

数字化转型中的人力资源管理创新与实践

李珍珍

吉林省高速公路集团有限公司, 吉林 长春 130000

[摘要]数字化升级推动人力资源管理向数字化、智能化迈进,引入信息技术来优化诸如薪酬管理、考勤、档案管理、培训等环节,实现管理效率及服务质量双重上扬,采用数字化薪酬核算平台,缓解人工操作的潜在风险,增强数据的精准度与透明度;采用电子化的档案管理模式,提高档案存取便捷程度与安全水平;搭建培训系统架构,实现人才管理科学精准效果,全面运用数字化手段,显著增进人力资源管理的成效,助力企业高效运营迈向可持续发展。

[关键词]数字化转型;人力资源管理;薪酬管理;档案电子化

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16676

中图分类号: F272

文献标识码: A

Innovation and Practice of Human Resource Management in Digital Transformation

LI Zhenzhen

Jilin Provincial Expressway Group Co., Ltd., Changchun, Jilin, 130000, China

Abstract: Digital upgrading promotes the digitization and intelligence of human resource management, introducing information technology to optimize aspects such as salary management, attendance, file management, training, etc., achieving a dual improvement in management efficiency and service quality. By adopting a digital salary accounting platform, potential risks of manual operations can be alleviated, and data accuracy and transparency can be enhanced; Adopting electronic file management mode to improve the convenience and security level of file access; Build a training system architecture to achieve scientific and precise talent management, fully utilize digital means, significantly enhance the effectiveness of human resource management, and help enterprises operate efficiently towards sustainable development.

Keywords: digital transformation; human resource management; salary management; electronicization of archives

引言

伴着信息技术的急速发展,企业管理模式正逐步从传统手工操作过渡到数字化、智能化状态,基于这一现实背景,作为企业核心职能的人力资源管理,面临流程优化跟效能提升的双重挑战,经由引入数字化薪酬核算系统、档案电子化管理模式还有智能考勤、培训系统,极大提升了管理方面的效率,而且有效削减了人工操作的误差与管理成本。

1 数字化转型对人力资源管理的影响

1.1 数字化转型的背景与驱动力

受信息技术迅猛发展的驱动,企业管理模式正加速朝着数字化、智能化过渡,普遍应用大数据、云计算、人工智能等新兴技术,而且改变了企业内部运营管理的模式,还催生出更具精准性与高效性的人力资源管理模式,应对市场竞争日益激烈与人才流动不断加剧的挑战,企业急需采用数字化手段达成人力资源管理的优化,增进管理效率及决策科学性,此转型绝非仅是技术革新的必然之选,更是企业于新时代背景下实现生存与发展的核心动力。

人力资源管理属于企业核心职能范畴,传统管理模式在效率、精准性与灵活性层面,慢慢显露出不少弊端,数字化转型为人力资源管理赋予变革契机,凭借信息技术支撑,可实现薪酬管理、档案管理、员工考勤以及培训管理

流程的重构与优化革新,企业采用引入数字化平台的做法,实现人力资源管理全流程集成及智能化运作,实现了企业管理效能和人力资源服务质量的跃升。

1.2 数字化技术在薪酬管理中的应用

人力资源管理内,薪酬管理是意义重大的组成部分,涵盖工资核算、预算调控以及绩效考核等诸多环节,处在旧有的传统模式环境,薪酬核算采用人工计算方式,容易造成数据误差与效率低下的困境,采用引入数字化薪酬管理系统之法,可实现工资核算、预算调整的智能化操作,切实减少人工操作所带来的风险,提升数据精准度和公开透明度。

实行数字化薪酬管理系统的落地实施,既优化了薪酬的计算进程,还可即时更新政策调整以及员工信息,维持工资核算的及时特性,系统自动弄出薪酬报表与预算分析,可让管理者迅速掌握成本控制局面,系统应用里同样暴露出若干问题,如数据安全及隐私保护方面有欠缺,企业应推进数据加密和访问权限管理的强化,保障薪酬信息于数字化平台内的安全与可靠。

1.3 社会保险办理的数字化改革

社会保险办理是企业人力资源管理的重要环节,涵盖养老、医疗、工伤、失业及生育保险等多个方面。传统社保办理流程较为繁琐,人工录入与计算易出差错,且信息

更新常常滞后。为提升管理效率，企业着手规划建设社保管理平台，借助数字化手段实现保险信息的自动采集、核算与上传，从根本上降低人工操作的比重，提升数据处理的精准度与合规程度。

未来在推动平台建设过程中，可将社保业务与档案电子化管理深度融合，借助数字化手段实现员工社保历史记录与缴纳情况的快速查询，推进人事档案与社保信息的统一管理。尤其在办理人员增减变动时，系统能自动核查信息，显著减少漏报、错报等现象。

在数字化改革过程中，同步开展社保数据整合，搭建实时监控保险缴费状态的机制，定期更新员工保险信息。同时，应提前考虑平台系统的稳定性与数据备份策略，确保日后社保业务数字化运行的安全与连续性。

