

Research on the Innovation and Efficiency Improvement of Human Resource Management Models in State-owned Clothing Foreign Trade Enterprises under the Background of Digital Transformation

Haiyan Chen

Shanghai Rongheng International Trade Co., Ltd., Dongfang International Group, Shanghai, 200082, China

Abstract

With the advent of the globalization process and the digital age, enterprises are confronted with a more complex competitive environment and market challenges. Especially for state-owned clothing foreign trade enterprises in the process of international expansion, the traditional human resource management model can no longer effectively cope with the current market demands and development speed. Therefore, digital transformation has become one of the key ways for state-owned enterprises to enhance their competitiveness. This paper conducts research on the innovation and efficiency improvement of human resource management in state-owned clothing foreign trade enterprises under the background of digital transformation, and explores the digital transformation paths in aspects such as recruitment, personnel file management, cadre assessment, employee relations, corporate culture and Party building. By analyzing the specific practices and implementation effects in various aspects, this paper puts forward corresponding optimization suggestions, aiming to provide theoretical basis and practical guidance for the innovation of human resource management in state-owned clothing foreign trade enterprises.

Keywords

digital transformation; state-owned enterprises; clothing foreign trade; human resource management; model innovation

数字化转型背景下国有服装外贸企业人力资源管理模式创新与效能提升研究

陈海燕

东方国际集团上海荣恒国际贸易有限公司，中国·上海 200082

摘 要

随着全球化进程和数字化时代的到来，企业面临着更加复杂的竞争环境和市场挑战，尤其是国有服装外贸企业在国际化扩张过程中，传统的人力资源管理模式已无法有效应对当前的市场需求和发展速度。因此，数字化转型已成为国有企业提升竞争力的关键途径之一。本文围绕数字化转型背景下国有服装外贸企业人力资源管理的创新与效能提升进行研究，探讨了招聘、人事档案管理、干部考察、员工关系、企业文化和党建等方面的数字化转型路径。通过分析各方面的具体做法和实施效果，本文提出了相应的优化建议，旨在为国有服装外贸企业人力资源管理的创新提供理论依据和实践指导。

关键词

数字化转型；国有企业；服装外贸；人力资源管理；模式创新

1 引言

在全球化和信息化迅速发展的今天，传统企业管理模式已无法满足市场对快速响应和灵活应对的需求。尤其是对于国有服装外贸企业而言，在全球竞争压力不断加剧的背景下，如何提升人力资源管理效能，推动企业的数字化转型，成为了管理者亟待解决的问题。作为企业最重要的资源之

一，人力资源的管理水平直接影响着企业的竞争力和可持续发展能力。

随着大数据、人工智能、云计算等技术的广泛应用，数字化转型已成为现代企业管理的必然趋势。国有服装外贸企业在进行人力资源管理时，借助数字化工具和平台能够极大提升招聘效率、优化人事档案管理、提高干部考察的公正性和透明度、增强员工关系的互动性和和谐度，进而推动企业文化和党建工作的发展。因此，本文旨在通过分析数字化转型背景下的国有服装外贸企业人力资源管理的创新

【作者简介】陈海燕（1986-），女，中国江西抚州人，国际商务师（中级）。

与效能提升路径,探讨其实施的具体方法,并提出相应的优化建议。

2 招聘模式的数字化转型

2.1 招聘管理中的数字化技术应用

随着数字化转型的不断推进,招聘管理作为人力资源管理的重要环节,正在逐步从传统的人工筛选和面试方式,向更加高效、智能化的数字化管理转变。传统的招聘模式依赖于纸质简历、现场面试和电话沟通,这些方式效率较低,且容易受到人为因素的干扰,难以保证招聘过程的标准化和精准性。而数字化招聘利用现代技术手段,如招聘管理系统、在线平台、大数据分析等,极大提高了招聘的效率和精准度。

在实际应用中,企业通过建立数字化招聘平台,可以实现自动化简历筛选、面试安排以及候选人评估等功能。例如,招聘系统可以利用人工智能(AI)技术对候选人的简历进行关键词匹配,根据岗位要求筛选出符合条件的候选人。相比传统的人工筛选,AI技术可以迅速分析大量简历并识别出最合适的候选人,节省了大量的人工审核时间和人力成本。此外,许多企业还引入了面试自动化工具,结合视频面试技术,使得面试流程更加灵活和高效。在线面试不受地域限制,候选人可以在任何地方通过网络参与面试,这对跨地域招聘尤为重要,尤其在疫情期间,视频面试成为了常态,为企业和求职者提供了极大的便利。

