

数字化转型对人力资源管理的影响探究

郑红利¹ 张依然²

1 四川省职业技能鉴定指导中心 2 四川省外资企业中方雇员事务所

DOI:10.12238/ej.v8i9.2949

[摘要] 当前,数字化浪潮正深刻改变着经济格局与用人单位运营模式。用人单位在推进数字化转型过程中,人力资源管理作为核心支撑环节,面临着前所未有的机遇与挑战。本文旨在深入探讨数字化转型对人力资源管理各模块的深远影响,涵盖人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利以及员工关系管理等方面。通过分析数字化技术在人力资源管理领域的具体应用,揭示其带来的变革与潜在风险,并在此基础上提出适应数字化时代要求的人力资源管理优化策略,以期为用人单位有效应对数字化转型挑战,提升人力资源管理效能,提供理论指导与实践参考。

[关键词] 数字化转型; 人力资源管理; 人力资源管理变革; 数字人力资源; 人才管理

中图分类号: P641.8 **文献标识码:** A

Exploring the Impact of Digital Transformation on Human Resource Management

Hongli Zheng¹ Yiran Zhang²

1 Sichuan Provincial Vocational Skills Appraisal Guidance Centre

2 Sichuan Province Foreign-Invested Enterprise Chinese Employee Law Firm

[Abstract] Currently, the digital revolution is profoundly changing the economic landscape and the operational models of employers. As employers advance their digital transformation, human resource management, as a core supporting function, faces unprecedented opportunities and challenges. This paper aims to thoroughly explore the profound impact of digital transformation on various modules of human resource management, including human resource planning, recruitment and allocation, training and development, performance management, compensation and benefits, and employee relations management. By analysing the specific applications of digital technology in the field of human resource management, this paper reveals the transformations and potential risks it brings, and on this basis, proposes optimisation strategies for human resource management that align with the requirements of the digital age. The goal is to provide theoretical guidance and practical references for employers to effectively address the challenges of digital transformation and enhance the efficiency of human resource management.

[Key words] Digital transformation; Human resource management; Human resource management transformation; Digital human resources; Talent management

引言

当前,大数据、人工智能等数字技术正驱动用人单位全面迈入数字化转型,这不仅是技术迭代,更是组织与管理理念的深层重塑。对人力资源管理而言,数字化转型触及核心职能乃至战略定位的根本性再造。越来越多单位视其为提升效率与竞争力的关键,数字化转型在人才获取、员工敬业度和绩效提升方面优势显著。然而,数字化之路也充满挑战,如数据安全、隐私保护、技术伦理及人本关怀缺失等风险并存。因此,深入剖析数字化转型对人力资源管理的影响,探讨其带来的机遇与挑战,并提出优化策略,对构建适应未来的人力资源管理体系具有重要价值。

1 数字化转型对人力资源管理的影响

1.1 对人力资源规划的影响

通过分析历史数据、市场趋势、业务增长模型以及员工流失率等,人力资源部门可以量化所需人才的数量、技能和经验,从而制定更具前瞻性和灵活性的招聘计划。例如,人工智能驱动的预测模型可以识别潜在的人才流失风险,使组织能够提前采取干预措施。其次,数字化平台促进了人才盘点与技能分析的效率。用人单位可以通过在线技能评估等工具,实时掌握内部人才的技能结构、能力分布和发展潜力,发现技能空白,为内部人才调配、培训项目设计提供数据支持。再者,数字化工具也使得人

力资源规划能够更好地支持组织变革。在业务转型或新项目启动时,人力资源部门可以迅速评估现有人员的适配性,并规划所需的组织结构调整和人才补充方案。

1.2对人员招聘与配置的影响

数字化技术提升了招聘的效率和精准度,并改变了人才获取的渠道和方式。用人单位开始广泛利用社交媒体、专业社群、人工智能驱动的简历筛选系统等面试工具。人工智能可以根据预设的岗位胜任力模型,自动筛选海量简历,精准识别高匹配度候选人,大幅节省初步筛选的时间。另一方面,人才配置更加精细化。数字化平台有助于打破部门壁垒,实现内部人才的快速调配和共享。通过建立人才库和技能图谱,当新项目或新岗位出现时,人力资源部门可以迅速从内部发现具备所需技能的员工,促进人才的内部流动和资源优化配置。这不仅降低了外部招聘成本,也为员工提供了更多发展机会。

1.3对培训与开发的影响

在线学习管理系统、微学习等数字工具的普及,使得员工可以随时随地进行学习,这打破了传统培训在时间、地点上的限制,提高了培训的覆盖率和便利性。其次,大数据和人工智能技术助力实现个性化学习路径,通过分析员工的学习行为、绩效数据和职业发展目标,人工智能可以推荐定制化的学习内容和课程,使培训更具针对性和有效性。再次,数字化模拟和游戏化学习的应用,提升了培训的互动性和趣味性。员工可以在虚拟环境中进行操作练习,或在游戏中学习和巩固知识,有效提升学习效果和参与度。

