

数字经济背景下人力资源管理进化路径研究

张海堂*

上海宝冶集团有限公司, 上海 200941

摘要: 随着互联网的飞速发展, 为适应经济发展, 现代企业无论是在生产或管理效率方面都有了大幅度的提升, 这其中往往对应着人力资源管理工作的大幅度的变革, 无论是治理体系还是具体的管理模式, 都在发生着翻天覆地的变化, 尤其是数字经济背景下, 企业的人力资源管理工作更是面临着更多的挑战, 迫切需要寻求新的管理路径, 才能够有效提升企业的核心竞争实力, 助力企业持续发展。本文对数字经济背景下人力资源管理进化路径进行研究分析。

关键词: 数字经济; 人力资源; 人事管理

一、数字经济背景下人力资源改革管理模式的必要性

(一) 影响组织的绩效的因素由内部转向外部

人力资源管理工作表现出对外治理的基本功能。受到数字经济时代的影响, 企业所开展的人力资源管理工作应更多考虑外部环境因素所提出的具体要求, 逐渐呈现出对外治理的特征。例如, 市场中存在的合作对象竞争对手, 以及不断涌现出的新工艺, 新产品等。这些都需要通过合理人力资源管理工作实现应对, 助力企业持续发展目标的实现^[1]。

(二) 对员工的要求从胜任力向创新力改变

由于各类先进技术进入到生产环节, 使劳动力得到极大解放, 一些反复性工作逐渐被人工智能技术所主导, 这使企业拥有更多高精尖的人才, 因此, 需要人力资源进行科学的管理。同时, 日常工作强度及工作量的增加使员工面临更多压力, 无法保证工作的价值感, 限制员工的创新能力, 也使人力资源管理工作面临着更多的多元产业赋能方面的要求^[2]。

除此之外, 随着全雇佣模式的逐渐淘汰, 有关组织界限的认定逐渐模糊, 个体和组织之间的契约关系悄然发生变化。大量工作需要依靠内部员工完成, 在完成的过程中也表现出更加丰富、多元化的工作主体及工作形式, 例如, 合同工、自由职业者、零工等。并且在数字经济背景下, 员工的工作范畴也在逐渐发生变化, 开始通过跨团队或跨组织的形式开展日常工作。因此, 企业面临着如何通过有效人力资源管理, 实现系统优化及增强员工契约关系的具体问题。

随着数字化经济时代的到来, 员工对于个人价值方面表现出的需求更加强烈, 不仅要求通过工作获得相应的经济收入, 更要求通过工作获得集聚的意义, 这一转变使人力资源管理工作需要更加广泛地思考组织的意义, 以及组织意义的实现路径。同时对于员工的评价体系也需要更加细化。同时, 这也是以人为本管理理念的具体体现, 在新时代背景下的人力资源管理模式中, 以人为本管理理念将逐渐占据核心地位。

二、数字化时代的人力资源管理发展

在数字化时代背景下, 人力资源管理工作面临着组织价值和个体价值重新定义的实际情况, 随之而来的是人力资源管理机制内涵的更新, 如果依旧使用职能型人力资源管理模式, 将被数字经济时代所淘汰, 并且在发展过程中有过人力资源管理体制构建, 逐渐呈现出清晰的方向, 始终围绕价值创造, 价值评价来进行管理模式的构建, 针对现有的人力资源管理体系进行打破重组, 这是全新的人力资源管理模式。在新时代背景下, 人力资源管理工作面临着更多的挑战, 传统模式逐渐表现出不适用性, 要求人力资源管理工作更多地朝向以能力为中心的模式改变, 最终呈现出以价值创造和价值评价为核心的新模式。下面就围绕数字经济背景下人力资源管理机制内涵变化进行简要分析。

(一) “选”的变化

新的人力资源管理模式中将更加注重人员挑选, 将以招聘职能和配置职能作为核心, 借助人力资源的识别和测评

*通讯作者: 张海堂, 1984年2月, 男, 汉族, 现任上海宝冶集团有限公司技术质量部部长, 高级工程师, 本科。
研究方向: 工商管理

功能为企业挑选优质人力资源,从而转化为组织内部资源,在该过程中体现出对人力资源的保障及满足职位任职相关条件要求,职位将成为组织的最小单元。

在数字经济时代,组织逐渐朝向平台经济体进发,此时就需要具有开放性人力资源生态模式来支撑组织实现对外界变化的快速反应,在挑选人才的过程中,关注重点不仅在于将之前人力资源吸收入组织,同时也需关注人力资源和职位任职条件匹配,而更多地关注人力资源和客户需求之间的匹配。这使得人力资源的管辖范围逐渐增加,并逐渐覆盖组织外部,有关招聘职能以及配置职能将更看重人才供应链管理及建设。

