

# 数字化转型背景下的人力资源管理策略创新研究

黄坤<sup>1</sup> 王娅淇<sup>2</sup>

1 新希望集团有限公司 2 四川师范大学

DOI:10.12238/ej.v7i12.2134

**[摘要]** 随着全球范围内数字化转型的加速,企业的人力资源管理面临着前所未有的机遇与挑战。传统的人力资源管理模式已难以满足新环境下的动态需求,而创新性的数字化策略正在成为推动人力资源管理变革的重要手段。本文从理论角度探讨数字化转型背景下人力资源管理的策略创新,包括招聘、培训、绩效管理、员工关系等方面的创新举措。通过分析当前数字化技术对人力资源管理的深远影响,提出了数字化时代人力资源管理策略创新的路径和应对挑战的对策。

**[关键词]** 数字化转型; 人力资源管理; 策略创新; 组织变革; 信息技术

中图分类号: P641.8 文献标识码: A

## Research on Innovative Human Resource Management Strategies under the Background of Digital Transformation

Kun Huang<sup>1</sup> Yaqi Wang<sup>2</sup>

1 New Hope Group Co., Ltd 2 Sichuan Normal University

**[Abstract]** With the acceleration of digital transformation worldwide, human resource management in enterprises is facing unprecedented opportunities and challenges. The traditional human resource management model is no longer able to meet the dynamic needs of the new environment, and innovative digital strategies are becoming an important means to promote the transformation of human resource management. This article explores the strategic innovation of human resource management under the background of digital transformation from a theoretical perspective, including innovative measures in recruitment, training, performance management, employee relations, and other aspects. By analyzing the profound impact of current digital technology on human resource management, this paper proposes innovative paths for human resource management strategies in the digital age and countermeasures to address challenges.

**[Key words]** digital transformation; Human resource management; Strategic innovation; Organizational change; information technology

### 引言

近年来,全球经济的数字化浪潮席卷各行各业,企业的运营模式、管理方式和业务流程都在发生深刻变革。人工智能、大数据、云计算等技术的飞速发展,促使企业加速数字化转型以提升运营效率、推动创新,特别是在中国,数字经济的迅速崛起使得数字化转型成为各行业的核心战略之一。2020年5月,国家发展改革委发布了“数字化转型伙伴行动”倡议,进一步推动了企业的数字化进程。此后,“十四五”规划提出了“人才强国”战略和《关于实施人力资源服务业创新发展行动计划(2023-2025年)的通知》以及《数字人社建设行动实施方案》等政策文件也为人力资源管理的数字化转型提供了政策支持和指导方向。

企业在数字化转型中,人力资源管理亦需升级以应对市场与员工需求变化。传统模式显现局限,招聘、培训、绩效管理及

员工关系管理等方面亟需优化。数字化转型不仅能提升管理效率,还通过数据驱动决策和智能化工具优化人才供应链,增强员工体验和归属感,提升竞争力。本论文基于最新政策与行业趋势,探讨HR管理数字化转型的创新路径,分析数字化工具在各环节的应用,总结挑战并提出创新解决方案,为提升HR管理水平提供理论实践指导。创新点在于结合国家政策、行业需求与技术创新,提供系统性前瞻性策略建议。

### 1 数字化转型与人力资源管理理论基础

#### 1.1 数字化转型的内涵与趋势

数字化转型是企业利用AI、大数据、云计算、物联网等技术,深度改造业务、运营及组织,将数据视为核心资产。这一过程不仅是技术升级,更需企业战略、文化及管理全面变革。企业需重新定义业务模式,适应市场变化,并调整组织架构以支持创

新。全球各行业加速数字化转型,特别是在金融、零售、制造和医疗领域。新冠疫情更促使远程办公、在线教育、电商等领域迅猛发展。然而,技术进步也带来数据安全与隐私保护新挑战,全球监管趋严。数字化转型已成为企业应对挑战、抓住机遇的关键路径。

