

Analysis of the Impact of Digital Transformation on Human Resource Management in Engineering Construction Field

Wenming Xu

Sinopec Nanjing Engineering Co., Ltd., Nanjing, Jiangsu, 210000, China

Abstract

Under the impetus of rapid economic development, China's engineering construction field also got relatively rapid development, especially the application of digital technology makes China's engineering construction enterprises entered the stage of further reform, digital transformation not only promoted the construction process, project management and other core business change, but also to the human resource management (HRM) had a profound influence. In this context, this paper mainly analyzes the analysis of the impact of digital transformation on human resource management in the field of engineering construction, and discusses the difficulties and effective response strategies of human resource management of engineering construction enterprises under the background of digital transformation, hoping to provide useful reference for related enterprises.

Keywords

digital transformation; human resource management; influence; strategy

数字化转型对工程建设领域人力资源管理的影响分析

徐文明

中石化南京工程有限公司, 中国·江苏南京 210000

摘要

在经济快速发展的推动下, 中国的工程建设领域也得到了较为快速的发展, 尤其是数字化技术的应用使得中国的工程建设企业进入了深入改革阶段, 数字化转型不仅推动了施工流程、项目管理等核心业务的变革, 同时也对人力资源管理 (HRM) 产生了深远的影响。在此背景下, 论文主要对数字化转型对工程建设领域人力资源管理的影响进行了相关分析, 探讨了数字化转型背景下工程建设企业的人力资源管理所面临的困难以及有效应对策略, 希望能够为相关企业提供有益参考。

关键词

数字化转型; 人力资源管理; 影响; 策略

1 引言

中国在全球数字经济规模中占据前位, 中国企业也在不断朝着智能化、数字化方向转型发展。工程建设企业的人力资源管理过程中将数字时代的技术优势, 与企业的战略规划、业务特点等相结合, 实现了人力资源供应链的进一步优化, 人力资源管理的数字化转型也使得工程建设企业发展更加契合数字经济的发展要求, 提高了企业的核心竞争力。

2 人力资源管理数字化转型的相关概述

对于工程建设领域而言, 数字化转型是影响企业发展的重大战略决策, 数字化转换与升级也成为工程建设企业核心业务提升的重要手段。同时, 数字化转型不但在提高企业管理效率方面发挥重要作用, 而且会对企业的核心竞争优势产生直接影响。简单来说, 数字化转型就是基于原有的数字

化标准对业务的数字化管理进行转换、升级, 实现对核心业务的较高水平的数字化建设, 进而形成的新的、高效的管理与服务形式。

数字化转型在人力资源管理中的应用, 能够充分发挥新型技术的优势, 如物联网、大数据、云计算、人工智能等, 构建智能化、数字化人力资源管理与工作场所与条件, 为企业的人力资源管理提供精确的数据分析, 优化员工的工作体验, 进一步激发员工的工作积极性, 同时也是企业将企业文化建设、战略规划与数字化人才培养相结合的重要契机, 助推企业人力资源管理的科学化、数字化发展, 使得企业的人力资源流程化、自动化水平得到显著提升, 推动企业整体数字化转型发展的进一步深入、深化。

3 数字化转型对工程建设领域人力资源管理的影响分析

对于工程建设领域而言, 数字时代背景下的人力资源管理的核心在于对新一代知识型员工的培养与管理。较之传

【作者简介】徐文明 (1987-), 男, 中国湖北仙桃人, 本科, 中级经济师, 从事人力资源管理研究。

统的人力资源管理,数字化转型的人力资源管理无论是在目的、方式方法、思想管理,还是在企业文化建设、企业愿景构建等方面都产生了较大变化。现代工程建设企业需在夯实数字化转型企业文化的基础上,对员工工作感受、体验等予以充分尊重与考虑,合理安排人员分工,充分发挥员工在数字化技术应用与管理方面的能力与优势,突破传统的人力管理限制,实现人力效益最大化。

