

数字化转型下人力资源管理模式的创新路径研究

王 旭

天津京津中关村科技城发展有限公司 天津 301800

摘 要：数字化浪潮推动人力资源管理从底层逻辑到运行模式发生全面重塑。本文围绕数字化转型与人力管理的适配性变革逻辑展开，剖析传统模式在职能碎片化、被动事务化等方面的固有短板，阐明数字技术多维度推动管理体系革新的内在机理。在此基础上，提出一体化协同、主动赋能、个性化动态、线上开放共享四个重构方向，并从组织架构、业务流程、人才培育、员工关系四条路径推进创新，同时从思维认知、人才梯队、技术工具、组织文化四个层面构建落地支撑体系。

关键词：数字化转型；人力资源管理；模式重构；创新路径；支撑体系

引言：数字技术的全面渗透正重塑企业经营运行的整体环境，人力资源管理作为组织运转的关键支撑，面临前所未有的转型压力。传统人力管理依托固定流程与经验判断开展工作，在职能协同、决策精度、响应速度等方面暴露出明显局限。数字化发展进程中，海量数据资源与智能技术手段为人力管理注入新动能，推动管理模式从事务执行向价值创造跃迁。探讨数字化转型背景下人力资源管理的适配逻辑、重构方向与创新路径，对于推动管理模式转型升级具有重要的理论与实践价值。

1 数字化转型与人力资源管理的适配性变革逻辑

1.1 数字化环境下人力资源管理的底层逻辑迭代

数字技术的全面渗透重塑企业经营运行的整体环境，也推动人力资源管理的运行思维与运行方式发生深度迭代。传统人力管理依托固定流程与固化思维开展各项工作，整体运行模式围绕组织既定规则展开^[1]。数字化发展进程中，海量信息资源与智能技术手段融入企业人力管理全过程，推动管理思维从固化管理转向动态适配。管理工作不再局限于基础人事事务的统筹处理，而是转向对组织人才资源的深度挖掘与高效盘活。资源整合方式、人才管理思维与组织运营模式的全面转变，构成人力资源管理底层逻辑迭代的核心支撑。

1.2 传统人力资源管理模式的固有适配短板

长期沿用的人力资源管理模式形成稳定的运行体系，但自身存在的固有短板难以适配数字化发展的全新环境。传统管理体系依托固化流程完成人员招录、岗位调配、能力培育等常规工作，整体运行具备极强的固定性。管理开展过程依托人工梳理与经验判断完成各项决策，对人才资源的挖掘深度不足，资源调配的灵活程度

存在明显局限。静态化的管理模式难以捕捉人才状态与组织发展的动态变化，无法根据企业发展节奏调整人力资源管理节奏。单一的管理维度难以覆盖数字化时代企业人才发展的多元需求，整体管理体系的开放性与灵活性不足，难以适配数字化背景下企业创新发展的整体节奏。

1.3 数字化赋能人力资源管理变革的内在机理

数字化技术的普及应用为人力资源管理的转型升级提供充足支撑，从管理载体、运行模式、价值输出多个维度推动管理体系革新。各类数字技术打破传统人力管理的运行壁垒，拓展人才管理与资源整合的覆盖范围，让人力管理工作贯穿人才发展与组织运营的全周期。数字化手段能够实现各类人力信息的高效整合与精准梳理，提升人力管理各项工作的精细化水平，弱化人工经验主导带来的管理局限性。全新的技术载体与运行模式推动人力资源管理从事务性工作转向价值性工作，持续激活组织人才潜力。技术赋能推动管理体系持续适配企业数字化转型进程，助力人力资源管理贴合现代企业高质量发展的核心诉求。

2 数字化转型下人力资源管理的模式重构方向

2.1 从职能碎片化向一体化协同管理模式转变

传统人力资源管理体系将各项业务进行拆分划分，招聘培训薪酬绩效等模块独立运行，各业务板块之间缺乏有效联动衔接。部门业务运行相互割裂的状态，容易造成人力数据分散、业务流程脱节等问题，大幅降低整体管理运行效率。数字化转型推进过程中，全新的技术架构能够打通人力管理各业务板块的运行壁垒，搭建互通互联的整体管理体系^[2]。人力各项业务流程得以串联整合，零散的职能工作融入统一的管理体系当中，实现

