

数字化转型下企业人力资源管理的创新策略

彭昌芬

中经城投建设集团四川有限公司, 四川 成都 610000

[摘要]在数字经济以及智能化技术持续发展的大背景之下,企业的人力资源管理正在经历着颇为深刻的变革。传统的管理模式很难去完全契合快速变化的市场环境,同时对于日益变得复杂的组织需求也难以适配。不过数字化转型给企业的人力资源管理带来了全新的思路以及工具。通过去构建数字化的人力资源管理体系,引进并且培育数字化人才,对招聘与配置流程予以优化,创新培训与发展机制,另外实施智能化的绩效管理,企业是能够达成管理效率与员工体验双双提升的效果的,如此便可以强化企业的核心竞争力。文章把数字化转型当作核心的观察视角,去深入探讨它对于人力资源管理所具有的重要意义以及所产生的深远影响,还相应地提出了创新策略,以此来为企业在新的时期达成可持续发展给予理论层面的参考以及实践方面的借鉴。

[关键词]数字化转型;人力资源管理;创新

DOI: 10.33142/mem.v6i5.17913

中图分类号: F2

文献标识码: A

Innovative Strategies for Enterprise Human Resource Management under Digital Transformation

PENG Changfen

CONSULTEC City Investment and Construction Group Sichuan Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: Against the backdrop of the continuous development of digital economy and intelligent technology, human resource management in enterprises is undergoing profound changes. The traditional management model is difficult to fully adapt to the rapidly changing market environment, and it is also difficult to adapt to the increasingly complex organizational needs. However, digital transformation has brought new ideas and tools to human resource management in enterprises. By building a digital human resource management system, introducing and cultivating digital talents, optimizing recruitment and allocation processes, innovating training and development mechanisms, and implementing intelligent performance management, enterprises can achieve the effect of improving both management efficiency and employee experience, thereby strengthening their core competitiveness. The article takes digital transformation as the core observation perspective to deeply explore its important significance and profound impact on human resource management, which also proposes innovative strategies accordingly, providing theoretical and practical references for enterprises to achieve sustainable development in the new era.

Keywords: digital transformation; human resource management; innovation

引言

随着人工智能、大数据、云计算等数字化技术在各个领域的广泛运用,企业的生产经营模式以及组织管理方式都出现了重大的改变,数字化转型是企业提升自身竞争力的必要之举,也是应对外部环境变化的重要措施,在这样的大背景之下,人力资源管理作为企业战略实施以及价值创造的关键支撑环节,迎来了前所未有的机遇与挑战,传统的人力资源管理大多依靠经验与人工操作,存在效率低且信息不对称的问题,而数字化手段的引入很好地改善了这些不足,让管理过程变得更加精准、高效且灵活。本文会从数字化转型对于人力资源管理的重要性、其产生的深远影响以及具体创新策略这三个方面展开系统深入的探讨。

1 数字化转型概述

数字化转型指的是企业运用数字技术来变革服务或产品的全面过程。这一过程不单是对技术的应用,更是对

企业战略、运营模式和企业文化的革新。通过转型,企业能够利用数据集,提高决策效率,并优化内部流程,从而在激烈的市场竞争中保持竞争优势。尤其是在当前的经济环境下,数字化转型的驱动因素包括但不限于技术进步、市场压力、客户期望的变化,以及行业标准的提高。例如,云计算、大数据、人工智能和物联网等技术的发展和成熟,为企业提供了前所未有的数据访问能力和处理能力,使得业务操作可以更加灵活、高效。此外,随着消费者更习惯于数字化服务,企业必须通过提供无缝的数字体验来满足客户需求,以维持其市场份额。并且,企业必须应对来自竞争对手的压力,特别是那些已经完成数字化转型的新兴企业。这些竞争对手往往能够更快地适应市场变化,提供创新的解决方案,迫使传统企业不得不加快数字化转型步伐。因此,数字化转型已经成为企业发展的一个关键方向,不仅仅是为了生存,更是为了在未来的发展中占据先机。

2 数字化转型对企业人力资源管理的重要性

2.1 提升工作效率与降低经营成本

数字化转型给企业的人力资源管理带来了高效的工具与平台，让企业在提升管理效率之时，能有效降低运营成本。借助人力资源信息系统（HRIS）、人工智能招聘平台、员工自助服务系统以及自动化考勤与薪酬管理工具，企业可大幅削减传统人工操作产生的冗余流程和人为误差，进而大幅提升整体工作效率。比如，在招聘流程里，智能算法可快速筛选并匹配简历，节省大量人力和时间成本；自动化考勤和薪酬管理不但提升了数据的准确性，还缓解了财务及行政部门的工作压力。而且，凭借大数据的实时分析能力，企业能更精准地预测人力需求，科学优化资源配置，防止出现人力冗余或短缺的情况，达成资源利用最大化以及经营成本的有效把控，为企业在激烈的市场竞争中给予持续的战略支持与运营保障。

