

数字经济时代企业人力资源管理转型研究

俎文红

西安翻译学院 陕西 西安 710105

摘要：数字经济时代浪潮下，企业人力资源管理的转型与升级路径，直接关乎企业能否有效对接市场动态，把握人才发展的先机，也是企业在激烈市场竞争中持续稳健发展的关键。鉴于此，本文在数字经济蓬勃兴起的宏大背景下，深入剖析企业人力资源管理面临的转型挑战，立足于战略人力资源管理的理论框架，探索以提升企业人力资源管理效能为核心的数智化转型路径。通过构建适应数字经济特征的人力资源管理体系，为企业人力资源管理在数智时代的变革与创新提供实践指导与策略参考。

关键词：数字经济；人力资源管理；转型；人才培养

1 引言

在当今这个日新月异的时代，人工智能、云计算、大数据等数字技术犹如一股势不可挡的浪潮，以惊人的速度，全面重塑着全球的经济版图和社会运行轨迹。据中国信通院最新发布的《全球数字经济白皮书》数据显示，2024年全球数字经济规模已突破50万亿美元大关，在全球GDP中的占比超过45%。我国的数字经济更是如日中天，成为驱动经济增长的核心引擎，其规模连续多年稳居世界前列。数字技术的广泛渗透与应用，不仅深度重构了产业价值链，更对企业的管理模式带来了前所未有的深远影响，尤其在人力资源管理领域，面临新的挑战和机遇。

传统的人力资源管理模式，长期拘泥于人工操作和经验判断，在招聘、培训、绩效评估等关键环节效率低下，难以契合数字经济时代的快速发展需求。而数字技术的崛起，为人力资源管理带来了前所未有的机遇与挑战。智能招聘系统凭借大数据分析之力，能迅速精准地筛选出心仪的候选人，大幅提升招聘效率；在线培训平台依托虚拟现实技术，让员工随时随地享受沉浸式培训体验，培训效果显著提升；数字化绩效评估系统则通过详尽的数据分析，确保评估结果更加客观、公正。这些前沿技术的应用，不仅革新了人力资源管理的具体职能，更促使人力资源管理从传统的行政支持角色转变为战略合作伙伴。由此可见，在数字经济的大潮中，企业顺应时代发展的洪流，积极探寻人力资源管理的数智化

转型之路，具有积极的意义。

2 数字经济对企业人力资源管理的影响

2.1 技术驱动的职能重构

在数字经济的强劲推动下，技术已然成为企业变革浪潮中的核心驱动力。传统的人力资源管理，往往将重心放在人员招聘、培训发展、绩效考核等基础性工作上。然而，在数字经济时代的大潮中，这些传统职能正逐步被智能化、自动化的先进技术所替代。

数字化技术的蓬勃兴起，如云计算的广泛应用、大数据的深度挖掘、人工智能的智能决策等，为人力资源管理提供了前所未有的技术支持。在招聘环节，企业可以借助在线招聘平台、社交媒体等多元化渠道，更广泛、更迅速地发布招聘信息。同时，通过精准的数据分析技术，企业能够高效筛选出合适的候选人，从而显著提升招聘的效率与质量。在培训方面，数字经济时代催生了在线培训、虚拟现实培训等一系列新型培训方式。这些创新方式使得员工能够随时随地接受培训，不受时间与空间的限制，进而大幅提升培训的效果与灵活性。而在绩效管理层面，数字化技术的运用使得绩效考核更加客观、公正。通过深入的数据分析，企业能够更准确地评估员工的工作表现，为激励机制与晋升机制提供坚实有力的依据。

数字技术的驱动不仅深刻改变了人力资源管理的具体职能，更促使其向更高层次的战略伙伴角色迈进。人力资源管理需要更加积极地参与到企业的战略规划之中，充分利用大数据分析的强大力量，为企业的人才配置、组织发展等关键决策提供有力支持。

2.2 人才需求的结构性变化

数字经济对人才的需求也发生了结构性变化。一方面，随着技术的不断进步，新兴行业如人工智能、大数

基金项目：陕西省“十四五”教育科学规划2024年度课题“基于OBE理念的数字化人力资源管理专业课程体系改革研究”（SGH24Y2423）

作者简介：俎文红，1978年2月，女，汉族，陕西西安，硕士，副教授，人力资源管理与高等教育研究

据、云计算等蓬勃发展,对具备相关技能的人才需求急剧增加。这些新兴行业的人才往往需要具备跨学科的知识背景和创新能力,以适应快速变化的技术环境。另一方面,传统行业也在积极寻求数字化转型,对既懂业务又懂技术的复合型人才需求日益增长。这种人才需求的结构性变化要求人力资源管理在招聘和人才培养方面做出相应调整,注重引进和培养具备数字化技能和创新能力的人才,以满足企业发展的需要。

