数字经济时代企业人力资源管理创新策略探究

付文婷

盘锦北方沥青股份有限公司 辽宁 盘锦 124000

摘要：本文结合数字经济时代背景，从人力资源管理创新的意义入手，系统阐述了当前人力资源管理存在的问题，并展望了在数字经济时代下，如何做好企业人力资源管理的创新措施，以供企业能够实现对现有资源的快速调配与优化，实现更为长远的发展目标。

关键词：企业；人力资源；数字经济；管理创新；策略探究

1 引言

随着数字经济时代的到来，在大数据、人工智能和物联网三大数字技术的驱动下，对企业的人力资源管理也带来了诸多冲击与挑战，而各企业如何能够充分抓住数字经济时代所赋予的机遇，在充分应用数字信息技术的前提下，实现人与技术的合理搭配，充分发挥各自优势，实现企业再出发，促进其创新发展，已愈发引起广大企业人力资源管理方面的专家、学者的高度重视^[1-3]。本文作者结合自身多年从事企业人力资源管理经验，全面剖析了目前人力资源管理中存在的诸多问题，深入探讨了在数字经济的时代背景下，如何落实好企业人力资源管理的创新措施，对促进企业能够实现对现有资源的快速调配与优化，实现更为长远的发展目标，具有重要的现实意义，具体情况综述如下。

2 数字经济对人力资源管理的深远影响

近年来，随着科学技术的不断创新和数字经济的高速发展，企业人力资源管理的方式以及方法，在当前数字经济背景之下，都出现了翻天覆地的变化，产生了巨大的影响。

2.1 企业人力资源管理模式向扁平化与敏捷化转型

在数字经济推动下，企业的组织结构从层级化向扁平化与敏捷化转变，极大地缩短了决策链条，并提升了响应速度。企业人力资源管理部门，通过积极应用先进的信息化、数字化管理技术，对企业的人力资源相关信息进行更为全面的分析与更为深度的挖掘，并据此制定出先进的职工管理规范与科学的人力资源管理体系，实现企业人力资源配置效益的最大化，确保其人力资源管理计划与企业的长期规划相适应，促进企业不断提升整体竞争力，实现企业的长远发展目标。

2.2 在数据驱动下，极大地提升了决策的核心能力

在数字经济的时代背景下，大数据技术给企业的人力资源管理带来了非常大的影响，通过实时收集与分析

员工行为、绩效及市场趋势数据，利用算法优化来制定企业的用人策略。例如，随着机器人的出现，许多原本依赖人力来完成的工作势必会逐渐减少，人力资源也将从过去的常规性工作中逐渐脱离出来，在工作内容上，更带有挑战性。因此，企业如要确保自身得到较快发展，就必须积极变革过去传统的人力管理模式，做到与时俱进，达到人岗匹配，才能充分发挥每一位企业对企业的积极作用，从而使整个企业的运转更为高效。

3 当前人力资源管理存在的问题

3.1 缺乏健全的奖励机制

对多数的企业员工而言，在短时期内，科学的激励机制最能有效调动员工的主观能动性，为企业展示自己的作用和才华，促进其绩效的提高。但随着我国经济的高速发展，当前的企业员工已普遍实现了物质生活的基本保障，企业再依靠单一维度的传统激励模式，已难以适配员工的发展诉求，这也是当代企业的人力资源管理面临的普遍性挑战。随着兼具创新诉求与高度自主意识的90后已成为职场中坚，00后也在陆续步入工作岗位，企业原有的传统激励体系正面临与新时代的员工如何相互适应的严峻考验^[6-8]。若一味聚焦货币化激励手段，不仅会削弱员工对其自身价值实现的深层追求，还会引发工作效能的弱化与大量人才流失的双重困境，阻碍了企业战略发展规划的落实、落地。另外，还有部分企业受限于自身的资源禀赋与经济规模，在职工的薪酬与福利体系构建方面存在着一定的客观局限，这不仅难以形成人才的虹吸效应，更可能导致核心人才的持续性流失。