2.2 增强员工体验感与参与度

在企业展开数字化转型之际，人力资源管理所聚焦的方面已然发生了转变，不再是仅仅着眼于人力的“使用”以及“配置”这些方面，而是转而把更多的关注放在了员工体验以及价值实现上，进而形成了一种更为综合的管理模式。借助于构建起数字化的交流与协作平台，员工能够随时去获取有关工作的各类信息，还能够提出自身的想法与意见，并且参与到组织的各项决策当中来，如此一来便有效地增强了企业在内部的透明程度以及彼此间的互动特性。就好比说移动办公平台、在线培训系统还有智能化协作工具等，它们能够让员工不论身处怎样的地方都能够较为便捷地参与到工作事务之中、开展相关的学习活动以及进行团队层面的交流沟通，这在很大程度上提升了工作的灵活性，同时也让员工的归属感得到了极大的提升。与此智能化的绩效反馈工具以及数据分析工具可以让员工实时知晓自身在工作方面的表现情况、技能发展的状况以及职业成长的具体路径，如此便能够充分激发员工的主动性以及参与的热情，进一步强化了他们个人的责任意识与达成目标后的成就感。通过这样的方式，员工整体的满意度、对企业的忠诚度以及工作时的投入程度都得到了相应的提升，这既有利于企业稳固其核心人才团队，又进一步增强了组织自身的凝聚力、开展创新活动的能力以及在整体层面上的竞争实力，从而为企业在数字化时代实现可持续发展给予了十分坚实的人才方面的支撑。

3 数字化转型对企业人力资源管理的影响

3.1 管理模式的革新

数字化转型正重塑企业人力资源管理模式，从过去的事务性、流程导向转向战略性、智能化、数据驱动。在数字化环境下，人力资源部门除了人事管理，还是企业决策的支持者、参与者。借助大数据、AI、预测模型，企业可科学识别人才趋势、岗位需求、市场动向，提前布局战略、

配置资源，实现前瞻性人才管理。管理模式更灵活、个性化、差异化，“一刀切”政策被分层分类管理取代，企业依据数据分析给员工制定精准激励措施、职业规划。这种以数据驱动、价值共创为导向的模式提升员工满意度、参与感，增强组织适应性、竞争力，助力企业在快速变化的市场中持续创新、保持战略优势。

3.2 人才需求结构的调整

随着数字化转型进程的不断推进，企业对于人才的需求结构已然发生了颇为显著的变化。往日企业针对传统岗位以及相关技能所提出的需求呈现出逐步递减的态势，然而对于像数据分析、人工智能、云计算以及数字营销这类新型技能的需求却在一天天增长起来。这样的一种趋势促使企业不得不重新去考量自身的人力资源战略，对人才储备以及人才培养的方向做出相应的调整。特别是在跨界融合已然成为一种常态的当下，复合型人才以及创新型人才所具有的价值显得越发突出，他们一方面要具备专业的技能，另一方面还要拥有跨学科的思维以及协作的能力。与之人才的流动性也在变得越来越大，企业有必要构建起更为灵活的用工机制，以此来契合不同类型人才的不同需求，进而保证在激烈的市场竞争当中能够维持住自身的竞争优势。

4 数字化转型背景下企业人力资源管理的创新策略

4.1 构建数字化人力资源管理体系

企业若想在数字化转型进程中达成人力资源管理方面的创新，那么首要之举便是构建起完备的数字化管理体系。这一管理体系务必要将招聘、培训、考核、薪酬以及员工发展等诸多环节都囊括其中，进而达成信息的彼此连通以及智能化的处理方式，以此来保障各个不同环节在数据共享以及流程协同方面可以高效地运转起来。借助建立起以大数据以及人工智能为基础的人力资源平台，企业一方面能够促使管理的精细化程度得以提升，另一方面还能凭借数据分析来助力科学决策的形成^[1]。就好比说，企业通过对员工的行为、绩效表现、技能结构还有发展潜力等方面展开全面且细致的收集与分析工作，便能够更为精准地去把握员工的需求以及职业发展的方向给把握住，进而制定出合理妥当的发展计划以及具有个性化的激励举措。与此数字化体系还能够一定程度上提升管理所具有的透明度与规范性，使得各类制度与流程都能够得到严格的执行，如此一来便能强化组织运行的公正性与可信度，进而为企业在激烈的市场竞争环境当中维持人才优势以及战略灵活性给予强有力的支撑。

4.2 培育与引进数字化人才

在数字化转型这样的大背景之下，人才已然成为企业最为关键的核心战略资源，人才的储备状况以及发展情况，直接决定了企业能不能顺利达成转型所设定的目标。企业一方面要借助市场来引进高端的数字化人才，另一方面也