1.4对绩效管理的影响

数字化转型使绩效管理从传统的年度评估向持续反馈、实时激励转变。通过移动应用、协作平台等工具,管理者和员工可以随时记录工作进展、提供即时反馈,使绩效管理成为一个持续互动的过程,而非周期性的“审判”。这有助于及时发现问题、纠正偏差,并促进员工能力提升。另一方面,数据化评估提升了绩效管理的客观性和公正性。系统可以自动提取员工在各业务平台上的工作数据,如项目完成率、服务质量等,为绩效评估提供量化依据,减少主观偏见。此外,目标管理软件(如关键绩效指标)的数字化,使目标设定、跟踪和调整更加透明高效,员工能更清晰地了解自身目标与组织战略的关联。

1.5对薪酬福利管理的影响

数字化技术使得薪酬福利管理更加透明、高效和个性化。首先,人力资源系统可以自动处理复杂的薪酬核算、社会保险缴纳等事务性工作,减少人工错误,提高效率。同时,大数据分析能帮助用人单位进行市场薪酬调研,分析行业趋势和人才价值,为薪酬调整提供数据支撑,确保薪酬的外部竞争力。其次,福利管理更加个性化和灵活。数字化平台可以提供“弹性福利”选项,员工可以根据自身需求选择适合的福利组合,如健康保险、教育补贴等,这不仅提升了员工满意度,也提高了福利资源的利用效率。

1.6对员工关系管理的影响

数字化转型促进了用人单位与员工之间沟通的便捷性与效率,提升了员工体验。内部沟通平台、单位社交软件等工具的普及,打破了传统的信息壁垒,使员工能够更便捷地获取单位信息、参与讨论、表达意见,增强了员工的参与感和归属感。同时,员工自助服务平台的建设,使员工可以自行查询工资单、申请休假、更新个人信息等,简化了行政流程,提升了员工体验。最后,通过员工敬业度调查、情绪识别人工智能等工具,人力资源部门可以更及时、客观地了解员工的工作状态和心理健康状况,为制定员工关怀政策提供依据。

2 数字化转型给人力资源管理带来的机遇与挑战

2.1人力资源管理战略地位与效率的提升

通过数据分析和预测,人力资源部门不再仅仅是支持性部门,而是能够为用人单位战略决策提供关键人才洞察的战略伙伴,数据化的决策支持系统使人力资源部门能够更精准地评估人才投资回报,证明自身价值。其次,数字化工具的自动化特性,将人力资源专业人员从繁琐的事务性工作中解放出来,使其能将更多精力投入到人才发展、组织文化建设等高价值工作中。例如,人工智能在招聘筛选、薪酬核算等方面的应用,显著提升了工作效率。最后,数字化平台和工具提供了更便捷、个性化的服务,提升了员工在招聘、入职、培训、绩效、福利等各环节的体验,有助于增强员工满意度。

2.2数据安全、人文关怀与能力转型压力的挑战

人力资源系统存储着大量敏感的员工信息,一旦数据泄露,将给用人单位和员工带来损失。如何确保数据存储、传输和使用的安全性,遵守各项数据保护法规,是用人单位人力资源部门必须面对的严峻考验。其次,人工智能在招聘、绩效评估中可能存在的算法偏见,可能导致歧视或不公平现象。过度依赖数据和算法,可能忽视员工的个体差异和情感需求,使人力资源管理变得“冷冰冰”,违背“以人为本”的理念。再次,传统人力资源人员需从事务型向战略型、技术型转变,掌握数据分析、数字化工具操作、算法理解等新技能。这要求人力资源团队进行知识更新和能力重塑,否则将面临被淘汰的风险。最后,数字化转型需要开放、协作、透明的组织文化支持。若用人单位文化故步自封,员工对新技术接受度低,将阻碍数字化工具的有效落地和作用发挥。

3 数字化转型下人力资源管理优化策略

3.1制定数字化人力资源战略规划

用人单位在推动数字化转型过程中,应将人力资源数字化转型提升至战略层面,使其成为组织整体发展不可或缺的组成部分。这首先要求在顶层进行统一设计,即成立由高层领导牵头的跨部门数字化转型领导小组,确保人力资源数字化战略能够与单位的业务发展目标紧密融合,形成战略合力。其次,需要清晰绘制转型路线图,分阶段、有重点地规划和推进各项数字化工具及平台的引入与应用,避免盲目追逐潮流或碎片化实施,确保转型路径的科学性和可行性。最后,充足的投入保障是数字化转型的基石,包括持续的资金支持、技术设施的建设,以及具备数