招聘管理系统还能够根据历史招聘数据和职位需求进行数据预测,分析哪些渠道能够提供最优质的候选人,进而帮助企业制定更精准的招聘策略。通过数字化手段,招聘过程不再是单一的人工决策,而是一个数据驱动的过程,有效提高了招聘决策的科学性和公正性。

2.2 数字化招聘的效能提升

数字化招聘不仅显著提升了招聘效率,还优化了候选人的匹配度,进一步提高了企业选才的精准度。通过大数据分析,企业能够根据职位需求和候选人的背景,进行更加精准的岗位推荐和人才画像分析。例如,招聘平台可以整合并分析海量的候选人数据,从教育背景、工作经验到技能证书,所有的条件都可以纳入筛选范围。通过精确的算法,系统能够快速识别最匹配的候选人,而不必依赖人工主观判断,避免了人为偏差,提升了招聘效果。

在此基础上,数字化招聘平台还能够记录候选人在面试过程中的表现、背景调查结果等信息,建立详细的候选人档案。随着招聘数据的积累,这些信息不仅能够帮助企业做出更加准确的招聘决策,还可以为后续的人才发展提供数据支持。企业可以通过这些数据进一步分析员工的绩效、成长轨迹以及离职倾向,优化人才管理体系。

此外,数字化招聘还加强了企业与求职者之间的互动性。通过招聘平台,企业能够及时与候选人进行沟通,了解其意向并提供反馈,提升了求职者的面试体验和参与感。这

种实时沟通能够为求职者提供更好的招聘体验,从而增强他们对企业的认同感和好感度。特别是对于一些优秀的候选人来说,流畅的沟通和积极的反馈机制可以让他们感受到企业的专业性和重视,进而提高他们的加入意愿。

数字化招聘平台的这些优势,能够极大地提升企业的招聘效率和人才吸引力。通过降低招聘周期和成本,企业能够更快地找到适合的人才,从而在竞争激烈的市场中保持领先地位。同时,求职者也能够通过这些平台更快地找到适合的职位,实现双赢的局面。

总之,数字化招聘不仅仅是技术的升级,更是招聘理念和流程的变革。它通过提升招聘效率、精准匹配候选人、增强企业与求职者的互动,帮助企业降低招聘成本、提升人才质量,最终推动组织的持续发展。随着技术的进一步发展,数字化招聘将继续在企业招聘管理中发挥越来越重要的作用。

3 人事档案管理的数字化转型

3.1 传统人事档案管理的挑战

传统的人事档案管理方式依赖于纸质文件和人工管理,这种方式存在许多挑战,尤其在员工流动性较大的企业中,档案管理的复杂性和难度进一步增加。在许多国有服装外贸企业中,员工的流动频繁,招聘、离职、转岗等情况层出不穷,这使得档案信息的实时更新和准确管理成为一项艰巨的任务。

首先,纸质档案的存储容易造成资料丢失和损坏,尤其是随着时间的推移,文件可能受到湿气、火灾等自然因素的影响。此外,传统档案管理方式通常依赖人工录入和查阅,不仅速度慢,而且容易出错。员工信息更新不及时,特别是在频繁调整岗位和职务的情况下,档案内容可能滞后,无法及时反映员工的真实情况。这对于企业的决策和人力资源管理带来了困扰,增加了管理成本和风险。

其次,传统的人事档案管理往往缺乏系统化和集中化,信息的存储分散,查找时需要翻阅大量纸质文件,这不仅效率低下,还容易导致信息重复录入和冗余数据。员工档案管理的混乱和信息的不规范处理,严重影响了企业对员工的全面了解和精确管理,使得决策和人才管理的质量受到限制。

3.2 数字化档案管理的创新路径

随着数字化技术的发展,企业逐步引入了人事档案管理系统,采用云存储、大数据等现代信息技术,进行员工档案的电子化、数字化管理。这一转型不仅提升了档案管理的效率,也显著减少了纸质档案所带来的管理成本和风险。通过信息化平台,企业可以实现员工档案的集中管理,所有员工的个人信息、工作经历、培训记录等都可以通过系统进行实时更新和查询,从而确保档案信息的准确性和时效性。

数字化档案管理可以帮助企业摆脱传统纸质档案的局限性,使得档案管理过程更加便捷和高效。员工信息可以实

时录入和修改,减少了人工操作的错误,同时,信息的备份和存储也更加安全,避免了纸质档案遗失和损毁的风险。此外,数字化系统能够通过数据加密和权限设置等措施,确保员工信息的安全性和隐私保护。

进一步地,企业还可以通过建立员工信息管理系统,对员工的培训记录、考核成绩、晋升路径等进行实时跟踪和更新。这不仅能全面记录员工的工作历程,还能够为企业的绩效评估、人才发展和人力资源决策提供数据支持。通过大数据分析,企业可以从海量的员工数据中提取出有价值的洞察,帮助管理层做出更加精准的决策。这种信息化的管理模式,为企业提供了更加智能和高效的人力资源管理解决方案。