### 1.2 人力资源管理理论

HRM是企业战略关键,通过现代管理技术最大化人力价值。涵盖选拔、培训、激励与保留,激发潜能,为企业增值。核心领域:规划预测需求、关系管理促和谐、精准招聘、绩效考核提效、薪资福利留才、培训发展强能力。各环节互依,优化资源配置,精准选人、育人、留人,提升绩效,助力战略达成,实现双赢。在变化市场,HRM需灵活前瞻,确保人才适应未来挑战。

### 1.3 人力资源管理数字化

IBM数字化HRM战略聚焦于两大核心:一是档案电子化与数据分析,通过电子化和整合员工数据,构建详细画像,精准预测行为与绩效;二是工作流程全面数字化,利用AI、大数据等技术优化招聘、培训、考核等,简化流程,降低成本,提升效率与透明度,并增加自助服务。此转型优化各环节,推动企业创新与持续发展。

## 2 数字化转型背景下的人力资源管理策略创新分析

### 2.1 招聘与选拔策略的数字化创新

大数据与AI正重塑招聘领域,智能简历筛选、AI面试评估及人才匹配算法助力企业精准选人。智能系统分析候选人数据,自动匹配岗位,减轻招聘负担,提升效率与准确性。AI面试评估深入分析候选人表现,辅助全面评估。人才匹配算法精准对接需求与技能,减少主观偏见。数字化招聘平台如LinkedIn、Indeed整合全球人才资源,实现快速透明招聘。平台支持自动化管理,减少错误,提升效率,并利用数据分析优化策略。这些变革使企业能更高效地吸引、筛选及录用人才,适应全球化竞争需求,推动招聘流程的全面优化

### 2.2 培训与发展策略的数字化转型

企业培训正加速数字化转型,利用在线学习平台(如Coursera、Udemy)和VR/AR技术革新培训方式。在线平台提供灵活学习资源,提升员工参与度与效果。VR/AR技术则创造沉浸式学习体验,尤其在安全、设备操作等领域效果显著,模拟真实场景促进高效学习。同时,自适应学习系统作为新趋势,通过数据分析定制个性化培训计划,实时调整内容以满足员工需求,增强培训针对性和实效性。人工智能驱动的自适应平台,能监控学习行为,智能推荐课程,助力员工快速掌握新技能并应用于实践,推动企业人才发展与技能升级。

### 2.3 绩效管理与激励机制的数字化创新

数字化绩效评估系统解决了传统评估的主观、周期长等弊端,利用实时数据收集与分析,提升评估客观性与透明性。通过监控工作表现、任务完成、效率与协作等多维度,实现精准评估。系统提供持续反馈,促进员工与管理层即时沟通。数字化工具还助力个性化激励设计,依据员工偏好、动力与目标,定制精准激

励方案,如动态奖金、培训机会及职业发展路径。游戏化技术进一步激发员工参与,如积分系统、排行榜等,提升成就感与满意度。这些变革增强了员工动力,促进了企业与员工的共同成长。

### 2.4 员工关系与组织文化的数字化管理

数字化转型促进了远程办公与虚拟团队,挑战了员工关系与团队管理。企业需利用数字化协作工具(如Slack、Teams、Zoom)提高沟通效率,并加强文化建设,通过在线会议和团队建设活动增强团队凝聚力。同时,重视员工自我管理培训,提升时间管理和任务优先级能力。数字化工具还改善了员工互动体验,内部社交平台和企业门户促进交流,融入文化;健康管理应用关注员工身心健康,提供健康支持。这种全面数字化管理模式不仅优化了员工体验,还提升了工作满意度与忠诚度,助力企业持续发展。