数字化素养的人才培养与引进,共同为人力资源数字化转型提供坚实支撑。

3.2 重塑人才管理全流程

数字化转型深刻地重塑了用人单位的人才管理范式,要求其人才管理的各个环节进行全面审视和持续优化。具体而言,这体现在:在智能招聘与人才池建设方面,用人单位应积极引入人工智能招聘助手和利用社交媒体等工具,高效构建并持续更新内外人才储备库,以实现人才的持续吸引与精准储备,并通过强化雇主品牌建设,显著提升在数字化时代对优秀人才的吸引力。在个性化学习与发展方面,应依托大数据和人工智能技术,建立智能化的学习平台,为员工提供定制化的学习内容和清晰的职业发展路径,从而有效激励员工进行终身学习,不断提升其数字素养和复合型技能。针对敏捷绩效与持续反馈,则需采纳持续性绩效管理,运用各类数字化工具实现实时反馈和多维度评估,旨在持续促进员工能力提升与绩效改进,并将绩效管理与人才发展与薪酬激励紧密联动。最后,在弹性薪酬与福利管理上,应借助数字化平台实现薪酬核算的自动化和透明化,同时提供更加个性化、多样化的福利选择,从而有效提升员工的整体满意度和归属感。

3.3 强化数据驱动与风险管控

鉴于数据作为数字化人力资源管理的核心要素,其管理与使用必须将风险防范置于高度优先地位。为此,用人单位需着力构建完善的数据治理体系,涵盖数据收集、存储、分析、共享及销毁的全生命周期管理,以确保数据质量、完整性与安全性,并严格遵守国内外各项数据隐私保护法规,建立健全的数据安全管理与制度。其次,在人工智能等先进技术应用中,应常态化进行算法伦理审查,定期对算法进行审计,积极排查并消除可能存在的偏见和歧视,从而确保评估的公平性和公正性,同时,必须平衡技术效率与人本关怀,避免过度依赖数据而忽视员工的个体差异与情感需求。最后,用人单位还应建立健全风险预警机制,有效利用大数据分析对员工流失、敬业度下降、潜在合规风险等关键指标进行实时监测和预警,以便能够提前识别风险并及时采取干预措施。

3.4 提升人力资源专业人员数字化能力

首先,全面重塑人力资源团队的能力结构,通过组织系统的数字化技能培训,使其成员掌握数据分析、人工智能工具应用、数字平台操作、算法理解以及数字伦理等前沿知识与技能。在此基础上,应积极引导人力资源人员实现角色转型,从传统的事务处理者向更具战略价值的数据分析师、人才策略师和员工体

验设计师转变,从而显著提升其在组织中的影响力与贡献。同时,加强跨职能协作至关重要,人力资源部门应与信息技术部门、业务部门建立紧密合作关系,共同推动数字化工具的开发与应用,确保技术解决方案能够精准满足并有效支撑业务发展需求。

3.5 培育适应数字化转型的组织文化

用人单位需着力倡导变革思维,积极鼓励全体员工拥抱新技术、适应新工作方式,并培养其持续学习和灵活适应变化的能力。同时,建立信任与透明的文化至关重要,具体表现为确保数字化工具和数据使用的全过程公开透明,以此增强员工对新技术的信任感,有效消除其疑虑。此外,还应大力鼓励创新与试错,通过营造一个允许尝试、包容失败的积极氛围,激励员工在数字化环境中大胆探索新的工作模式和解决方案,从而持续激发组织的活力和创造力。

4 结论

数字化转型为人力资源管理带来了效率提升、员工体验优化和战略地位提升的机遇,也提出了数据安全、技术伦理和能力转型等严峻挑战。用人单位应从战略层面高度重视人力资源数字化转型,系统规划、全面推进,并在技术应用中始终坚持“以人为本”的理念。通过构建数据驱动的人力资源管理体系,加速人力资源专业人员的能力转型,并培育适应数字时代的组织文化,用人单位将能更有效地应对未来挑战,在激烈的市场竞争中占据先机,实现可持续发展。

[参考文献]

- [1]陈维政,彭剑锋.数字化时代人力资源管理转型:理论框架与实践路径[J].人力资源开发,2022(1):12-18.
- [2]王芳,刘娟.大数据背景下企业员工学习与发展模式创新[J].职业教育研究,2022(8):50-55.
- [3]郭晋,李明.数字化绩效管理:从年度考核到持续反馈的迭代[J].管理世界,2024(1):88-95.
- [4]孙艳.数字化时代薪酬福利管理的新趋势与挑战[J].现代经济探讨,2023(11):78-83.
- [5]赵琳.数字化转型中的组织文化重塑与人力资源管理[J].中国行政管理,2022(7):40-45.

作者简介:

郑红利(1993--),女,汉族,四川资阳人,大学本科、中级经济师、中级会计师,研究方向:人力资源管理。

张依然(1994--),女,汉族,四川南充人,硕士研究生、研究方向:人力资源管理。