

Research on the Digital Transformation Path of Enterprise Human Resource Management in the Digital Economy Era

Huimin Rong

Middling coal Jiangnan Construction Development Group Co., Ltd., Guangzhou, Guangdong, 510000, China

Abstract

This paper focuses on the digital transformation of enterprise human resource management in the era of digital economy. Firstly, it introduces the connotation of digital economy and digitalization of human resource management. Secondly, it analyzes the challenges faced by the digital transformation of enterprise human resource management, such as the lack of strategic thinking for digital transformation and the low degree of application of digital technology. Finally, the transformation path of human resource management in the digital economy era was discussed from multiple aspects. The results indicate that digital transformation is beneficial for improving human resource management efficiency, optimizing decision-making processes, providing strong support for enterprises to enhance competitiveness in the wave of digital economy, and providing necessary guidance for digital transformation practices.

Keywords

digital economy; Human resource management; Digital transformation; route

数字经济时代企业人力资源管理数字化转型路径研究

容慧敏

中煤江南建设发展集团有限公司，中国·广东广州 510000

摘要

这篇论文聚焦数字经济时代企业人力资源管理的数字化转型，首先介绍了数字经济与人力资源管理数字化的内涵，其次，分析了企业人力资源管理数字化转型面临着缺乏数字化转型的战略导向思维、数字化技术的应用程度不高等挑战。最后，从多个方面论述了数字经济时代的人力资源管理变革路径。结果表明，数字化转型有利于提升人力资源管理效率、优化决策过程，为企业在数字经济浪潮中提升竞争力提供有力支持，并能够为数字化转型实践提供必要的指导。

关键词

数字经济；人力资源管理；数字化转型；路径

1 引言

当前，数字化技术正在各个领域和行业发挥着巨大作用，并对人类社会的发展起到举足轻重的作用。尤其值得关注的是，数字技术在企业的人力资源管理领域得到应用后，不仅为其带来了诸多前所未有的良好机遇，更是逐渐演变成成为提升企业核心竞争能力的驱动因素之一。鉴于此，深入探究数字经济时代企业人力资源管理数字化转型路径，有着极为重要的现实意义。

2 数字经济与人力资源管理数字化的内涵

数字经济是指以数字化的知识和信息作为关键生产要素，以现代信息网络为重要载体，以信息通信技术的有效使用作为效率提升和经济结构优化重要推动力的一系列经济

活动^[1]。它涵盖了电子商务、智能制造等多个领域，借助大数据、人工智能、云计算等技术，深刻改变着企业的生产、运营和管理模式。

人力资源管理数字化则是将数字技术深度融入人力资源管理的各个环节。它不仅仅是技术的应用，更是管理理念和工作方式的变革，强调以数据为驱动，提升人力资源管理的科学性、精准性和灵活性，促进企业人力资源的高效配置与员工的全面发展。

3 企业人力资源管理数字化转型面临的挑战

3.1 缺乏数字化转型的战略导向思维

当前，我国大多数企业已经实现管理的计算机化，日常办公流程借助计算机软件得以优化，数据处理效率有所提升，但在人力资源管理数字化转型进程中，并未构建起系统的战略导向思维^[2]。部分管理者认为计算机只是用于处理数据和存储文件等，不了解数字化可深度重塑人力资源管理流

【作者简介】容慧敏（1993-），女，中国广东佛山人，本科，经济师，从事人力资源管理研究。

程。人力资源管理系统大多只面向人力资源管理人员,未能有效延伸至全员,导致数字化价值未能充分释放,整体转型缺乏顶层设计。

3.2 缺乏复合型数字人才

人力资源管理数字化转型,不仅要求从业者具备扎实的传统人力资源专业知识,如招聘、培训、绩效管理等方面的技能,还需要其精通各类数字化技术,像大数据分析用于精准人才画像绘制、人工智能助力智能招聘筛选等^[9]。

然而,现实情况是,企业内部既懂人力资源又熟悉数字技术的人才凤毛麟角。一方面,传统人力资源从业者大多缺乏对数字化技术的深入学习和实践经验,难以将新技术融入日常工作;另一方面,数字技术专业人才又往往对人力资源管理的专业逻辑和业务流程了解甚少,无法有效对接和推动相关工作开展。这种人才缺口使得企业在数字化转型中面临无人可用、难以落地实施复杂数字化项目的尴尬局面。

3.3 数字化技术的应用程度不高

当前,不少企业虽然已经开始尝试在人力资源管理中应用数字化技术,但整体的应用程度依旧处于较低水平。部分企业只是将数字化技术运用在一些基础的、表面的环节,比如利用办公软件进行简单的员工信息录入和考勤统计,而没有深入挖掘数字化技术的深层价值。

