

Human Resource Management Practices and Challenges in the Digital Age

Jing Yang

Personnel Department of Radio and Television Bureau of Xinjiang Uygur Autonomous Region, Urumqi, Xinjiang, 830011, China

Abstract

Under the background of Chinese path to modernization and continuous scientific and technological innovation, digital technology has successfully entered all walks of life and been deeply implemented, which has brought tremendous changes and impacts on the survival and development of most enterprises and institutions. The impact of the digital age has brought the long-term survival and development competition of public institutions to a new dimension. If various units want to stand firm in the fierce market competition, obtain survival space and development opportunities, they must keep up with the pace of the digital age, and gradually move towards digitalization in their development models. The paper mainly analyzes how human resource management in public institutions can overcome difficulties and actively practice in the digital era.

Keywords

digital age; human resource management; challenge; practice

数字化时代下的人力资源管理实践与挑战

杨静

新疆维吾尔自治区广播电视局人事处, 中国·新疆 乌鲁木齐 830011

摘要

中国式现代化、科技持续创新的大背景下, 数字化技术已经成功进入各行各业中并且深度贯彻实施, 对大部分企业、事业单位的生存和发展带来了巨大的变化和影响。数字化时代的影响, 将事业单位长期的生存发展的竞争拉到了一个全新的维度, 各类单位如果想要在激烈的市场竞争中站得住脚, 获得生存空间与发展机会, 必须紧跟数字化时代的脚步, 使发展模式逐渐向数字化靠拢。论文主要浅要分析数字化时代下, 事业单位人力资源管理如何克服困难和积极实践。

关键词

数字化时代; 人力资源管理; 挑战; 实践

1 引言

人力资源管理作为事业单位持续发展的重要组成部分之一, 必须牢牢抓住数字化时代带来的机遇, 及时转变人力资源管理模式, 把人才培养、管理、激励等各方面与数字化时代的优势结合起来, 对整个人力资源管理体系进行全面优化与升级。除了人力资源管理部门自身做出改变之外, 上层领导也要注重人力资源管理在单位发展中发挥的重要作用, 可以针对性地投入一定的成本与时间精力, 注重这类创新型的结合, 提高人才培养质量, 为事业单位发展引入或聘用更加优质的人才。目前, 部分事业单位都已经开始逐渐向数字化转型, 其中以人力资源管理分析, 部门从人员招聘、员工绩效评估以及公司发展、员工个人发展等多个方面和数字化

时代的优势进行有机结合, 根据以往遇到的各类问题也在不断地提出新的解决方案, 因此也在不断督促人力资源管理部门在数字化时代的背景下需要做出更多新的变革与调整, 寻求和适应创新型的方式来应对目前部门遇到的诸多问题, 并且要提出实质性的解决方案。

2 人力资源管理部门与数字化技术结合的意义

现阶段, 信息技术已经与人类的生产生活相互影响, 在人们的日常生活与工作中都能看到应用信息技术的影子, 数字化时代正在逐渐覆盖全人类的生产生活。笔者通过查询相关数据证明, 截至 2023 年, 中国数字经济的规模已经达到了 50 万亿元, 总量稳居世界第二, 占 GDP 总值增长到 41.5%, 这个庞大的数据已经表明数字经济与实体经济紧密结合。并且中国未来数字产业已经在向更高层次发展, 数据要素、未来产业、数字产业集群、数字政府正在成为城市数字经济未来发展的重点领域。种种迹象表明数字化技术在中

【作者简介】杨静(1980-), 女, 中国新疆乌鲁木齐人, 本科, 高级经济师, 从事人力资源管理研究。

国经济发展当中起到了意义非凡的作用，另外通过查询中国人民大学劳动力人事学院的“中国企业HR数字化成熟度”调查结果显示，中国有98%的企业已经使用至少一项人力资源数字化技术来提高人力资源管理效率。

以上种种数据已经表明，中国大部分企业、事业单位、机关、学校等都在寻求探索一种符合数字化技术的人力资源管理形式。在数字化时代的冲击之下，错综复杂的单位内部环境以及瞬息万变的市场竞争都对人力资源管理提出了更新的挑战，尤其是现在的人才市场当中，大部分都是在互联网思想教育的影响下成长起来的各类人才，对工作的选择都有更加全面的认识和考量，因此事业单位必须学会运用数字化管理的模式，将大数据的独特优势与人力资源管理相结合，构建出一套完善的与时代相匹配的人力资源管理体系，为本单位选择更加合适和优质的人才。

