化人才管理体系,为企业自身的长期、可持续发展奠定坚实的组织与人才基础。

参考文献:

- [1] 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, (04): 169-171.
- [2] 林新奇, 赵国龙. 数字化主旋律下的战略人力资源协奏: 整合战略人力资源管理与动态管理能力的概念框架[J]. 中国人力资源科学, 2022, (01): 17-28.
- [3] 潘伟贞. 数字化经济对企业人力资源管理的影响研究[J]. 企业改革与管理, 2021, (24): 129-130.
- [4] 樊丽, 胡永铨. 数字经济时代企业人力资源管理数字化转型研究[J]. 商场现代化, 2021, (17): 69-71.

作者简介: 袁潜(1981-), 男, 大学本科, 经济师, 主要从事人力资源管理研究。