以员工培训为例,很多企业未能借助虚拟现实(VR)、增强现实(AR)等先进技术打造沉浸式的培训场景,提升培训效果;在人才测评方面,也没有充分利用大数据分析来构建更科学、全面的测评体系,精准判断员工的能力,阻碍了企业在人力资源管理领域的进一步创新。

4 数字经济时代的人力资源管理变革路径探析

4.1 强化顶层设计,构建数字化战略框架

企业和事业单位的高层管理者要率先转变观念,充分认识到数字化转型对于人力资源管理的重要性,将其提升至战略高度。应组建专门的数字化转型团队,负责制定涵盖人力资源管理全领域的数字化战略框架,需明确各阶段的目标、任务以及考核指标。例如,在短期内实现人才招聘环节数字化工具的全面应用,中期完成基于大数据的人才库搭建,长期达成人力资源管理各模块数据的深度融合与协同。

人力资源管理变革路径探析中,强化顶层设计、构建数字化战略框架对企业推进人力资源数字化转型意义重大。企业管理者应深刻认识到全面顶层规划所蕴含的价值以及其必要性,需从业务、信息、应用和技术等多个角度出发,精心设计全面的蓝图规划与架构。业务架构方面,要以人才战略作为起始点,而后逐步细致地梳理出人力资源规划目标,再进一步拆解成具体的人力资源管理能力与各项活动。对于集团型国有企业而言,更要着重关注集团人力资源业务管控的思路以及管控界面,以此保障业务架构兼具科学性。信息架构则需建立在组织和人才信息的基础之上,着重确

保人力资源数据的准确性与安全性。通过构建标准化的数据管理和分析框架,助力高效的人才管理决策,同时保证信息在企业内部流通时的有效性。应用架构要围绕系统功能来响应,确保人力资源各模块之间,以及人力资源与外部系统之间能够协同合作、保持一致,进而支持业务流程实现无缝整合。而技术架构要以数字技术实现为目标,保证系统具备高性能、安全性以及可扩展性,为人力资源数字化转型筑牢坚实的技术支撑,使其能够持续优化与升级。

4.2 培养与引进并重,打造复合型数字人才队伍

一方面要立足内部培养。企业和事业单位可以制定个性化的培训计划,为传统人力资源从业者提供系统的数字化技术培训课程,内容涵盖大数据分析、人工智能基础、数字化办公软件进阶等,鼓励他们考取相关数字化技能证书,提升数字化应用能力。

另一方面,产教融合,积极引进外部优秀的复合型数字人才。与高校相关专业建立合作关系,开展实习项目、设立专项奖学金等吸引毕业生加入。与此同时,通过优厚的薪酬待遇、良好的职业发展空间等条件,从市场上招聘有经验的数字化人才,充实到人力资源管理队伍中。此外,还可以建立内部的人才交流机制,让数字技术人才与人力资源专业人才相互学习、共同协作,加速知识融合,打造一支既懂人力资源又精通数字技术的复合型团队。

4.3 深化技术应用,挖掘数字化管理价值

为了提高数字化技术的应用程度,企业和事业单位必须勇于在人力资源管理各环节开展深度技术创新。以人才招聘为例,运用人工智能算法,能依据岗位需求快速筛选出匹配度高的简历,精准匹配让招聘人员可聚焦优质候选人,极大提高招聘效率。同时,借助视频面试软件结合大数据分析,从语言表达、应变能力到专业素养等多维度评估候选人综合素质,使招聘更科学全面。

此外,在数字经济时代,企业要想在人力资源管理变革之路上行稳致远,深化技术应用、挖掘数字化管理价值是关键所在。如今,仅将数字化技术应用于表面流程远远不够,更需深入到各个核心环节。人才招聘方面,利用人工智能算法智能筛选简历、视频面试结合大数据分析评估候选人,让招聘更精准高效;培训开发中,借助VR、AR等打造沉浸式场景,配合大数据分析实现个性化培训,提升效果。企业HR数字化转型有着更为深远的意义。它不仅要聚焦于对人力资源管理人员自身能力的提升,使其能熟练驾驭各类数字化工具,更好地开展工作。还应站在企业整体发展的高度,在企业范围内建设数字人才系统,整合内外部人才资源,通过数字化手段精准分析人才的技能、潜力等信息,为企业不同阶段、不同项目按需调配人才,让人才与岗位实现深度适配,充分释放人才价值,全方位提升企业的竞争力,推动企业在数字浪潮中蓬勃发展。