2.3 组织形态与职业岗位的演变

数字经济时代,企业组织结构趋于扁平化,员工之间的协作更加紧密,信息流通更加顺畅。这为员工提供了更多的职业发展机会和空间,员工可以通过跨部门、跨领域的合作,拓宽自己的职业视野,提升综合能力。同时,数字经济也催生了许多新兴职业,如数据分析师、数字营销专家等,为员工提供了更多的职业选择和发展方向,这种演变对人力资源管理提出了新的挑战和要求,人力资源管理需要构建更加开放、包容的组织文化,激发员工的创新活力和工作热情。

2.4 人力资源管理角色的蜕变

在数字经济蓬勃发展的时代,人力资源管理不仅需要秉承传统的人力资源管理智慧与技艺,更需紧抓数据分析、信息技术等前沿新知识和新技能。他们需站在战略的高度,巧妙运用数字化工具来谋划与驾驭人力资源,驱动企业人力资源管理迈向创新与发展的新征程。同时,人力资源管理者还需锤炼出色的沟通能力与创新思维,以灵活应对数字经济时代企业人力资源管理那复杂而多变的环境。

3 数字经济时代企业人力资源管理转型的挑战

在当今快速变化的商业环境中,企业人力资源管理的转型已成为不可回避的议题。然而,这一转型过程并非一帆风顺,而是面临着多方面的挑战。

3.1 数智技术与“数字鸿沟”

技术应用的普及程度直接决定了人力资源管理转型的成败。然而,现实情况是,中小企业在数字化投入方面存在明显不足。据中国中小企业协会的数据显示,仅有32%的企业部署了人资软件系统。这一比例远低于大型企业,反映出中小企业在数字化转型上的滞后。造成这一现象的原因多方面,包括资金有限、技术认知不足以及对数字化转型效果的担忧等。

此外,数据孤岛问题也是技术应用中的一大障碍。在企业内部,不同部门之间的数据往往各自为政,难以实现有效整合。这种跨部门数据整合的难度,不仅影响了数据的一致性和准确性,还严重制约了企业决策的科

学性和及时性。例如,人力资源管理部门与财务部门的数据不互通,可能导致在员工薪酬、福利等方面的决策出现偏差,进而影响企业的整体运营效率。

3.2 人才能力与组织变革

除了技术应用上的挑战,人才能力与组织文化的冲突也是数字经济时代人力资源管理转型中不可忽视的问题。随着数字化技术的广泛应用,对员工数字素养的要求日益提高。然而,相关调研数据显示,58%的管理者认为员工适应新技术的能力不足。这一现状表明,企业在推进数字化转型的同时,必须加大对员工数字技能的培训力度,以提升其适应新技术的能力。另一方面,企业变革的抵触情绪也是人才能力与组织文化冲突的重要表现。在传统管理思维下,管理者往往习惯于稳定、可控的管理方式,而敏捷文化则强调快速响应、灵活调整。这种传统与现代的碰撞,使得部分管理者对数字化转型持保守态度,甚至产生抵触情绪。这种情绪不仅影响了数字化转型的推进速度,还可能对企业的整体氛围和创新能力产生负面影响。

3.3 法律风险与数据安全

在人力资源管理转型过程中,伦理与数据安全同样不容忽视。随着AI技术在招聘领域的广泛应用,算法偏见问题日益凸显。由于算法的设计和数据的选择不可能存在偏差,AI招聘有可能加剧性别、年龄等歧视现象。这不仅违背了公平、公正的招聘原则,还可能给企业带来法律风险和声誉损失。

同时,数据隐私保护也是人力资源管理转型中的一大挑战。随着员工信息的数字化存储和管理,信息泄露的风险也随之增加。近年来,不乏企业人力资源管理系统遭黑客攻击的事件发生,导致员工个人信息大量泄露。这类事件不仅损害了员工的利益,还可能对企业的信誉和运营造成严重影响。因此,企业在推进人力资源管理转型的同时,必须加强对数据隐私的保护,确保员工信息的安全。

4 数字经济时代企业人力资源管理转型的路径

在数字经济时代,企业人力资源管理正面临着前所未有的变革挑战与机遇。为了顺应这一趋势,企业必须积极探索人力资源管理的新模式,以实现高效、智能和可持续发展。

4.1 战略高度引领

在瞬息万变的数字经济时代,企业若想在激烈的市场竞争中脱颖而出,就必须从战略的高度出发,做到高瞻远瞩,精心绘制数字人力资源管理的宏伟蓝图。这不仅仅是对企业未来发展的一种规划,更是对时代潮流的