2 人力资源管理数字化创新实践

2.1 档案管理的数字化转型

在数字化转型持续推进的背景下，企业档案管理正逐步迈向电子化与智能化方向。处于传统档案管理阶段，纸质档案存在占用空间大、查阅效率低、数据共享难度高等问题。为改善这一现状，建议单位逐步引入档案管理数字化系统，实现员工个人档案的电子化处理，显著提升档案存取的便捷性与管理效率。

数字化系统可实现员工考勤、绩效、薪酬、培训等多维度信息的电子记录与分类整理，有助于构建更为清晰的人事信息结构。目前虽然尚未完全实现信息归档的自动整合与闭环管理，但通过分模块推进与逐步完善系统功能，未来可在数据自动归档、交互查询及权限控制等方面取得进一步突破，持续提升档案管理的科学性与系统性。

为实现电子档案管理流程的优化，企业正逐步搭建数据共享平台，推动各部门与管理层级之间的信息高效衔接。借助这一平台，员工的职业发展记录、技能资质、培训经历等信息可实时更新至数字档案系统，提升了数据的准确性和完整性。管理者在人员调动、岗位晋升、公开竞聘等关键人事决策环节中，能够快速调取和分析相关档案，大大提高了人力资源管理的响应速度和决策效率。

然而，档案管理的数字化进程也伴随着一定程度的信息安全挑战。尤其在电子化存储与网络传输过程中，企业必须防范数据泄露、篡改、非法访问等风险。因此，在推动数字化转型的同时，企业应同步加强数据安全保障机制：包括采用高级别的数据加密技术、分级设置访问权限、建立严格的系统登录认证机制，限制未授权用户的访问。同时，还应构建完善的数据备份与灾难恢复体系，以确保在突发状况下档案信息依然可恢复、不被破坏，从而为数字化档案管理提供坚实的安全保障。

2.2 数字化竞聘和人才选拔机制

当前，企业在人才选拔与竞聘管理方面仍以传统线下流程为主，存在程序较多、材料整理费时、统计工作繁杂

等问题。为逐步提升选拔工作的规范性与效率，建议结合数字化转型契机，探索建立初步的数字化竞聘机制。通过引入简化版的线上报名系统，可实现报名登记、材料提交的部分环节电子化处理，缓解人工整理压力，提升流程清晰度。

虽然现阶段尚未全面开展智能化考核或系统化测评机制，但可考虑逐步引入基本的线上信息汇总工具、测评问卷平台等，为后续搭建完整数字化选拔体系奠定基础。未来在条件成熟时，进一步整合民主测评、面试记录及选拔结果管理等功能，逐步实现公平、公正、可追溯的人才选拔流程。

2.3 职称与培训管理的数字化路径

面临数字化转型的发展背景，企业着手渐进搭建职称评审与培训管理数字化平台，以信息化方式实现职称申报、审核、公示及培训考核全流程的管理工作，员工学历、资质和荣誉信息可由职称评审平台自动识别出来，依据评审标准开展自动化的筛选与审核工作，极大减轻了人力资源部门的工作重任。

构建在线培训系统这一举措，使员工能随时随地开展学习与考核事宜，强化了培训的灵活性及针对性，以设定培训课程模块和考核规格达成，系统自动把学习进度及成绩表现记录下来，助力管理者迅速知晓培训效果与知识掌握的水平，数字化平台也能生成培训相关分析报告，为后续课程改进给予数据支撑。

3 数字化转型中人力资源管理创新的挑战

3.1 技术与管理理念的融合难题

数字化转型造就了人力资源管理模式的根本性变革，但技术跟传统管理理念的融合面临着不少挑战，数字化系统强调自动化、智能化及数据驱动的意义，传统人力资源管理依靠经验判断加上人工操作，从实践角度看，二者往往难以达成有机的融合，薪酬管理系统自动化核算流程效率提升已成事实，然而同人工核算相比较，灵活性存在一定欠缺，尤其是面对特殊薪酬调整事宜时，或许会出现偏差。

管理者数字化素养缺失同样构成一大障碍，部分管理人员长期惯用传统管理法，操作新系统的熟练程度欠佳，引发管理流程在数字化改进的时候出现脱节现象或效率变差，需达成技术跟管理理念的深度互融，应在数字化转型起始阶段强化管理者的技术培训，提升其对数字化工具与平台的适应水平，借助构建管理者与技术支持团队间的沟通纽带，造就双向的良性互动，让数字化系统实现高效应用与持续改进。

3.2 数据安全和隐私保护风险

当数字化转型提升人力资源管理效率的同时，也造成了数据安全及隐私保护的新风险点，档案管理步入电子化阶段后，员工诸如个人信息、薪酬明细、社保缴费记录这类敏感数据都存于数字化平台里，若系统碰到网络攻击或

权限控制失范,或造成数据泄露与篡改的后果,给企业的声誉以及员工权益带来极大危害。

就数据安全风险而言,企业应构筑多层面的安全防护壁垒,采用加密举措保护薪酬及社保信息,好比利用 SSL 加密进行数据的传输、采用 AES 加密对数据加以存储,防止数据于传输、存储阶段产生泄露,设立严苛的访问权限管理体系,按照不同岗位对用户实施分级授权,杜绝信息被肆意滥用,企业需按一定周期进行数据安全培训,增进员工的安全防范意识,防止因操作不当引起数据泄露事故。