## 3 数字化转型中的人力资源管理策略创新面临的挑战

### 3.1 数据隐私与安全

数字化转型在推动人力资源管理创新的同时,通常伴随着大量数据的收集与利用。企业在实施人力资源数字化管理时,处理的数据涵盖员工的个人信息,包括基本信息、绩效记录和培训数据等。虽然这种数据的集中化和数字化处理有助于提高管理效率,但也引发了隐私泄露和数据安全风险。随着云计算和大数据技术的广泛应用,数据泄露、网络攻击及内部数据滥用的风险随之增加。例如,黑客攻击或未经授权的访问可能导致敏感员工数据的泄露,从而对企业声誉及员工信任造成严重损害。推进HR数字化管理,企业需强化数据安全保护:加密数据、控制访问权限、监控使用,制定隐私政策,保障员工知情权选择权,定期安全审计,确保合规。

### 3.2 技术与人才的匹配度

数字化工具的应用极大地推动了人力资源管理的便利性和创新性,但员工技能的滞后却成为数字化转型的主要瓶颈。许多企业在引入新技术时发现,员工的技能水平未能与数字化工具的快速发展同步,尤其是年长员工或对技术不熟悉的员工在适应和操作新工具时常面临挑战。这不仅影响了工作效率,还可能导致员工对新技术产生抵触情绪,进而阻碍企业的数字化转型进程。企业需通过再培训提升员工数字化能力,提供全面课程助其掌握新工具。鼓励技术创新与试用,奖励积极适应者。此举解决技术与人才匹配问题,增强员工职业前景与企业竞争力。

### 3.3 组织变革的阻力

在推动数字化转型过程中,组织变革往往面临内部员工和管理层的抵触情绪以及文化冲突。数字化转型不仅涉及技术变革,还要求企业对文化和管理模式进行深刻调整。例如,传统的层级式管理结构可能在数字化时代显得不再适用,企业需采用更加灵活和扁平的组织架构以应对快速变化的市场需求。然而,许多员工可能对这一变革感到不适应,甚至产生抵触情绪。此外,部分管理层可能对数字化转型持观望态度,担心新技术的引入会削弱其在组织中的权力和影响力。这种文化冲突可能导致企业在实施数字化战略时面临较大的阻力。为了减少这种阻力,

企业需要实施有效的变革管理策略。加强沟通，让员工与管理层理解数字化转型的必要性及长远利益。引入外部顾问助力实施，同时通过激励与表彰积极参与者，提升员工对变革的接受度和支持度。

#### 4 对策与建议：如何实现数字化转型背景下的人力资源管理策略创新

##### 4.1 建立数据驱动的人力资源管理体系

数据驱动的人力资源管理体系是现代企业精准管理的核心，利用大数据分析、AI等技术，实时分析员工行为、绩效等数据，制定精细化战略。研究表明，这能显著提升人才管理效率与准确性。构建统一的HRIS是关键，整合管理招聘、培训、绩效等流程，确保数据完整一致。一体化管理为深入分析奠定基础，提升决策科学性。数据分析工具助力企业挖掘员工潜力，定制成长方案与激励机制。如绩效预测模型识别高潜员工，定制发展路径，最大化人才价值。此模式有助于提高管理效率，提高招聘、培训及激励的预见性与灵活性，顺应智能化管理趋势，助力企业创新与竞争力提升。数据驱动管理使企业快速响应市场，保持人才管理战略优势，在全球竞争中占据先机。

##### 4.2 加强员工数字化素养的培养

数字化转型的成败关键在员工技能与素养。企业需制定长期人才战略，持续投资于员工培训，提升数字化能力。在线学习平台以其灵活便捷，成为提升员工技能的重要途径，确保员工紧跟变革步伐。结合VR/AR技术，打造沉浸式学习环境，增强实践性与趣味性，提升培训成效。企业应定期评估技能差距，为员工量身定制发展计划，特别是管理层与技术骨干，需加强高端培训与前沿技术学习。持续的数字化素养培育，能显著提升员工效率与创新能力，增强职业竞争力，助力企业在市场领先。研究强调，数字化转型需要技术与员工能力并重，两者相辅相成，推动企业稳健迈向数字化时代。企业需抓住这一核心，构建人才优势，为可持续发展奠定坚实基础。