3 人力资源采用数字化管理的实质

人力资源管理与数字化技术结合过程中，将会逐步接触到大数据、数字化管理、人力资源数字化等相关概念和不同措施，人力资源管理部门能否完善地实现数字化管理关键在于“工具的选择和使用熟练度”这里的工具指的是实现数字化管理最重要也是最主要的工具：大数据技术。熟练掌握大数据技术是数字化时代考验人力资源管理的第一道难关，也是基本前提；因为数字化技术本质上就是技术人员需要将海量数据利用专业的技术进行处理，使数据智能化、创新化，将数据的价值展露在表层，为企业带来实质的效益。

4 人力资源数字化管理遇到的困难

一方面在于数字化时代发展迅速、传播广、优势明显，因此各类单位开始争先恐后地将数字化技术应用到各个部门管理中，这导致了传统模式下的守旧思想和经验主义与新型的管理模式发生了猛烈的冲击，短时间内无法完全理解和转化。因此，目前的人力资源管理体系无法适应数字化时代下企业面对复杂多变的环境，不便及时作出调整。比如，人力资源管理体系的缺乏表现在：事业单位引入的“新鲜血液”不足，而老员工未达到退休标准，这就导致工作分配不均匀，员工发展空间受限；部分岗位招聘体系不健全，缺乏数字化人才。现阶段大多数单位对人力资源的规划调整并没有做到位，一部分员工的工作积极性较低，工作效率低下导致工作量不够，员工缺乏进取心，工作氛围寡淡乏味，基于此人力资源部开展工作所需要的配合度低，工作效果不理想；另外，从引进人才分析，事业单位主要分为两种模式：要么通过单位考试招聘给予编制，称为编内员工；要么聘用合同制员工，称为编外员工。以编外员工为例分析，员工虽然在事业单位中上班工作，但是由于是签署一定期限的劳动合同，因此员工的焦虑、不安的情绪会随着工作时间的增加而增长。即使有优秀人才，也会在拥有更好的选择时离职，单位则错失了优质人才的引进。

另一方面，缺乏数字化人才或者数字化人才数量较少、质量较低都会很大程度地影响整个人力资源部甚至单位的总质量，同时也是数字化时代带给人力资源管理的第一个挑战。人力资源管理如若想将数字化技术应用到部门管理中，必须重新看待数字化时代的影响，及时做出合适的调整，循序渐进地将数字化技术与工作内容相结合。

5 数字化时代下人力资源管理面临的机遇

人力资源管理的每个模块通过应用数字化技术都可以得到更加优质的完善。

第一，现在聘用人才的渠道多并且与传统模式相比，不论编外还是编内，聘用过程公开化、透明化，进一步淘汰了投机取巧以及思想素质低、差的求职者，提高了单位引进优质人才的比率。并且目前事业单位的竞争激烈，部分岗位达到了1:100甚至1:1000的惊人比例，因此人力资源部对人才的选择机会多，需要优中选优，挑选匹配度近乎完美的人才。这种激烈的竞争也增加了人力资源管理的工作量和工作压力，所以采用大数据技术是迫在眉睫的任务；而对于编外人员的聘用，竞争虽然较小，但是仍然需要人力资源部重视，如若聘用的员工不适合工作内容或不适应工作环境导致的离职率高，对单位和招聘者都会造成不同程度的损失；而在大数据时代下，合理地使用数字化技术，从安排岗位聘用名额之初罗列出所需人才的要求，提高匹配度。

第二，在员工培训这一模块当中应用数字化技术，使员工培训更加科学合理。员工培训是人力资源管理的重要工作内容，也是单位持续获得人力保障的重要源泉。事业单位的人员培训除了工作内容的培训之外，还需要从国家政策、思想政治教育等制定课程，要求员工不仅具有专业素养，还必须拥有良好的政治素养，因此人力资源部的培训种类较多，任务较重。目前的培训模式大部分都是人力资源管理部门针对员工和岗位需要培训的内容，选定专业的培训讲师完成，但是这种培训模式的质量不高，其成本投入与效益产出不成正比，因此需要进行更新。应用数字化技术，人力资源管理部门从工作内容的培训可以采用：结合不同岗位的工作职责为每一位员工设置账号，联合技术部门为员工创建一个学习的内部平台，要求员工完成培训任务；从思想政治教育的培训可以采用线上、线下结合的方式，上到领导下至基层员工，体现单位对员工政治思想培训的重视程度，鞭策员工在岗期间恪守本分、爱岗敬业、不做违法乱纪之事。总之，通过利用数据的信息匹配，帮助单位制定更加科学合理的培训内容与决策，结合事业单位的人才战略目标与员工职业规划制定培训策略，创造双赢的局面。

