

数字化时代人力资源管理形式及新探索

文/潘博 张一博

摘要：数字化时代的到来改变了人力资源的管理思路，需要人力资源部门做好管理形式的创新，通过数字化技术确定管理重点，明确人力资源规划、招聘与配置、培训、薪酬管理、绩效管理的重难点，提升人力资源管理形式的科学性。由此可见，人力资源部门要研讨数字化人力资源管理形式的关键点，通过做好数字化转型及发展建设，构建起符合标准的人力资源管理模式，让数据分析模式更为客观。本文基于数字化时代背景，研究人力资源管理形式及新探索。

关键词：数字化时代；人力资源管理形式；技术；模型

数字化、自动化、智能化人力资源管理已被广泛应用，特别是人力资源管理对企业的发展有着重要的作用，其管理重点是对人力资源进行有效统筹，整理并确定招聘方向、考核要求及支付报酬的要求等，能够在有效的激励管理过程中做好员工的组织分配。另外，建立起“数字化”的人员信息档案，重视体系、指标、模型、评价要素的整合，侧重实践管理决策和风险预警计划的优化，在规范人力资源的管理水平的过程中提高企业的经济效益。

一、数字化时代人力资源管理新挑战

（一）人力资源策略转变

数字化人力资源管理已经不局限于传统人力资源部门的职能，它更倾向于所有员工应当掌握的管理技能。在此过程中，人力资源管理的本质是帮助企业员工更好地认识自己，了解自己的责任与义务，并主动分担起人员管理的责任。在数字化、信息化时代的影响下，企业管理者要明确人力资源的管理重点。通过做好组织体系的规划、目标界定管理，提高人力资源部门作业的专业度及有效性，消除行政事务不科学方面的问题。因此，人力资源部门要清晰地意识到个人的责任与义务，做好服务任务、服务角色、服务目标的管理，制订有针对性的人力资源管理计划，实现人力资源管理的数字化转型与创新。

（二）人力资源资金投入需求增加

人力资源招聘与培训是较为重要的工作，这一过

程所需求的资金投入也非常大。若员工培训过程中，人力资源部门未对员工的核心素养、职业操守、职业技能进行培训，就会影响到员工综合实践能力的提升以及人力资源管理模式的良性规划。因此，人力资源部门要做好人力资源管理形式、管理理念、管理方法的变革与创新，重视核心项目的资金投入，尤其是要做好人力资源管理方面的培训教育，提高员工的综合能力^①。

（三）人员流动问题

员工流动性高问题日趋严重，特别是“95后”“00后”群体进入职场，此类群体对“自由”的要求相对较高，故人员流动频繁问题也更加严重。为了降低员工流动性过高的问题，人力资源部门需要确定好符合需求的人力资源管理形式，重视人才流动问题的调查，构建起人才流动方案，解决人才队伍不稳定的问题。另外，做好薪酬体系、薪酬福利制度的完善与创新，重视综合型人才队伍的构建工作，提升人才任务的稳定性。

二、数字化时代人力资源管理规划

（一）建设目标

人力资源数字化建设过程中，人力资源部门应当做好数字化人力资源建设的定位、分析与评估，通过确定企业的经营定位、组织构架人员背景调查，评估出符合个体创造价值的理论依据和评判标准，为数字化转型提供技术支持。具体来讲，要注意以下几点：

第一，系统思考中，要确定可靠的系统指标评价体系；第二，深度定位中，要明确数字化、智能化、信息化技术的应用要点，分析出员工个人行为、绩效管理、业绩水平的多维度计量要点，再给予跟踪管理、辅助决策；第三，确定目标的实施路径及实施方向，构建具有管理功能的模块，凸显出人力资源功能的重要性。其中，利用数字化技术确定技术、岗位职责、员工行为、心理状态、工作能力、工作效率、绩效产出的实际情况，并使用数字化手段做好技术的分析与识别工作，提高数据采集的有效性^[2]。

（二）可视化规划

在人力资源管理过程中融入可视化服务模式，重视技术、数据量的评价，生成符合标准的可视化页面体系，可在获取动态化资源、信息的过程中确定人力资源视角及重点。比如，在身份信息的确认证中，人力资源部门要建立起不同员工的专属身份信息，凸显出身份信息的唯一性，实现数据的量化评估的要求。在结果导向评估中，人力资源部门要对分散的数据进行采集，建立起稳定的数据库系统，方便对已有数据、缺项数据进行调研，在合理迭代、动态调整后提升数据模型的稳定性。完成在线数据模型的收集后，人力资源部门要确定自动生成制度，制订指标数据的差异性和激励性要求，提高人力资源管理的公信力。最后，在可视化规划中，人力资源部门要确定数据的综合计量要点，通过工作价值的评估，提升工作效能。