各类业务流程的联动运转。整体化的运行架构能够整合企业内部人才资源与管理资源,推动人力管理工作围绕组织整体发展目标统筹推进,摆脱单一职能独立运行的局限。

2.2 从被动事务型向主动赋能型管理模式转变

传统人力管理工作多聚焦基础事务的处理落实,工作开展围绕日常人事工作任务展开,整体运行具备明显的被动属性。管理工作重心集中在流程执行与事务落地,难以对组织发展和人才成长提供有效支撑。数字技术的深度应用改变人力管理的工作重心与运行思维,推动管理工作跳出事务处理的固有圈层。企业可以依托数字工具挖掘人才成长潜力,结合组织发展需求搭建适配的人才培育与成长体系。管理工作能够主动对接企业发展与员工成长需求,通过各类资源的合理调配与机制优化,为组织发展和人才成长提供充足助力,凸显人力管理的价值赋能属性。

2.3 从标准化固化向个性化动态管理模式转变

过往人力资源管理依托统一标准与固定制度开展工作,以统一的管理规则适配全体在岗人员,管理方式具备极强的固化特征。同质化的管理模式无法适配不同岗位、不同层级员工的成长需求,难以适配数字化时代灵活多变的组织发展形态。数字化搭建的智能管理体系可以捕捉员工岗位状态、能力特质与成长需求的差异化特征,依据个体差异调整管理方式与培育方案。灵活多变的管理机制能够适配不同人才的成长节奏,针对岗位工作特性配置对应的管理资源,让人力管理工作适配企业动态发展的经营场景。

2.4 从线下闭环式向线上开放共享模式转变

传统人力管理的各项工作集中在线下场景开展,信息传递与业务流转局限于固定场景与固定渠道,信息共享范围存在明显局限。封闭化的运行模式容易造成信息滞后与资源闲置,制约人力管理工作的高效推进。数字化网络体系为人力信息流转与资源共享提供全新载体,各类人事信息、人才资源、管理资源可以依托线上平台完成传输与共享。企业内部各层级、各岗位能够按需获取对应资源,打破线下场景带来的运行限制。开放化的线上运行模式拓宽人力管理的运行场景,提升各类人才资源与管理信息的利用效率,适配数字化时代企业高效运营的发展需求。

3 数字化转型下人力资源管理模式的具体创新路径

3.1 人力资源组织架构的数字化重塑路径

传统企业人力资源组织架构多呈现层级化、垂直化

的搭建特征,层级划分相对固定,组织运行弹性不足。固化的架构形态难以适配数字化环境下企业灵活的经营节奏,阻碍人才资源的高效流转与配置。数字化重塑围绕组织扁平化、柔性化建设展开,精简冗余的组织层级,打通跨部门、跨岗位的沟通壁垒。依托数字化搭建的组织运行体系,能够弱化传统层级带来的运行束缚,强化组织内部的横向联动与纵向贯通^[3]。架构重塑立足企业数字化发展需求,调整人力组织的搭建逻辑,适配动态化的人才配置与组织运营需求,让组织形态贴合现代化企业发展的运行节奏。

3.2 人力资源业务流程的数字化优化路径

传统人力资源业务流程依赖人工操作推进,流程环节繁琐且流转速度缓慢,整体运行存在明显的滞后性。人工主导的流程模式容易产生操作偏差,降低人事业务的整体运行质量。数字化优化对人力全链条业务流程进行梳理与精简,剔除冗余操作环节,依托智能技术实现业务流程的线上化流转与自动化运行。借助 AI 智能办公、智能核算工具,可实现简历智能筛选、人岗自动匹配、薪酬精准核算、绩效数据自动抓取分析等功能,彻底替代重复性人工操作,人事招录、岗位调配、薪酬核算、绩效管控等常规业务均可依托数字化平台完成闭环运转。流程优化打破传统人工操作的局限,提升业务运行的精细度与流畅度,推动人力资源业务运行朝着高效化、规范化方向发展。

3.3 人才开发与培育体系的数字化创新路径

传统人才培育模式采用统一化的培育方式,培育内容与培育形式较为单一,无法贴合不同岗位人才的成长需求。固化的培育模式难以持续挖掘人才专业潜能,滞后于企业数字化转型的人才发展需求。数字化创新依托智能数据体系捕捉员工专业短板与成长诉求,结合行业发展趋势与企业岗位需求搭建分层化的培育体系。借助线上学习载体与智能培育工具,丰富人才培育的内容形式,搭建常态化、长效化的人才成长培育机制。全新的培育模式可以精准匹配人才成长节奏,持续提升企业人才队伍的专业素养与综合能力。