3.3 员工适应性与技能提升

传统的人力资源管理多依赖人工处理流程和个体经验的积累,管理方式相对稳定、操作习惯根深蒂固。然而,随着数字化系统的逐步引入,人力资源管理正朝着高度自动化、智能化的方向发展,这不仅要求员工具备一定的信息技术操作能力,还需掌握基础的数据处理与分析能力。这一转型过程中,不少员工在面对新兴数字工具时出现操作不熟练、学习意愿不高甚至产生抵触心理,导致数字化转型的整体节奏被拖慢。

为有效解决上述问题,企业应制定有针对性和阶段性的数字化素养提升计划。通过开展系统化培训,引导员工熟练掌握各类人力资源数字工具的操作流程,如数字化薪酬管理系统、社保管理平台、员工电子档案平台等,确保员工在实际工作中能灵活应对、熟练操作。此外,企业还可搭建企业内部在线学习平台,整合培训视频、操作演示、常见问题解答等资源,并持续更新学习内容,形成“随时可学、按需提升”的机制,全面提升员工队伍对数字化工作的适应力和专业能力,助力企业高效实现转型升级。

4 数字化人力资源管理的未来发展趋势

4.1 数字化人力资源管理体系构建

伴随企业数字化转型的深入开展,人力资源管理逐渐朝智能化、一体化管理体系过渡,依靠搭建智能化的集成管理平台,能实现薪酬管理、社保办理、员工培训、绩效考核等各模块的整合操作,打破信息的隔离壁垒,促进管理高效,平台凭借数据的集中存储、信息的自动刷新与流程智能化,降低了人工干预所需的工作量,让人力资源管理的精准高效性凸显。

处于智能化管理平台当中,基于数据驱动的人事决策机制意义重大,借助实时的数据采集与分析,平台能生成实时变化的人力资源报表,预测员工流失的风险与岗位的匹配性,对管理层快速进行科学决策起到支持作用,处于员工晋升与绩效评估期间,用算法全面衡量工作表现与潜在才能,为人员调配提供可靠佐证。

4.2 基于大数据与人工智能的人力资源管理

伴着大数据与人工智能技术的渐次进步,人力资源管理稳步走进智能化阶段,通过采用智能算法进行人力资源的预估与决策,可针对招聘、培训、绩效管理等方面展开

深度的数据挖掘,依据过往绩效数据与岗位要求, AI 算法可自行推荐恰当的人才,优化招聘的流程体系;处于规划职业发展的阶段,系统可按照个人技能状况与绩效成长曲线,给出职业前进路径建议及培训办法,助力员工达成职业既定目标。

在职业发展路径规划工作里, AI 技术应用价值重大,对员工不同工作阶段的成长数据展开分析,算法可预估其职业发展的潜力,推出针对性培养方案,依托自然语言处理技术开展, AI 可对员工考核、反馈中的文本信息展开分析,探寻潜藏的技能提升契机与职业志趣,进一步改进人才成长计划,该智能化人力资源管理显著增进了员工的满意度,也能促进企业人才结构实现科学调整。

4.3 管理创新与实践推广

数字化人力资源管理创新不只是借助技术手段的引入来展现,同样要在管理理念及实践模式上进行革新,从数字化管理实践里总结出成功经验,生成标准化流程及操作指引,便于在不同企业当中进行推广运用,着眼于薪酬管理数字化实践,可制定操作流程细则与风险防控策略,增进系统应用的普及性及可靠性。

在推广数字化管理经验期间,还应顾及不同行业的特性,开展贴合实际的调整与优化,制造业、服务业与互联网行业在员工管理需求以及技能提升侧重点上差异显著,数字化管理方案应体现行业适应性。

5 结束语

全新的发展机遇与挑战随数字化转型降临到人力资源管理领域,在薪酬管理、档案管理、考勤及职称培训等阶段,以数字化手段增进了管理效率和决策的科学性,数字化和传统管理理念融合所面临的难题、数据安全隐患以及员工技能提升需求依旧有,应持续搭建智能化集成式管理平台,采用大数据与人工智能优化人力资源管理模式,促进管理革新与实践拓展,整体提升企业管理水平及核心竞争潜力。

[参考文献]

- [1]于海洋.基于数字化经济的人力资源管理转型分析[J].销售与管理,2025(8):48-50.
- [2]宋小纯.数字化转型驱动的企业人力资源管理策略创新[J].商场现代化,2025(7):108-111.
- [3]杨晓燕.数字化转型背景下会展企业人力资源管理创新路径探索[J].中国会展,2025(7):60-62.
- [4]姚青.数字化转型背景下人力资源管理的战略调整研究[J].乡镇企业导报,2025(7):224-226.
- [5]张少芳.企业人力资源管理数字化转型研究[J].上海企业,2025(5):174-176.

作者简介:李珍珍(1986.3—),女,就职于吉林省高速公路集团有限公司,综合人事,中级经济师(人力资源),长期从事人力资源工作。