（三）数据挖掘计划

数据挖掘过程中，人力资源部门要分析出不同资源、不同档案信息的关联性，利用价值驱动分析模式进行管理决策，提升数据本身的影响力及价值。完

成数据智能化预测后，人力资源部门需要完善绩效管理、人力统筹的核心算法，在预警、预测、推测支持下确定智能化建设方案。同时，数据指标评价模型界定中，人力资源部门要更深层次地进行可视化分析，方便确定出员工的工作状态和组织信息，为绩效管理工作提供可靠的支持。

三、数字化时代人力资源管理转型

首先，人力资源管理数字化转型的重点是提高企业管理水平，通过确定数字化转型重点，明确企业内部管理方向，掌握智能化软件、通信技术的应用需求，为员工提供更为全面的基础信息。在数字技术的辅助下提升人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理的效果。同时，人力资源部门要确定数字化转型思路，明确企业内部环境、外部环境的变化方向及变化趋势，思考如何实现技术、业务、运营、管理的变革，以期推动企业人力资源的发展。

其次，互联网、物联网、大数据、云计算等信息技术影响着人力资源管理的运作和发展，如何利用数字工具来有效地挖掘和利用大数据，成为人力资源管理数字化转型所面临的挑战之一。人力资源部门可以利用数字工具确定目标市场、人力资源市场、顾客核心需求等要素，不断改进人力资源管理活动的操作手段、业务活动、工作流程。比如，利用远程办公系统来消除人力资源管理在时间、空间上的限制，提高企业人力资源管理活动的效率和效益。

最后，数字化时代人力资源管理流程、内容和模式发生深刻变革，更加强调利用数字工具来获取、分析与人力资源管理相关的有价值的信息，实现数字化



转型。具体来讲，人力资源数字化管理首先是搭建数字化网络平台，构建起程序化的人力资源管理模式。其次是加快人力资源管理数字化技术改造，完成对招聘、培训、考核、薪酬以及职业发展等人力资源管理活动内容的数字化处理。最后是做好员工工作绩效的评估操作，利用数字工具来分析员工的日常行为和工作表现使企业各项活动变得更加高效^[3]。

四、数字化时代人力资源管理新探索

（一）技术核心化的培训优化策略

第一，在技术核心化的培训优化中，人力资源部门要着重培养创新型、应用型、复合型人才，为企业发展提供保障。第二，重视人力资源管理相对应的培训转化制度，为员工提供实践平台。第三，人力资源部门要提高数据的准确性，分层次、多角度地分析人力资源管理培训中存在的问题，建立一套合规的制度内容。第四，结合数字化技术的人力资源管理培训，打破了传统人力资源管理培训的滞后性弱点，人力资源部门要做好信息评估、信息收集、信息反馈工作，使用数字化技术分析影响员工变化、环境变化、外在市场需求变化的因素，并将这些内容反映到实际管理过程当中，以便在专业、科学、正确的管理支持下促进企业的良性、可持续发展。