第三，将数字化技术与员工的绩效考核融合。比如在日常工作中是否履行职责，认真完成工作任务、做到为人民服务，上班期间由于玩忽职守造成单位损失或恶劣影响，以及工作期间是否遭到内外部投诉问题，投诉情况是否属实等

等,人力资源可以根据本单位的实际情况制定负面清单,下发到每一位员工,让所有人明确知晓哪些事情要认真做,哪些事情不该做。

第四,从人力资源管理部门自身角度来看,数字化时代下要求人力资源管理具有更加新型的观念。此外,人力资源管理必须有较为开放的心态。比如当遇到问题时,人力资源管理者做出决策时不仅要单位内部的数据分析,而且要充分利用大数据的优势调动和搜索各类网络资源,寻找更充实的数据、收集更加全面的信息作为事实判断和制定决策的基础,只有这种通过严密考量和数据支撑的数据才能够解决问题的本质,满足每个员工的个性需求,进而实现单位的稳步发展。

第五,数字化时代要求人力资源管理系统更加优化。数字化时代下的各类数据信息处理已经超过了常规的数据库工具的容量,如果想要将数字化技术深化应用到工作内容中,必须有云计算等先进的信息技术作为支撑。因此,单位不仅要人力资源管理部门改革投入更多的成本精力之外,还要针对数字化技术对技术部门提出更高的要求,领导层必须做好投入更多的钱财、人力物力等成本的计划。为了做好人力资源数字化管理,还可以根据已有的数据资源建设内部的人才数据库容纳每一位员工的数据,为人事工作的顺利开展提供支持。此外,根据不同员工的产能价值真正实现人力资源的量化管理,比如工作岗位与内容之间相通的部门就可以实现人才内部消化的机制,这种内部消化的机制不仅可以吸引外部人才的招聘,而且还能激励老员工保持对工作的热情,创造更多的价值。

第六,数字化时代下对人才资源管理队伍有了更加专业的要求。为了迎合和应对数字化时代带来的机遇和挑战,对各个单位的人力资源管理队伍的专业知识、职业素养提出了更严格的要求。比如在人力资源数字化管理下,人力资源员工必须在复杂的数据中迅速捕捉到有用的信息资源并且

要学会信息处理和加工,而且人力资源管理部门与单位内部的其他部门都要做好沟通和服务,根据不同部门的人才需求和问题及时作出反馈,因此人力资源管理部门的员工必须充分结合自身的专业技术手段为单位服务和工作,与不同部门之间打好配合。

6 结语

综上所述,数字化时代下事业单位的人力资源管理部门为了本单位的长远发展和自身工作的顺利开展必须做出调整,不仅要稳稳接住数字化带来的机遇,还要迎难而上克服种种困难,及时作出调整。客观来说,在大数据的影响下,我们的日常生活发生了翻天覆地的变化,并且随着时间的流逝,这种变化会逐渐延伸到每个领域中。这是社会发展带给我们的机遇,也是市场更新换代的关键节点,不可否认的是,对人力资源管理而言,每一次影响都是一次深刻的变化,而且每次更新都不一样。总而言之,在这种大趋势的推动之下,不仅是事业单位、企业、机关等都应当秉持积极的发展心态,从长远角度来看,提升自身的综合实力以应对激烈的市场变化,将主动权握在自己手中,在时代变化的潮流中抓住机遇、突破自己,实现可持续长久发展。

参考文献

- [1] 代行.技术进步与人力资源管理:数字化时代的挑战与机遇[J].今日财富,2024(1):122-124.
- [2] 王洪青,肖久灵.数字化时代“人力资源管理”课程教学改革探究[J].浙江工商职业技术学院学报,2023,22(4):68-71.
- [3] 李绍恒.浅议数字化时代公共部门人力资源管理[J].山东人力资源和社会保障,2023(10):28-29.
- [4] 陈同扬,贺文静,李婉青.数字化时代的人力资源管理与数字化人力资源管理系统辨析[J].科技管理研究,2022,42(22):130-136.
- [5] 张英.数字化时代能源行业人力资源管理发展趋势及创新路径研究[J].财经界,2022(24):171-173.