

Human Resource Training Needs and Paths for Asset Management Positions under the Background of Digital Transformation

Yan Yuan

Rongcheng Economic Development and Investment Co., Ltd., Rongcheng, Shandong, 264300, China

Abstract

With the rapid development of information technology, digital transformation has become a key path for all walks of life to enhance competitiveness. In the field of asset management, digital transformation can not only improve the efficiency of asset operations, but also enhance risk management capabilities and optimize resource allocation. However, the success of digital transformation depends largely on the quality of human resources. This paper focuses on the topic of human resource training for asset management positions in the context of digital transformation, and deeply analyzes the multiple challenges faced by current asset management positions. Based on this, this paper will propose a series of targeted training strategies to comprehensively improve the digital skills and comprehensive literacy of asset managers, provide solid human resources support for the digital transformation of enterprises, and help enterprises stand out in the fierce market competition.

Keywords

digital transformation; asset management; human resources training; training needs; training path

数字化转型背景下资产管理岗位的人力资源培训需求与路径

袁艳

荣成市经济开发投资有限公司, 中国·山东 荣成 264300

摘要

随着信息技术的飞速发展,数字化转型已成为各行各业提升竞争力的关键路径。在资产管理领域,数字化转型不仅能够提高资产运营效率,还能增强风险管理能力,优化资源配置。然而,数字化转型的成功与否,很大程度上取决于人力资源的质量。论文聚焦于数字化转型背景下资产管理岗位的人力资源培训议题,深入剖析当前资产管理岗位所面临的多重挑战。基于此,论文将提出一系列针对性的培训策略,旨在全面提升资产管理人员的数字化技能与综合素养,为企业的数字化转型之路提供坚实的人力资源支撑,助力企业在激烈的市场竞争中脱颖而出。

关键词

数字化转型; 资产管理; 人力资源培训; 培训需求; 培训路径

1 引言

数字化转型是指企业通过应用信息技术,对业务流程、组织结构、文化等方面进行重塑,以提高运营效率、降低成本、增强竞争力。在资产管理领域,数字化转型尤为重要。资产管理岗位作为企业资产运营的核心,其人员的专业能力、管理水平和创新意识直接影响到企业的资产运营效率、风险控制能力和资源配置优化程度。因此,在数字化转型背景下,如何提升资产管理岗位的人力资源质量,成为企业亟待解决的问题。

【作者简介】袁艳(1980-),女,中国山东荣成人,本科,中级经济师、中级税务师,从事资产管理、人力资源研究。

2 数字化转型对资产管理岗位的影响

2.1 业务流程的变革

数字化转型对资产管理岗位的首要影响体现在业务流程的深刻变革上。在过去,资产管理流程往往冗长复杂,需要多个部门协同工作,经历多个审批环节,这不仅导致信息传递效率低下,还可能因人为错误而产生信息失真。数字化转型通过引入信息技术,如云计算、大数据、物联网等,显著优化了这些流程。自动化工具可以自动处理日常的数据录入、审批流程,减少人工干预,提高业务处理的准确性和速度。同时,集成化的系统能够将原本分散的信息整合到一个平台上,实现信息的实时共享,打破了部门间的信息壁垒,提高了决策效率。这种变革不仅缩短了业务流程的时间周期,还使得资产管理更加透明、高效。

2.2 管理模式的创新

数字化转型不仅改变了业务流程,更推动了资产管理

模式的根本性创新。传统的资产管理模式更多地关注资产的静态管理，如资产的购置、登记、折旧、报废等，这种管理方式虽然能够确保资产的基本信息得以记录，但缺乏对资产使用效率和价值的深入分析^[1]。数字化转型强调对资产的动态管理，利用物联网技术实时监控资产的状态，通过数据分析预测资产的维护需求、使用寿命等，从而实现对资产全生命周期的精准管理。这种动态管理模式不仅提高了资产的利用率，还降低了维护成本，为企业带来了更大的经济效益。

2.3 技能要求的提升

随着数字化转型的深入，资产管理岗位的技能要求也发生了显著变化。传统的资产管理岗位主要侧重于资产的账务处理和实物管理，如资产台账的建立、折旧计算、盘点等。然而，在数字化转型的背景下，这些基础技能已不足以满足岗位需求^[2]。现代资产管理岗位需要掌握数据分析技能，能够从海量数据中提取有价值的信息，为决策提供支持。同时，他们还需要具备一定的信息技术应用能力，能够熟练操作各种资产管理软件，利用信息技术提高工作效率。此外，风险管理能力也是不可或缺的一项技能，因为数字化转型虽然带来了诸多便利，但也伴随着数据泄露、系统瘫痪等潜在风险，资产管理岗位需要具备识别、评估和控制这些风险的能力。