借助人才供应链管理体系,使企业战略和人力资源之间进行有效衔接,同时,实现客户需求和内外部人才市场之间的衔接。有关人力资源管理有效性的评判标准在于能否提供无时差的人力资源 and 客户多变需求之间的匹配。以某公司的人力资源管理模式为例,该公司所打造的世界就是我国人力资源模式表现出明显的连接、交互及开放特征,有利于知识创新的循环进行,同时还能保证对客户需求的快速反应,构建出一套完整的人才供应链平台,在该平台中,人力资源的内外部身份差异将逐渐模糊,为更多组织和个人提供平台创业的机会,基于对最优价值的追求,实现人才供应链平台管理范围的拓展,其目的在于吸收更多优质资源^[3]。

(二)“用”的变化

传统人力资源管理模式在用人方面所采用的机制是工作任务分配、评价和激励,职位是组织的最小管理单元,任务分配决定职位职责,使用职位职责时了解组织目标的分解及具体任务流程的确定,职位履职状况作为考核评价及激励的主要标准。数字经济时代下,凭借“平台化+小前端”组织模式实现自主经营体和客户之间的直接联系,这也使有关客户价值的实现过程称为经营体内部分工的重要依据,随之而来的是人员身份及工作开展方式的变化,这使传统的基于职位率值状况开展绩效评价的模式不再适用,此时,价值创造是实施评价的唯一标准,自主经营和自主管理更被青睐。

具体而言,越来越多的企业所开展的绩效管理工作核心由KPI转变为OKR(目标与关键结果法)模式,该种模式的关键在于助力企业寻找正确的发展方向,并围绕该方向通过集中优势资源的方式实现快速突破,而该模式的运用建立在人员自我管理和自我驱动基础上。人员所表现出的需求更加多元化,这要求组织不得不针对单一激励模式进行改变,使用全面认可激励进行替换。全面认可激励模式所覆盖的范围更加广泛,除基础性的工作任务认可外,还包括合作认可、标杆行为认可及成长认同等内容,有利于组织良好氛围的创建,保证个人的绩效产出及对人才的合理费用,同时,也成为人力资源自我潜能挖掘的重要工具^[4]。

(三)“育”的变化

人力资源管理工作通过保证人力资源和职位之间的匹配度,进而实现组织高效率的运转,这是基于职位为核心的人力资源管理体系的主要特征,同时,也表明提高人力资源专业化对组织运行效率的促进作用,这也引发有关人力资源培养的相关思考,不再局限于专业知识和专业能力提升两方面,培育方法方面更加多元化。

互利共生模式成为人和组织关系的主导,逐渐转变以往人力资源依附于组织的形式,更多地关注对客户需求的主动响应和满足,同时,满足个体发展及组织发展,就会呈现出更加多元化的人才能力的要求,这就激发了培训职能的转变,逐渐向组织能力及人员赋能方向发展。

要求组织通过有效规划设计的方式实现人力资源能力发展通道的建设,从而促进人员能力的提升,并通过建立赋能型组织的形式,提高对客户响应和实现的能力。通过构建赋能型组织推动组织朝向客户化组织模式进发,完成内外部客户的发展,由平行自动协同替代垂直权威指挥命令模式,完成复思维方面的转变,逐渐呈现出赋能服务思维。

(四)“留”的变化

以往所使用的人力资源管理模式在留人方面所遵循的理念主要包括待遇留人、感情留人和事业留人,对应的职能表现包括薪酬激励,文化建设及职业生涯管理。然而,数字经济时代的到来,使人和组织之间的关系发生翻天覆地的变化,个体所表现出的需求更加丰富,这也要求人力资源管理必须注重有关留人模式的转变,围绕持续互利共生原则开展具体的职能机制,逐渐摆脱内部视角的束缚。而保证持续互利共生的核心在于有关客户经营生态系统的建立和运用。有效的应对措施包括对事业合伙人机制、人力资本合伙人机制及利益分享机制的运用,其中所蕴含的共享价值观将在人力资源管理模式中发挥显著作用^[5]。

三、结束语

数字化时代的到来,极大地加剧了企业外部环境的变化速度,这就要求企业必须以生态化思维来思考组织的变革和人力资源管理问题,必须充分认识人与组织关系由雇佣关系转变为互利共生关系,人力资源管理由基于职位的人力资源管理走向基于能力的人力资源观念,最终走向基于价值创造与价值评价的人力资本管理。

参考文献:

- [1]董秀娟,张育洁,宋亚静.唐山市事业单位人力资源现状研究[J].价值工程,2014(7).
- [2]白登波.企业人力资源建设基础工作探讨[J].广东科技,2014(2).
- [3]陆红星.企业现代人力资源管理的创新策略探析[J].中华民居,2014(12).
- [4]张运光.现代经济时代人力资源管理的创新理念[J].企业改革与管理,2017(1).
- [5]刘凯.企业人力资源管理存在的问题与对策[J].商业故事,2017(11).