3.2 缺乏人力资源的专业管理人员

随着数字化浪潮冲击，企业的整个管理模式正在加速向数字化和智能化方向演进，各方面工作对数字化人才的需求正呈现出指数级增长，这种情况也倒逼人力资源管理者，必须进行对自身能力与认知进行迭代升级。然而据有关研究资料显示，现有人力资源管理的人才队

伍存在显著的能力断层,致使企业的先进组织架构和智能化管理系统等创新模式难以落实、落地,严重制约着人力资源效能的发挥与价值创造^[9-10]。再有,部分人力资源管理者尚未树立起数字化转型思维,既缺乏对人力资源重构的战略前瞻性,也未能对企业未来的发展进行很好的预判,从而导致企业在人才战略布局中落后于时代发展,陷入被动局面。此外,诸多企业仍沿用传统的粗放式人才评估体系,考核内容与数字化时代岗位能力需求严重脱节,致使管理决策时极易偏离科学的轨道,从而使企业核心价值锚点,即公平性失衡,失去了凝聚人心的作用。

3.3 管理与福利制度有待完善

人力资源管理的核心使命在于实现人才效能与岗位需求的优化配置,通过激发每名员工的个体潜能,达成人力资本的价值最大化。实现这一目标,必须依托企业的组织治理架构与激励系统的共同作用,二者构成现代企业人才战略的“双轮驱动”机制,缺失其中的哪一个方面,不仅会削弱员工的价值认同与归属感,更可能导致组织承诺可信度持续弱化的系统性风险。当前众多企业都面临着管理机制与激励机制的双重困局,前者主要表现为制度建设与战略转型出现适配性断层,后者则主要表现在薪酬与福利体系的创新滞后。特别是在新生代员工群体高度关注的成长通道和弹性福利等方面,亟待构建具有需求导向的解决方案。另外值得注意的是,设计的激励机制必须深入了解员工价值需求,将物质回报与心理目标进行有机融合。若仍然停留在表面化的福利堆砌,不仅会造成资源的无效耗散,更会加剧人力资源管理数字化转型中的路径依赖,最终形成制约组织变革的负向循环。

3.4 绩效考核体系有待完善

在绩效考核过程中,部分企业往往没有形成统一的考核标准,从而导致考核常常存在着一定的随意性。究其原因,部分企业在设计考评指标时,对企业的发展目标与人力资源缺乏全面的考虑,存在着与实际不符的问题,从而导致其最终的考评结果出现误导。同时,有的企业在绩效考核过程中,过于注重定量指标,而忽视了定性指标的设置。此外,部分企业在对员工绩效考核期间,将员工的绩效考评与素质考评并没有完全进行分开,往往会选取一些空泛的定性指标,导致产生考核标准不清晰,难以对每个指标含义进行具体解释的情况,由此造成考核标准的主观判断较强,难以对员工实际能力和绩效进行科学的评价,使得员工很难信服,阻碍了其工作积极性的激发。

4 企业人力资源管理创新措施

4.1 推动企业人力资源管理实现数字化转型

首先,企业通过积极引入智能招聘系统和绩效管理平台等人力资源管理软件,搭建企业的人力资源管理智能化系统,实现招聘、培训以及考核等流程自动化。同时,借助数字信息技术,通过调查问卷等方式,广泛征求广大员工的意见,同时结合实时数据跟踪,对每名员工的平时表现和业绩进行统计与分析,从而制定出科学、合理的薪酬激励制度,确保其能够合理地体现出员工的自身价值,客观反映其在企业中所做出的贡献,实现企业薪酬的激励作用。

其次,积极利用大数据技术分析员工潜力与流失风险,对企业的人力资源相关数据进行充分挖掘与科学预测分析,有针对性的进一步优化人才储备和培训计划,切实发挥人力资源管理如何拴心留人的重要作用,留住企业内的现有人才,降低随意跳槽的风险。