3 资产管理岗位人力资源培训的需求

3.1 数据分析能力

在数字化转型背景下，数据分析能力已成为资产管理岗位不可或缺的核心技能。传统的资产管理往往侧重于对资产的基本信息进行记录和跟踪，而数字化转型则要求资产管理岗位能够深入挖掘资产数据中的价值，为企业的战略决策提供支持^[3]。因此，培训应重点提升资产管理岗位的数据分析能力。数据收集与整理是数据分析的基础。资产管理岗位需要学会如何从多个渠道获取资产数据，并对其有效的整理和清洗，以确保数据的准确性和完整性。培训可以通过案例教学、实操演练等方式，帮助学员掌握数据收集与整理的方法和技巧。数据分析技能的培养至关重要。资产管理岗位需要掌握数据分析的基本方法，如统计分析、数据挖掘等，并能够运用这些方法对资产数据进行深度挖掘和分析。通过培训，学员可以了解数据分析的基本流程和步骤，掌握常用的数据分析工具和软件，如 Excel、Python 等，并学会如何运用这些工具进行数据分析。数据解读和报告撰写能力也是数据分析能力的重要组成部分。资产管理岗位需要将分析结果以清晰、准确的方式呈现出来，为企业的决策层提供有价值的参考。培训可以通过模拟分析项目、撰写分析报告等方式，提升学员的数据解读和报告撰写能力。

3.2 信息技术应用能力

信息技术应用能力是资产管理岗位需要重点提升的另一项技能。随着信息技术的快速发展，越来越多的资产管理软件和系统被应用于实际工作中，如 ERP 系统、资产管理

云平台等。这些软件和系统的应用不仅提高了资产管理的效率，还降低了人为错误的风险。因此，培训应帮助资产管理岗位人员掌握常用的资产管理软件和系统的使用方法。这包括了解软件或系统的功能模块、操作流程以及常见问题的处理方法。通过培训，学员可以熟悉软件或系统的界面布局和操作流程，掌握常用的操作技巧和方法，并能够独立地完成日常的工作任务。此外，培训还应关注信息技术的发展趋势和前沿技术。随着云计算、大数据、人工智能等技术的不断发展，这些技术也将逐渐应用于资产管理中。因此，培训应帮助学员了解这些新技术的基本原理和应用场景，并鼓励他们在实际工作中进行尝试和探索。

3.3 风险管理能力

风险管理能力是资产管理岗位的核心能力之一。在数字化转型背景下，资产管理岗位面临着更多的风险挑战，如数据安全风险、系统运行风险等。这些风险不仅可能对企业的资产造成损失，还可能影响企业的声誉和竞争力^[4]。因此，培训应重点提升资产管理岗位的风险管理能力。风险识别能力是风险管理的基础。资产管理岗位需要学会如何识别潜在的风险因素，并对其进行分类和评估。培训可以通过案例分析、模拟演练等方式，帮助学员掌握风险识别的方法和技巧。其次，风险评估能力的培养也至关重要。资产管理岗位需要对识别出的风险因素进行量化评估，以确定其可能对企业造成的影响和损失。培训可以通过教授风险评估的方法和模型，如风险矩阵、蒙特卡洛模拟等，帮助学员提高风险评估的准确性和可靠性。风险监控和应对能力的培养也是必不可少的。资产管理岗位需要学会如何对风险进行持续监控，并在风险发生时及时采取有效的应对措施。培训可以通过模拟风险事件、制定应急预案等方式，帮助学员掌握风险监控和应对的方法和技巧。

3.4 团队协作与沟通能力

数字化转型推动了企业组织结构的变革，使得团队协作与沟通能力变得尤为重要。在数字化转型过程中，资产管理岗位需要与其他部门、团队进行紧密合作，共同推进项目的实施。因此，培训应提升资产管理岗位的团队协作与沟通能力。团队协作能力的培养是关键，资产管理岗位需要学会如何与其他团队成员进行有效的沟通和协作，以确保项目的顺利进行。培训可以通过团队建设活动、角色扮演等方式，帮助学员掌握团队协作的方法和技巧。沟通能力的培养也至关重要，资产管理岗位需要学会如何清晰、准确地表达自己的观点和想法，并能够倾听他人的意见和建议。培训可以通过模拟沟通场景、角色扮演等方式，帮助学员提高沟通能力和沟通技巧。培训还应关注跨文化沟通能力的培养，随着企业国际化进程的加速，资产管理岗位可能需要与来自不同文化背景的人员进行合作和沟通。因此，培训应帮助学员了解不同文化背景下的沟通方式和习惯，并学会如何在跨文化环境中进行有效的沟通和协作。