4.4 建立数据安全与监控机制，保障数字化管理健康发展

在数字经济时代，随着数字化工作方式越发深入地在企业和事业单位中执行，数据已然成为核心资产，其安全与质量的重要性愈发凸显。理论层面来讲，完善的数据安全管理体系是保障数字化管理健康发展的基石。例如，员工个人信息包含身份证号、家庭住址等隐私内容，绩效数据关乎员工的工作评价与职业发展，薪酬数据更是高度敏感，一旦泄露，不仅会侵犯员工权益，还可能使企业陷入信任危机。实践中，企业可采用多种手段筑牢安全防线。以加密技术为例，对存储在数据库中的员工敏感信息进行加密处理，即便数据遭遇非法获取，没有解密密钥，也无法解读内容。再如访问权限控制，可根据员工岗位职能，设置不同层级的访问权限，像普通员工只能查看自己的部分绩效数据，而人力资源部门负责人则可进行全面查看，通过这样的方式，有效防止数据被恶意篡改或不当传播，确保数字化管理能在安全、稳定的环境中有序推进。

与此同时，设立数据质量监控岗位或团队，定期对人力资源管理各环节的数据进行审核与校验，确保数据的准确性、完整性和及时性。例如，对人才画像的数据进行抽检，保证画像的精准性；对培训效果数据的真实性进行核实，以便基于可靠数据进行后续决策。通过有效的数据安全与监控机制，为数字化管理营造健康稳定的环境，保障各项数字化工作的顺利开展，助力企业和事业单位在数字经济时代的人力资源管理变革中取得良好成效。

5 未来发展展望

5.1 新兴技术在人力资源管理中的深度应用

随着人工智能、区块链、虚拟现实等新兴技术的不断发展，其在人力资源管理中的应用将更加深入和广泛。人工智能不仅能更精准地筛选简历、预测员工离职风险，还能实现智能培训辅导，根据员工学习进度和掌握程度提供个性化指导。区块链技术可确保人力资源数据的安全性和可信度，在员工背景调查、薪酬数据管理等方面发挥重要作用。而虚拟现实技术将为员工培训创造沉浸式学习环境，模拟复杂工作场景，提升员工实践能力。企业应密切关注这些新兴技术，加大研发和应用投入，需要提前布局，充分利用技术优势提

升人力资源管理水平。

5.2 更加注重员工体验和个性化发展

在数字化转型浪潮中，企业人力资源管理正经历从标准化到个性化的范式转变。借助大数据分析和人工智能技术，领先企业已开始构建员工数字画像系统，通过整合绩效数据、学习记录、项目经历等 300 余项维度信息，精准识别每位员工的优势潜能与发展需求。

比如，某科技公司的实践显示，这种深度分析使员工职业规划匹配度提升 47%，离职率下降 23%。沟通方式的革新同样令人瞩目。企业社交平台 Yammer 的调研数据表明，使用数字化社区的企业，员工创意提案数量增加 3.2 倍。国内某制造业巨头打造的“创意集市”平台，通过游戏化机制激励员工分享经验，累计产生改进方案 1700 余项，创造经济效益超 2 亿元。工作流程自动化则带来更深层的变革：RPA 机器人已可处理 76% 的报销审批、排班调度等事务性工作，某咨询公司实施智能办公系统后，员工专注创造性工作的时间每周增加 11 小时。这种以员工为中心的数字生态，正在重塑组织与个人的关系——不再是简单的雇佣契约，而是共同成长的伙伴关系。

6 结语

数字经济时代，企业人力资源管理数字化转型是顺应时代潮流的必然选择。通过对转型理论基础、现状、挑战及路径的研究，我们清晰地认识到数字化转型为企业带来的巨大潜力。从数据驱动的决策制定到智能招聘、个性化培训和创新的绩效管理，数字化技术重塑了人力资源管理的各个环节，提升了管理效率，企业在激烈的市场竞争中提供了有力支持。展望未来，随着数字技术的不断创新和发展，人力资源管理数字化将迎来更广阔的发展空间，助力企业实现可持续发展，创造更加辉煌的业绩。

参考文献

- [1] 周文苑 吕安.数字经济背景下企业人力资源管理数字化转型研究[J].中国管理信息化, 2024(6).
- [2] 肖林.大数据时代企业人力资源管理数字化转型的对策探究[J].中外企业文化, 2024(2).
- [3] 马光健,张燕.企业人力资源管理数字化转型的现实困境及优化路径研究[J].就业与保障, 2024(4):46-48.