4 干部考察的数字化转型

4.1 干部考察的传统方式及其问题

传统的干部考察方式主要依赖于面对面的评审、各部门的报告以及上级领导的主观评价。这种方式虽然可以收集到一定的干部信息,但存在一些明显的问题。首先,信息滞后是一个常见问题,由于考察过程中依赖人工收集与整理数据,往往不能及时反映干部的最新工作表现。其次,传统评审方式存在较强的主观性,评审者的个人观点和偏好可能会影响对干部能力的客观评价。此外,传统的考察方式往往注重个别部门的评价和简单的量化指标,缺乏全方位、多角度的综合评估,容易导致干部选拔的结果偏差,影响选拔过程的公正性和透明度。

这些问题不仅降低了考察结果的可信度,也限制了干部选拔的公平性,可能导致某些优秀干部被忽视,或不适合的干部被选拔出来,从而影响组织的整体效率和发展。

4.2 干部考察的数字化优化方案

随着数字化转型的推进,干部考察的方式也在不断革新,逐步向信息化和数据化发展。通过建立干部管理信息系统,企业可以更加全面和系统地掌握干部的工作表现、业绩数据以及相关评估结果。信息化平台能够帮助企业整合各类数据来源,对干部的综合能力进行科学评估,减少主观因素的干扰,提升考察结果的客观性和准确性。

在数字化优化方案中,大数据分析技术发挥着重要作用。企业可以基于多维度的数据,如员工的工作成绩、领导能力、团队协作表现、创新能力等,对干部进行全方位的评估。通过对这些数据进行分析,系统可以自动生成综合评估报告,帮助决策者从多个角度了解干部的真实情况,避免单一评价标准带来的偏差。

5 员工关系管理与数字化

5.1 员工关系管理的传统模式与挑战

员工关系管理是企业人力资源管理中的重要组成部分,

传统上主要依靠面谈、问卷调查和员工代表会议等方式进行。尽管这些传统方式能够在一定程度上了解员工的需求和问题,但往往存在反馈周期长、问题无法及时解决等缺点。

5.2 数字化员工关系管理的创新

在数字化转型的背景下,企业通过建立数字化员工关系管理平台,能够实现对员工情绪、工作满意度等方面的实时监测。例如,通过在线调查、匿名反馈、实时沟通等方式,企业能够更迅速地了解员工的需求与问题,及时进行调整和优化。同时,利用大数据分析技术,企业可以对员工关系进行趋势预测,提前发现潜在的风险点,从而减少员工流失率,提高员工满意度和工作积极性。

6 企业文化与党建工作数字化转型

6.1 传统企业文化建设中的困境

传统的企业文化建设多依赖于会议、活动等形式,信息传达途径单一,员工参与度不高。企业文化的传播效率较低,难以形成广泛的影响力。

6.2 数字化企业文化与党建工作

数字化转型为企业文化和党建工作提供了新的机遇。通过建立企业文化传播平台、数字化党建管理系统等,企业可以更加高效地传递企业文化,增强员工的认同感与归属感。此外,数字化平台还能使党建工作更加规范化、透明化,确保党建活动的顺利开展,增强企业的凝聚力和战斗力。

7 结语

数字化转型为国有服装外贸企业的人力资源管理带来了革命性的变化。通过招聘、档案管理、干部考察、员工关系、企业文化及党建等方面的数字化创新,企业能够有效提升人力资源管理的效能,优化管理流程,提高员工的满意度和工作效率。然而,数字化转型的推进仍面临技术、数据安全、人才培养等方面的挑战。未来,企业应持续关注数字化转型中的新技术应用,加强内部信息化建设,推动人力资源管理的全面提升。

参考文献

- [1] 宋雪峰.中蒙甘其毛都口岸AGV无人跨境运输模式降本提质增效研究[J].交通运输部管理干部学院学报,2024,34(04):43-45.
- [2] 陈凯星,吴海,周颖.风雨兼程亦从容[N].经济参考报,2024-12-31(001).
- [3] 何丹,丁安琪.哈萨克斯坦中资企业对“中文+”人才素养需求的调查研究[J].全球中文发展研究,2024,(02):167-184.
- [4] 郭芳.产业转型视角下物流产业链与跨境电商融合发展创新研究[J].中国商论,2024,33(24):98-101.DOI:10.19699/j.cnki.issn2096-0298.2024.24.098.
- [5] 黄晓,郭璐璐,李秀娟,等.省域实施企业创新积分制促进科技金融融合的举措研究——以云南省为例[J].全球科技经济瞭望,2024,39(Z1):29-36.