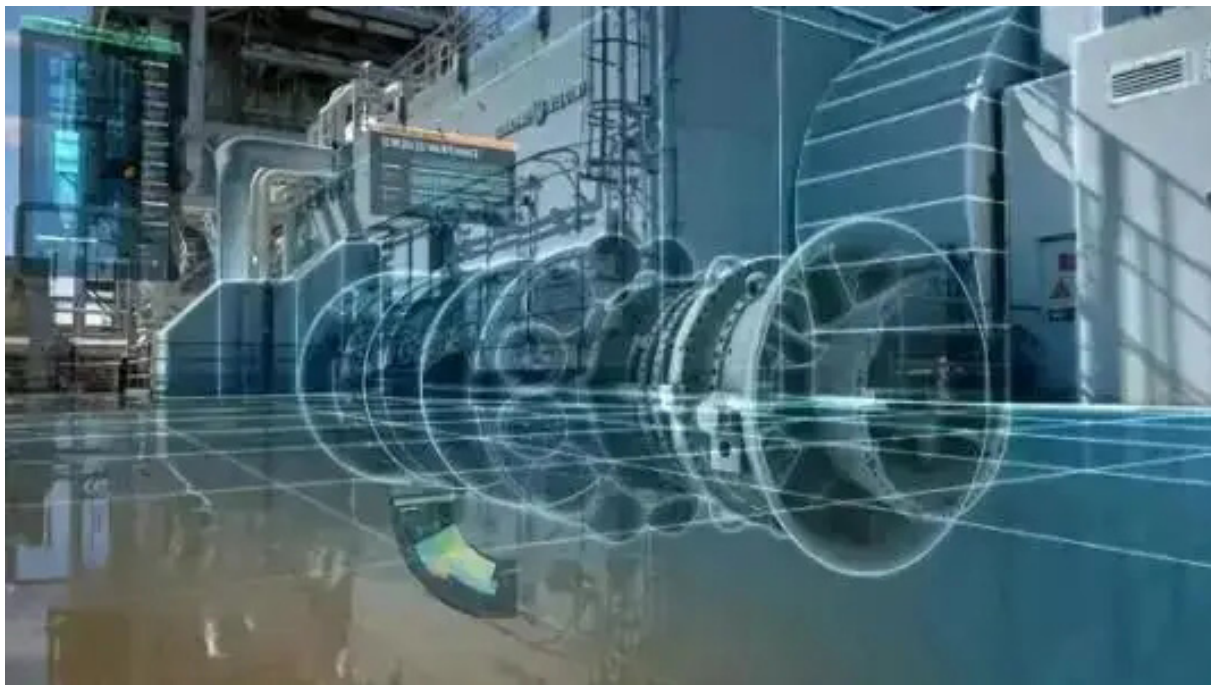
（二）数据精准化的绩效优化策略

绩效管理对提高人力资源管理水平有着积极的

作用，人力资源部门要重视建立起精细化人力资源管理模式，通过落实新标准、新要求和新政策，在简化步骤的基础上提高数据信息的精准度。人力资源部门可以结合以下要点进行精细化管理。第一，扩大存储途径及容量定位，利用数字化技术进行数据的采集、应用和监控，提升自动化数据处理的有效性。第二，利用专业的软件对员工的绩效数据进行评估，了解员工工作能力、工作进展、职业生涯规划、能力水平，促使员工能够适应企业发展。第三，人力资源部门要明确组织目标计划，建立起合理的、科学的组织框架模型，实现高效化管理。总之，强化数字化技术的应用，重视人力资源管理系统的搭建、使用、维护、评估、分析，方便人力资源部门掌握不同员工的实际情况，在明确管理方案、调整技术框架的基础上得到更为全面的管理思路。比如，人力资源管理体系运作中，人力资源部门要根据真实的工作岗位、工作情况完善《公司招聘人员需求表》资料，完成《公司招聘人员需求表》后，各部门管理人员要附注各部门的发展计划，再由专业的人力资源辅佐进行表格填写、表格完善，以便初选招聘人员及其信息。

（三）提升人力资源管理者运用数字化技术的水平

数字化时代对人力资源管理工作提出了更高的要求。为了提高人力资源管理水平，人力资源管理者





首先需要提升自身的工作水平和思维广度，在强化纪律意识、规则意识的过程中确定人力资源经营、管理的方向及目标，促使人力资源数字化管理符合应用需求。其次，定期举办人力资源管理交流会或数字化技术培训会，适当安排相关实践活动，邀请专家对人力资源管理者进行工作指导，提高人力资源管理者管理水平^[4]。

（四）人力资源管理手段的数字化运用

人力资源部门要做好项目的设计、编程，利用移动互联网、手机App搭建起内部管理平台，实现业务、技术的衔接与优化，为员工提供便捷式服务。同时合理利用智能化软件评估各个员工的工作能力和工作态度，在科学的信息收集和分析后，实现企业人力资源供给与需求平衡。人力资源部门可与专业导师进行合作，借助钉钉等平台，以视频的方式展现出人力资源管理培训重点，让员工可以随时随地学习人力资源管理知识，提高工作效率。此外，还可以借助网络平台，对外发布招聘信息，拓展招聘渠道，为企业引进多样化的人才，促进企业发展进步。

五、结语

综上所述，人力资源管理创新对提高企业的竞

争力有着积极的作用，故需要工作人员确定人力资源的服务、管理要求，在前瞻性的管理支持下确定现代化人力资源管理要求，以便在完善管理体系、技术资料、数据思维的过程中提高数据共享服务的有效性，实现人力资源管理数字化转型。

参考文献：

- [1]梁雨钝.数字经济浪潮下的人力资源管理数字化转型[J].中国人力科学,2021(8):38-49.
- [2]田伟娟.人力资源管理在大数据时代下的创新研究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(12):85-87.
- [3]魏子栋,盖晓平.电力企业人力资源管理数字化转型中的问题及对策[J].中国电力教育,2021(6):28-29.
- [4]高鹿鸣.互联网时代国有企业数字化人力资源管理模式构建[J].中国产经,2021(4):123-124.

作者简介：潘博（1992—），男，本科，中级经济师，研究方向：人力资源管理。

（作者单位：洛阳科技职业学院）