最后,还需要对员工福利待遇强化创新,在当前数字经济时代背景下,让企业员工能够获得多样化的福利渠道,以此来提升员工对企业的认同感,为企业创造更多的经济效益。

4.2 加快对员工专业培训理念的转变

在数字经济时代背景下,人工智能代替重复性的工作已成大势所趋,人力资源管理需要转变培训观念,注重对员工开展专业技能和人机协同能力的培训,实现对员工更为有效的激励,促进其综合素养及专业素质的不断提高,使不同岗位、不同部门的员工,均能掌握更专业的技能,具备更扎实的理论基础,从而促进其增强对先进工作理念、工作技术的了解,使各岗位工作质量与效率一起得到有效提高。除此之外,人力资源管理还需要在培训方式、方法上进行转变创新,应充分利用数字经济时代之下的AI技术,通过模拟企业中的工作场景和工作内容,使专业技能的培训能够在虚拟的环境中,企业员工能够体会到真实的实操要领、能力和真正感受,快速提升员工们的业务能力和综合素质,促进企业经济能够可持续性发展。

4.3 完善绩效考核相关制度

在数字经济时代背景下,人力资源管理在企业进行创新的过程中,在始终兼顾公平原则下,需要不断优化绩效管理体系,确保科学的设置各项考核指标,科学处理好员工与绩效之间的关系。同时,采用大数据等科学办法,对员工任务完成情况以及工作过程的表现等进行分析研判,确保员工的工作积极性得到有效发挥。

4.4 建设优秀的企业文化

在数字经济时代背景下,人力资源在企业管理中需逐渐向人力资本方面进行转型,充分利用数字化信息技术,如抖音、快手、微信等多种平台和模式,建设丰富多彩的更为优秀的企业文化,积极营造开放包容的文化氛围,贴近和满足各时代员工的不同心理需求,积极调动广大员工的工作积极性,同时,确保企业文化能够展现出最核心的价值理念,在企业内部形成特有的文化氛围,使之持续引发员工情感上的交流与共鸣,增强员工对企业的归属感。

5 结束语

综上所述,随着数字时代的到来,传统的人力资源管理模式也受到了很大冲击。未来,企业的人力资源管理将向更加智能化、个性化方向发展,各种数字技术必将得到充分的运用,例如区块链和元宇宙等技术。这就需要企业人力资源管理紧密结合各自的实际,实现数字化转型,加快对员工专业培训理念的转变,并结合优秀的企业文化建设,促进企业得到更为长远与持续的发展。

参考文献

[1]曹晓丽,万小巧,王灵慧.数字经济时代中小企业数智化人力资源敏捷管理问题与创新策略研究[J].信息系统工程,2022,35(8):54-57.
[2]黄书琴.数据思维在企业人力资源管理中的应用——评《用数据提升人力资源管理效能(实战案例版)》[J].商业经济研究,2022(20).

[3]卢显旺.西部城市中小企业人力资源开发策略实证研究——基于南宁市市际面板数据与调研数据的分析[J].南宁职业技术学院学报,2022,30(6):88-94.

[4]张志朋,李思琦,朱丽.人力资源服务企业数字化转型中的组织协同管理与创新——资源编排视角的单案例纵向研究[J].科学与科学技术管理,2023,44(2):143-164.

[5]王梓丞,高必城,李欣蓝.数字化时代下的企业人力资源精准化管理新模式探索——以攀枝花市钢城集团为例[J].现代管理,2024,14(5):864-871.

[6]王婷伟,苏桔芳,李嘉政.组态视角下制造业高质量发展的动力机制与驱动路径研究——基于模糊集定性比较分析[J].软科学,2024,38(3):14-20.

[7]杜运周,刘秋辰,程建青.什么样的营商环境生态产生城市高创业活跃度?——基于制度组态的分析[J].管理世界,2020,36(9):141-154.

[8]杜运周,刘秋辰,陈凯薇,肖仁桥,李姗姗.营商环境生态、全要素生产率与城市高质量发展的多元模式——基于复杂系统观的组态分析[J].管理世界,2022,38(9):127-144.

[9]刘周,徐本川,姜登峰.应用型高校产教融合协同育人机制探究——以西南科技大学城市学院为例[J].晋城职业技术学院学报,2022,15(1):18-21.

[10]李敏,杜鹏程,于展可,宋锟泰.后疫情时期中国人力资源管理的转型与变革——第9届中国人力资源管理论坛述评[J].管理学报,2022,19(2):180-186.