数字经济的快速发展对于工程建设领域的人力资源管理与发展产生了较大冲击。数字转型背景下人力资源管理的重要作用更为突出,也备受工程建设领域所关注,并将其上升至企业战略层面,人力资源管理的价值也因此得到大幅提升。还有许多企业在人力资源管理方面缺乏数字化升级、信息管理相关配套建设以及相关人才支撑,导致企业的数字化转型受阻。总体来说,当前工程建设企业的人力资源管理在数字化转型背景下能够获得有力的技术支撑,尤其是云计算、大数据、人工智能等技术的深入应用,使得企业的人力资源管理转型具备了充分条件,传统的业务流程、管理方式等得到改造、升级,企业的运营效率、创新能力、市场竞争力等也因此得到显著提升。在数字化经济背景下,工程建设领域人力资源管理的数字化转型发展趋势明显,并将会对企业的人力资源管理产生深远影响。主要体现在以下几个方面:

首先,在人力资源管理信息系统的建设与应用方面。数字化转型使得企业的人力资源管理信息系统功能更为独立与突出,企业的招聘、培训、绩效管理、薪酬管理等大量员工信息得到更为高效的处理与应用。并且在数字化信息系统的驱动下,企业的员工数据、人力信息得到更为全面、准确、深入的收集、挖掘,为人力管理决策提供科学、准确的依据,提高了企业的整体人力运作效率。员工对于自身个人信息的管理也变得更为便捷高效,员工的假期申请、薪资查询、税费申报等形成了系统的自助式服务,有利于提高员工的办事效率与满意度。

其次,在智能化招聘与人才管理方面。在数字化转型的驱动下,大数据、人工智能等技术在企业招聘中的应用越发深入,企业人才的筛选、匹配工作更为精准、高效。在员工绩效评估、职业发展规划等方面的应用,凭借全面、准确的数据为员工潜力与需求的展示提供直观依据,更加有利于企业制定个性化的人才培训与激励计划,实现数据驱动的人才管理,提高人力资源管理的满意度。并且,数字化工具的有效应用,还能够准确预测员工的离职倾向,以便于企业采取有效的预防措施,避免产生严重的人才流失问题。

最后,在工作方式与员工体验方面。数字化转型使得企业的远程办公与协同作业的机制建设变得更为成熟、高效,员工的工作变得更为灵活、自主,实现企业办公成本的进一步降低。数字化工具的有效应用使得员工在工作时间安排方面变得更为灵活,有利于员工在工作与生活、家庭方面

的平衡,员工的满意度、忠诚度也因此得到较好提升。此外,数字化工具能够为员工提供在线培训、健康管理等更为便捷、个性化的服务,让员工获得更为丰富的工作体验与幸福感,有利于激发员工的工作热情。

简而言之,数字化转型对于工程建设领域人力资源管理产生的影响极为深远,能够引发工程建设企业在人力资源管理系统建设与应用、智能招聘与人才管理、员工工作方式与体验等方面的变革,提高企业的人力管理效率以及员工的工作积极性与满意度,进而有效推动企业核心竞争力提升,是数字经济背景下工程建设领域迎接全新挑战与机遇的重要战略措施。

4 当前工程建设领域人力资源管理数字化转型面临的困难

4.1 企业内部管理失衡

就当前中国的各个行业的数字经济发展而言,总体呈现出失衡的现象,其中第三产业的发展势头较为迅猛,而第一、第二产业的数字化发展则相对缓慢。尤其是以炼化工程为主的工程建设行业,由于更为重视生产效益,对于人力资源管理的重视程度不足,未能为人力资源管理的创新、转型,提供充足的数字化资源,以至于在面对数字经济发展的驱动时只能被动应对,不利于人力资源管理的优化、转型。

4.2 缺乏完善的人力资源管理体系

一些工程建设企业对于人力资源管理体系的构建缺乏长远考虑,团队的建设往往只针对工程项目建设与发展需要,不能很好地满足企业长期发展要求。而且人力资源管理体系的调整缺乏灵活性,制约了企业的进一步发展。尤其是数字化转型背景下,工程建设企业的人力资源管理对于数字化人才的需求更为迫切,而工程建设行业的行业特点决定了其对于工程专业人才的更高关注度,企业人力资源管理数字化转型缺乏数字化、法律、经济等方面的人才支撑,制约了其人力资源管理的信息系统建设、智能工程等数字化转型,甚至埋下了人才流失、数据安全、违法用工等严重的风险隐患。