要十分看重对内部员工数字化能力加以培养以及予以提升这件事,这就得去构建起系统且成体系的、具有长期性的培训机制,以便让员工可以完整地掌握数据思维、熟练操作数字工具并且具备跨学科的整合能力。通过和高校、科研机构还有专业培训平台展开深入的合作,企业就能够给员工创造多样不一、个性鲜明的学习途径,推动人才不断地开展学习并具备自我更新的能力。与此在引进人才的过程当中,企业务必要充分考量人才对于文化的认同程度以及价值观的契合程度,要保证新引进的人才以及靠内部培养起来的人才,在适应数字化转型进程的时候,能够很好地融入到企业的发展战略以及组织文化之中,进而形成一种相互之间能够起到促进作用、可实现可持续发展的良好数字人才生态环境,以此为企业在长期层面的竞争力以及创新能力给予稳固有力的支撑。

4.3 优化招聘与配置流程

数字化给企业的招聘以及人员配置方面带来了极为深刻的系统性变革,使得人力资源管理的效率以及精准性得到了全面提升^[2]。企业借助智能化招聘平台,能够在数量众多的候选人数据里快速完成筛选操作,达成智能匹配,并且展开多维度的评估工作,如此一来,便能大幅缩减招聘周期,提高岗位与人选的匹配程度。与此人工智能以及大数据分析技术能够依据岗位职责、技能要求还有候选人的工作经历以及潜在能力做出精准的推荐,为企业降低招聘风险给出可靠的依据。在人员配置这个环节当中,数字化工具可实时对员工流动情况、岗位空缺状况以及团队能力结构加以监测,让企业能够灵活地调整人员配置情况,优化资源分布状态,防止出现冗余或者短缺的现象。经过这样的流程优化之后,企业不但能在激烈的人才市场竞争中抢占到先机,而且能够保证组织运转具备高效性与稳定性,为实现整体的战略目标筑牢人力资源方面的保障,同时也促使员工的职业体验以及组织满意度得以提升。

4.4 创新培训与发展机制

数字化转型促使企业不断革新培训与发展机制,跟上技能更新和知识迭代加速的态势,保证员工可及时掌握新技术、新方法和新工具。传统集中式、周期性培训模式已无法满足员工多样且个性的学习需求,所以企业需充分利用在线学习平台、虚拟现实、人工智能辅导系统及移动学习工具,营造灵活、互动并个性化的学习环境。此机制能提高员工学习兴趣、主动性和参与度,还大幅提升培训实效性 with 知识转化效率^[3]。企业在职业发展规划里要重视多元化设计,借助数字化评估工具和实时反馈机制,针对员工能力发展、岗位匹配和潜力挖掘给予动态指导,助力员

工达成个人职业目标与价值最大化。凭借这种持续学习和成长的双向赋能模式,员工与企业可构建紧密的协作关系,持续提升组织整体创新能力与长期发展潜力。

4.5 实施智能化绩效管理

绩效管理属于人力资源管理里极为关键的部分,数字化转型给它带来了全新的观念、办法和技术手段,促使它从以往那种单纯注重结果的评价模式转变为更为周全且充满智慧的管理方式^[4]。智能化绩效管理不只着眼于最终的业绩成果,还着重于对整个过程展开动态的监控、给予实时的反馈以及依靠数据来推动分析,进而为管理者给出科学的决策参考依据。通过人工智能、大数据分析还有智能报表工具等手段,企业可以完整地记录并深入分析员工的工作行为、绩效表现以及潜在的能力,构建起一个有着多个维度、能够量化的并且可直观呈现出来的评价体系。这样一种做法一方面大幅提高了绩效评价所具有的客观性与科学性,另一方面也能为员工即时地提出改进的建议,助力他们不断去优化自身的工作方法并提高技能水准。与此智能化绩效管理达成了个人目标和企业战略的极高程度的匹配,让员工努力的方向和组织的发展始终处于一致的状态,由此充分激发员工的潜能,形成一股强大的战略驱动力,而且还能为企业在快速变动的市场环境当中维持竞争优势筑牢稳固的保障。

5 结语

数字化转型给企业人力资源管理带来了挑战和机遇,构建数字化管理体系、培育引进数字化人才、优化招聘配置流程、创新培训发展机制、实施智能化绩效管理,能提升效率、降低成本、增强员工体验和组织活力。数字化是技术更新,也是管理理念模式重塑,未来企业需积极拥抱数字化,推动人力资源管理创新,在市场竞争中取胜,实现可持续发展和长期价值创造。

【参考文献】

- [1]韩仲央.数字化转型下企业人力资源管理的创新策略[J].老字号品牌营销,2025(18):95-97.
- [2]陈娟娟.数字化转型背景下企业人力资源管理创新策略研究[J].商场现代化,2025(13):68-71.
- [3]郑美雪.数字化转型背景下企业人力资源管理的创新策略研究[J].现代商业研究,2024(15):149-151.
- [4]付萍.数字化转型下企业人力资源管理的创新路径探讨[J].现代商业,2025(16):141-144.

作者简介:彭昌芬(1983.1—),单位名称:中经城投建设集团四川有限公司,毕业学校和专业:四川大学(工商管理)。