敏锐洞察和积极响应。

为了实现这一宏伟目标,企业首先需要明确数字化转型的路线,确保每一步都朝着既定的方向稳步前进。在此过程中,设定清晰的短期与长期目标是至关重要的。短期而言,企业需着手建立基础的数据收集与分析框架,这是实现人力资源管理流程数字化的第一步。通过收集和分析各类人力资源数据,企业可以更加全面地了解员工的需求、绩效以及潜力,从而为后续的管理决策提供有力支持。同时,初步实现流程的数字化也能显著提高工作效率,减少人为错误。长期目标则聚焦于深化数据分析的应用,将数据真正转化为企业的核心资产。通过深入挖掘数据背后的规律和趋势,企业可以更加精准地优化人力资源配置,确保每个员工都能在最适合的岗位上发挥最大价值。此外,随着数据分析能力的不断提升,企业的管理效率也将得到显著提升,为长远的可持续发展奠定坚实基础。

4.2 技术赋能驱动

在技术层面,企业应积极拥抱并应用前沿的数字化工具,打造智能化的人力资源管理生态系统。招聘环节中,AI面试机器人已逐渐崭露头角,如美团的“小美”便凭借自然语言处理与机器学习技术,对候选人进行高效筛选与初步面试,显著提升了招聘效率。培训方面,知识图谱与自适应学习技术的融合,为个性化培训开辟了新天地。平安集团的“知鸟”平台便是其中的佼佼者,它能根据员工的学习轨迹与能力水平,智能推荐贴合实际的学习内容与方式,从而大幅提升培训效果。

此外,数据分析在人力资源管理中扮演着举足轻重的角色。通过人力资源管理仪表盘,企业可实时掌控员工流失率、绩效走势等关键指标,及时发现并应对潜在问题,确保企业稳健前行。

4.3 组织变革响应

在快速迭代的数字经济时代,组织层面的变革响应显得尤为重要。企业应积极响应时代的变革,打破传统僵化的管理模式,以更加灵活、高效的组织模式应对瞬息万变的市场环境。这种变革不仅仅是对组织结构的调整,更是对企业文化、管理理念的一次全面革新。为了实现这一变革,人力资源管理机制的变革将成为关键一环,通过建立人力资源业务伙伴机制,企业可以更好地发挥人力资源的潜力,激发员工的创新活力和工作热

情,提升企业的整体竞争力。同时,这种机制还有助于企业快速适应市场变化,抓住发展机遇,乘风破浪,在激烈的竞争中脱颖而出,实现可持续发展。

4.4 人才培养契合

高校在培育数字经济时代所需人才的过程中,扮演着举足轻重的角色。伴随着数字技术的飞速进步,各行各业对掌握数字化技能、具备数字化思维的人才需求愈发迫切。作为人才培养的重要基地,高校必须紧追时代的步伐,不断调整和优化专业结构以及课程设置,以精准对接数字经济对人才需求的最新变化。

为了培育出适应数字经济时代的高素质人才,高校应当深化与企业的合作关系,携手共定制人才培养的详细方案,确保课程内容与实际应用紧密相联。同时,高校还需着重培养学生的创新思维和实践能力,通过开设相关特色课程、举办各类创新竞赛等途径,充分激发学生的创新潜能,提升他们的实际操作能力。

此外,高校还应大力加强师资队伍建设,积极引进具备数字经济背景的专业教师,不断提高教师的专业素养和教学水平。通过校企合作、产学研深度融合等多种方式,为学生创造更多实习和实践的宝贵机会,助力他们更好地融入数字经济时代,成长为具备强劲竞争力的高素质人才。

参考文献

- [1]中国信通院.全球数字经济白皮书(2024)[R].北京:电子工业出版社,2024.
- [2]曾湘泉.数字经济时代人力资源管理的变革与创新[J].中国人力资源开发,2023(5):12-25.
- [3]周冬梅.数字经济时代智慧物流人才培养探析[N].新华日报,2024-03-05.
- [4]王棣.数字经济时代人力资源绩效考核创新路径分析[J].数字经济,2024(12):95-97.
- [5]刘金良.大力开展数字经济领域人才培养[N].人民邮电报,2021-5-10.
- [6]McAfee A., Brynjolfsson E. Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future[M]. W.W. Norton & Company, 2024.
- [7]汪莉莉.数智化转型升级赋能企业高效管理[J].中国建设信息化,2021(10):34-35.