4 数字化转型背景下资产管理岗位人力资源培训策略

4.1 加强内部培训

内部培训是企业开展资产管理岗位人力资源培训的首选方式。企业可以利用自身的资源和经验，为资产管理人員量身定制培训课程。内部培训的优势在于，培训内容更贴近企业的实际需求，培训方式更灵活，且成本相对较低。企业可以根据资产管理人員的工作职责、岗位特点以及数字化转型的具体需求，设计具有针对性的培训课程^[5]。这些课程可以涵盖数据分析、信息技术应用、风险管理等多个方面，旨在提升资产管理人員的专业素养和技能水平。内部培训可以采用讲座、研讨会、案例分析、实操演练等多种形式。这些方式能够激发资产管理人員的学习兴趣，增强培训效果。通过案例分析，可以让资产管理人員了解数字化转型过程中可能遇到的问题和解决方案；通过实操演练，可以让他们掌握信息技术应用的具体方法和技巧。企业可以建立内部知识库或知识分享平台，鼓励资产管理人員将自己在工作中积累的经验 and 知识进行分享和交流。这不仅可以促进企业内部的知识共享，还可以提升整体团队的素质和能力。

4.2 引入外部专家

引入外部专家是企业开展资产管理岗位人力资源培训的另一有效方式。外部专家通常具有丰富的行业经验和专业知识，能够为资产管理人員提供前沿的技术和理念。企业可以邀请行业内的专家、学者或资深从业者，就数字化转型的最新趋势、最佳实践、关键技术等方面进行讲解和分享。这有助于资产管理人員了解行业的最新动态，拓宽视野。企业可以组织专题研讨会，邀请外部专家与内部资产管理人員共同讨论数字化转型过程中的热点问题和难点问题。通过研讨和交流，可以促进思想碰撞和灵感激发，为企业的数字化转型提供新的思路和解决方案。企业可以与外部专家建立长期的合作关系，邀请他们为企业的数字化转型提供咨询和指导。这有助于企业更好地把握数字化转型的方向和节奏，避免走弯路或陷入误区。

4.3 建立激励机制

建立激励机制是激发资产管理人員学习积极性和创造力的有效手段。企业可以通过设立奖学金、晋升机会、荣誉称号等方式，对在培训中表现优秀的资产管理人員进行奖励和激励。企业可以设立专项奖学金，对在培训中表现优异、成绩突出的资产管理人員进行奖励。这可以激发他们的学习热情，增强培训效果。企业可以将培训成绩作为晋升的重要依据之一。对于在培训中表现优秀、具备较高潜力的资产管

理人員，可以优先考虑其晋升机会。这可以激励他们更加努力地学习和工作，为企业的数字化转型贡献力量。企业可以设立各种荣誉称号，如“数字化转型先锋”“优秀资产管理人員”等，对在数字化转型过程中做出突出贡献的人员进行表彰和奖励。这可以增强他们的荣誉感和归属感，进一步激发他们的工作热情和创造力。

4.4 注重实践应用

实践应用是检验培训效果的重要途径。企业可以组织资产管理人員参与实际的项目实施和运营管理工作，通过实践锻炼提升其专业技能和管理能力。企业可以鼓励资产管理人員积极参与数字化转型项目的实施工作。通过参与项目规划、需求分析、方案设计等环节，他们可以深入了解数字化转型的具体过程和关键环节，提升自己的专业技能和实践能力。企业可以安排资产管理人員负责数字化转型后的运营管理工作。通过承担具体的运营任务和责任，他们可以熟悉数字化转型后的业务流程和管理模式，提高自己的管理能力和应变能力。企业可以鼓励资产管理人員积极参与企业的创新活动和项目研发工作。通过参与创新项目或研发工作，他们可以了解最新的技术和理念，拓展自己的思维方式和创新能力。同时，这也有助于推动企业的数字化转型进程，提高企业的竞争力和创新能力。

5 结论

数字化转型已成为推动企业发展的重要力量。在资产管理领域，数字化转型不仅提高了资产运营效率和管理水平，还推动了企业组织结构的变革和业务流程的创新。然而，数字化转型的成功与否，很大程度上取决于人力资源的质量。因此，加强资产管理岗位的人力资源培训，提升资产管理人員的专业技能和管理能力，是企业数字化转型的必然要求。随着信息技术的不断发展和数字化转型的深入推进，资产管理岗位的人力资源培训将面临更多的挑战和机遇。

参考文献

- [1] 吴博.数字化转型对公司治理结构的影响及趋势研究[J].中国商论,2024,33(18):159-162.
- [2] 叶小小.数字化时代下的企业人力资源管理转型及其路径选择[J].时代经贸,2024,21(9):106-109.
- [3] 岳瀚斌.基于数智化技术的企业人力资源数字化转型研究[J].黑河学院学报,2024,15(9):80-82+128.
- [4] 黄梦冰.数字化转型背景下人力资源管理模式的创新[J].云端,2024(38):136-138.
- [5] 王孝博.浅谈人力资源培训在事业单位资产管理中的重要意义[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2020(3):7-8.