4.3 数字化应用水平较低

人工智能、云计算、大数据等数字化技术为现代工程建设领域的人力资源管理转型升级提供重要技术支撑。在数字化技术强大的信息整理、处理、智能分析等功能下,工程建设企业的人力资源管理模式创新与战略实施都得到较好推动。但是,就当前情况而言,中国的工程建设领域人力资源管理数字化仍然处在较为初级的阶段,能够形成较为成熟的数字化人力资源管理体系的企业较少,总体的数字化应用水平仍然较低,甚至有些企业仍然沿用传统的人力管理模式。有些企业即便投入了充足资源,但是由于急于求成与缺乏经验,未能契合自身实际实现高质量的人力资源数字化转型。除此之外,在人员技术能力及应用的培养方面的力度不

足,数据应用与维护难以保障。许多工程建设企业在原有的信息化基础上只能完成部分业务的数字化转型,许多线下业务流程无法与线上处理相匹配,导致各个部门之间的数据衔接断裂,甚至导致企业的人力资源管理功能丧失,缺乏高水平、高质量的数字化应用,难以为工程建设领域的人力资源管理数字化转型提供保障。

5 工程建设领域人力资源管理数字化转型策略

5.1 建立完善的数字化发展策略

数字经济背景下的企业战略规划需要与时俱进,并保持较好的前瞻性,保证企业人力资源管理数字化转型的成功。对此,工程建设企业需结合当前经济发展需求,构建积极、健康、和谐的企业文化,不断更新人力资源管理理念,重视员工发展、技术、综合素质等提升的需求,坚持以人为本理念,不断采取措施提高其归属感与向心力,营造积极向上的内部竞争氛围。除此之外,企业领导也需重视强化人力资源管理与数字化管理相结合的意识,积极转变管理理念,加强对数字化转型的学习与认知,紧跟数字经济发展趋势,建设完善的人力资源数字化管理理念,夯实企业发展的人力资源管理根本。

5.2 强化数字化转型意识,推进技术升级

首先,工程建设企业的人力资源管理数字化转型建设需要以数据为基础进行构建,明确“以数据为中心”的管理评价方式与标准,在人力资源管理工作中合理运用数据思维,提高管理的科学性、高效性,进而强化自身的战略优势。现代工程建设领域需结合对数字资源、网络技术、安全技术等的应用,拓宽和完善企业的人力资源管理数据获取渠道,实现人力资源管理的数字化应用技术升级,不断推动企业的人力资源管理系统的自动化、自助化、智能化发展。其次,企业的全体人员需要积极转变和提升数字化意识与数字化管理思维,提高相关人员的数字化管理与应用能力,从上至下,由里到外推动人力资源管理的数字化转型。最后,工程建设企业的人力资源管理数字化转型需要结合企业文化、管理理念、业务特点等的融合,形成在理念创新、技术升级、

人才培养等方面的数字化转型及人力资源管理系统更新迭代的有效推力。

5.3 加强对人力资源的合理规划与利用

工程建设企业应结合各个工程建设的需求与特点,充分发挥各个员工的价值优势,体现员工价值。其一,制定针对性的人员招聘计划,以达到提高用人素质的效果。在人才培养过程中重视员工的职业生涯规划指导,使其能够深耕于企业、行业发展,各展所长,各有所得。企业人力资源管理的数字化转型,离不开数字化管理团队的建设与作用发挥,强化人才培养是建设高水平、强能力数字化管理团队的不二法门。其二,注重员工培训。知识经济、数字经济背景下,企业与员工都需要坚持学习,在学习与实践中不断完善数字化知识体系与工作经验,才能保持与时俱进,不至于被时代淘汰。对此,企业需要重视加强员工培训,通过内部常态化培训学习、专家专题培训、外出经验交流,以及在日常工作中强化数字化理念、技术的应用等方式,推进工程建设企业人力资源管理数字化转型的进程与深度。

6 结语

总之,数字化转型从提升效率到促进人才发展,从改变工作模式到优化组织结构等诸多方面,正在深刻改变工程建设领域的人力资源管理。然而,数字化转型也带来了适应性挑战和安全风险,企业需结合自身人力资源管理特点制定和实施完善的数字化发展策略,强化数字化转型意识与技术应用,达到提高人力资源管理效益的效果,才能在竞争激烈的市场环境中占据明显优势。

参考文献

- [1] 高辉.数字经济时代企业人力资源管理发展分析[J].商场现代化,2024(21):101-103.
- [2] 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.
- [3] 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.
- [4] 赵晶晶.企业人力资源管理数字化转型的战略规划与实施路径[J].老字号品牌营销,2024(17):177-179.