3.4 员工关系与组织激活的数字化升级路径

传统员工关系管理侧重制度约束与日常维系,管理方式较为被动,难以充分调动员工的工作主动性与创造性。单一的管理形式无法深度联结员工与组织,难以营造活跃的组织发展氛围。数字化升级依托多元线上交互载体,搭建常态化的员工沟通渠道,精准捕捉员工工作状态与心理诉求。数字化手段可以完善组织激励与氛围

建设机制,依托数据化管理方式优化员工激励模式,激发员工工作积极性与岗位创造力。持续优化的员工管理体系能够拉近组织与员工的联结距离,充分激活组织内部人才活力,夯实企业数字化发展的人才基础。

4 数字化人力资源管理创新落地的支撑体系构建

4.1 企业数字化思维与认知体系培育

数字化人力资源管理的落地推进需要配套思维认知作为内在支撑,传统管理思维固化的认知模式会限制数字化转型的推进速度与落地质量。企业需要自上而下转变固有管理认知,打破传统人事管理的固有思维局限,树立适配数字经济发展的现代化人力管理思维^[4]。持续开展数字化认知普及与思维培育工作,帮助企业管理层与基层工作人员接纳全新的管理理念。逐步扭转偏重事务管控的传统认知,建立以人才价值挖掘和组织长效发展为核心的数字化认知体系。

4.2 人力资源数字化人才梯队搭建

数字化人力管理模式的落地运行依赖专业人才队伍的持续赋能,现有人力团队的专业能力结构往往难以适配数字化管理的运行需求。企业需要围绕数字化人力管理工作的开展需求,搭建结构完善、能力适配的专项人才梯队。针对性培育具备传统人力管理素养与数字技术应用能力的复合型人才,优化人力团队的能力结构与人员配比。完善人才梯队的成长培育机制,围绕数字工具应用、数据运营分析、数字化管理设计等内容开展能力提升工作。阶梯化的人才队伍建设能够持续补足数字化人力管理的人才短板,为管理模式创新落地提供稳定的人力储备与能力支撑。

4.3 数字化管理技术与工具体系搭建

完善的技术工具架构是数字化人力资源管理创新落地的硬件基础,基础技术设施的完善程度直接影响数字化管理工作的运行效率。企业需要结合自身经营规模与人力管理需求,搭建适配企业发展现状的数字化技术体系。整合数据处理、智能运营、线上管理等各类技术工具,搭建一体化的数字化管理平台。持续优化技术架

构的运行稳定性与适配性,打通各类工具与平台之间的数据通道,实现人力数据资源的统一归集与高效运用。成熟完善的技术工具体系可以持续赋能人力管理流程革新,保障各类数字化创新路径有序落地运行。

4.4 适配数字化转型的组织文化培育

组织文化能够潜移默化影响企业内部管理模式与员工行为导向,良好的文化氛围可以助推数字化人力管理的长效落地。传统固化的组织文化氛围偏向稳定保守,难以适配数字化转型带来的管理变革与模式创新。企业需要主动培育开放包容、崇尚创新、乐于变革的新型组织文化,营造适配数字化转型的内部发展氛围。引导全员主动接纳管理模式的革新,主动参与数字化背景下的各项管理变革工作^[5]。

结束语

人力资源管理的数字化转型并非单纯的技术移植,而是管理思维、运行模式与组织形态的系统性变革。从底层逻辑的迭代到具体路径的落地,从组织架构的重塑到文化氛围的培育,每一个环节都需要统筹推进、协同发力。唯有将数字技术深度嵌入人力管理全链条,同步推动管理者认知升级与组织文化革新,才能真正释放数字化对人才资源的激活效能,为企业高质量发展持续注入人力动能。

参考文献

- [1] 范利红. 数字化转型下人力资源管理模式的创新路径研究 [J]. 河北企业, 2025(12): 131-134.
- [2] 顾望. 数字化转型背景下企业人力资源管理模式创新研究 [J]. 现代商业, 2026(4): 115-118.
- [3] 郝佳媚. 数字化转型背景下人力资源管理专业教研模式创新研究 [J]. 科学咨询, 2026(6): 158-162.
- [4] 黄秀芳. 数字化转型背景下施工企业人力资源管理模式创新 [J]. 国际公关, 2025(13): 30-32.
- [5] 钟斌. 数字化转型背景下企业人力资源管理模式的创新探索 [J]. 四川劳动保障, 2026(1): 43-44.