##### 4.3 采用灵活的变革管理方法

数字化转型中，组织变革面临不确定性与挑战，需灵活管理。领导层是关键，应明确数字化战略，透明沟通，增强员工信任与参与，塑造积极文化。跨部门协作机制确保统一性与资源优化，提升变革效率。敏捷变革管理作为有效手段，将转型过程分解为小阶段，迭代优化，增强应变能力，减少文化冲突。此方法助企业快速适应市场，提升员工认同感与参与度。总之，企业需采用灵活管理，领导层引领沟通，跨部门协同，结合敏捷变革策略，以有效应对数字化转型的复杂挑战，确保变革成功。通过这一系列措施，企业能在不确定环境中稳步前行，实现数字化转型的目标。

##### 4.4 提升人力资源信息系统的技术整合

数字化转型中，企业引入多种HR管理工具，但系统间缺乏整合导致数据孤岛，影响管理效率与决策精准性。信息系统的互联性是解决之道，企业应选择开放架构、高可扩展性的HR系统，支持API接口，实现与ERP等系统无缝集成，共享数据，提升决策实

时性与连贯性。同时，定期技术审计确保系统适应未来需求，高效维护。AI与自动化助力HR流程优化，如自动化招聘降低成本提高效率，智能化绩效管理系统精准评估，提升管理科学性。提升HR系统技术整合水平，实现高效智能化管理，提升企业运营效率与长期竞争力。企业应把握数字化转型机遇，构建全面互联、智能驱动的HR管理体系。

#### 5 结论

数字化转型深刻改变了企业HR管理，本文通过招聘、培训、绩效、激励与员工关系分析，展现数字化工具在提效、改善体验、增强竞争力上的作用。大数据、AI助力精准高效管理，增强人才吸引力。但伴随数据隐私、安全、技能提升等挑战。企业需保障数据安全、提升员工数字素养、优化变革管理，确保系统整合。未来，AI、区块链等技术将带来更多创新，如何平衡技术进步与员工隐私保护成为重要课题。总之，数字化转型是企业提升效能、实现可持续发展的关键。

#### [参考文献]

- [1]李涛.大数据时代企业人力资源管理模式创新研究——评《大数据背景下企业人力资源管理研究》[J].领导科学,2023,(01):159.
- [2]李绍龙,路开全,龙立荣,等.数字时代下游戏化人力资源管理研究述评[J].管理学报,2024,21(05):779-790.
- [3]程媛媛.企业人力资源管理如何响应数字化转型[J].人力资源,2024,(04):35-37.
- [4]孙丽凤.数字化背景下企业人力资源管理创新的思考[J].商场现代化,2023,(17):71-73.
- [5]戚聿东,肖旭.数字经济时代的企业管理变革[J].管理世界,2020,36(06):135-152+250.
- [6]刘洲语.大数据时代企业人力资源管理数字化转型的对策研究[J].财经界,2023,(24):174-176.
- [7]胡丽霞.企业信息化管理在人力资源管理中的应用[J].商场现代化,2024,(05):75-77.
- [8]王燕飞.数字经济时代企业人力资源管理模式创新发展研究[J].企业改革与管理,2024,(06):102-104.
- [9]Marler,J.H.& Parry, E.Human resource management, strategic involvement,and e-HRM technology[J].The International Journal of Human Resource Management,2016,27(19):
- [10]As A,Mip B,Lp B,Gg B.Internet of Things and Big Data as enablers for business digitalization strategies[J].Technovation,2020(98).
- [11]Warner K,Waeger M.Building dynamic capabilities for digital transformation:An ongoing process of strategic renewal[J].Long Range Planning,2019(52):326-349.

#### 作者简介：

黄坤(1983--),女,汉族,四川遂宁人,硕士研究生,研究方向：人力资源管理。