

# 数字化转型背景下人力资源管理模式变革研究

刘爱鹏

钢铁研究总院有限公司 北京 100000

**摘要:** 在数字化转型背景下, 本文深入探讨人力资源管理模式变革。分析转型对管理多维冲击, 指出变革方向, 涵盖战略定位、流程、结构与文化生态等方面。阐述变革关键支撑要素, 包括技术、人才、领导力与数据治理。同时剖析潜在风险, 如技术依赖、员工抵触与文化冲突, 并提出应对策略, 为企业人力资源管理数字化转型提供参考。

**关键词:** 数字化转型; 人力资源管理; 模式变革; 支撑要素; 风险应对

## 引言

数字化浪潮席卷而来, 企业面临前所未有的变革压力。人力资源管理作为企业发展的核心要素, 也深受影响。传统管理模式在新技术冲击下逐渐力不从心, 难以满足企业快速发展的需求。在此背景下, 探索人力资源管理模式变革成为必然趋势。研究数字化转型中人力资源管理模式的变革, 有助于企业更好地适应市场变化, 提升竞争力, 实现可持续发展。

## 1 数字化转型对人力资源管理的多维冲击

### 1.1 技术重构管理基础

在数字化转型浪潮中, 大数据、人工智能与云计算等前沿技术正以前所未有的态势深度渗透至人力资源管理流程的各个环节。大数据技术凭借海量数据的收集、整合与分析能力, 为人力资源决策提供了全面且精准的信息支撑<sup>[1]</sup>。人工智能技术则通过智能算法与机器学习, 实现了招聘筛选、绩效评估等工作的自动化与智能化, 极大提升了管理效率。云计算技术为人力资源信息系统提供了强大的存储与计算能力, 保障了数据的安全性与可访问性。传统管理工具在数字化时代逐渐失去效力。纸质档案不仅占用大量物理空间, 而且在信息检索与更新方面存在极大不便, 难以满足快速变化的管理需求。人工统计方式不仅效率低下, 还容易出现人为错误, 无法保证数据的准确性与及时性。这些传统工具正被数字化管理系统所取代, 例如电子档案系统实现了员工信息的数字化存储与便捷检索, 智能统计工具能够快速准确地完成各类数据统计工作, 为人力资源管理提供了坚实的技术基础。

### 1.2 组织形态适应性挑战

数字化转型对组织形态提出了全新要求, 传统层级制组织面临着向扁平化、网络化结构转型的巨大压力。层级制组织中信息传递链条长, 决策流程繁琐, 难以快速响应市场变化与员工需求。而扁平化、网络化结构能

够减少中间层级, 缩短信息传递路径, 提高决策效率与组织灵活性。跨部门协作在数字化时代变得愈发重要, 敏捷响应需求也显著提升。在数字化业务模式下, 各部门之间的关联性增强, 需要打破部门壁垒, 实现信息共享与协同工作。例如, 产品研发、市场营销与售后服务部门需紧密配合, 共同应对市场挑战。这就要求组织具备敏捷响应能力, 能够快速调整资源配置, 以适应不断变化的市场环境。

### 1.3 人才能力需求升级

数字化转型对员工与管理者的能力提出了更高要求。员工需掌握数字技能, 数据分析能力能够帮助员工从海量数据中提取有价值信息, 为工作决策提供依据; 系统操作能力则使员工能够熟练运用各类数字化工具, 提高工作效率与质量。管理者需具备技术洞察力与变革领导力。技术洞察力使管理者能够准确把握数字化技术发展趋势, 将其应用于人力资源管理实践; 变革领导力则有助于管理者推动组织变革, 引导员工适应数字化转型, 激发员工创新活力, 引领组织在数字化浪潮中实现可持续发展。

### 1.4 管理思维范式转变

数字化转型促使人力资源管理思维范式发生深刻转变。决策模式从经验驱动转向数据驱动, 传统决策往往依赖管理者个人经验与主观判断, 存在一定局限性。数据驱动决策则基于全面、准确的数据分析, 能够提高决策科学性与精准性。员工体验优化从标准化管理迈向个性化服务。在数字化时代, 员工对工作体验的期望不断提高, 标准化管理难以满足员工多样化需求。个性化服务能够根据员工不同特点与需求, 提供定制化的人力资源服务, 增强员工归属感与忠诚度, 提升组织竞争力。

## 2 数字化转型背景下人力资源管理模式变革方向

### 2.1 战略定位升级

在数字化转型的大背景下, 人力资源管理正经历着

从传统支持性职能向企业战略核心参与者的重要角色转变<sup>[2]</sup>。过去,人力资源管理主要聚焦于日常事务性工作,如招聘、培训、薪酬发放等,为企业的正常运转提供基础保障。如今,随着数字技术的广泛应用,企业面临着前所未有的变革与挑战,人力资源管理需深度融入企业战略规划,成为推动企业数字化转型的关键力量。人力资源规划与企业数字化转型目标需实现动态对齐。企业数字化转型是一个持续演进的过程,不同阶段有着不同的目标与重点。人力资源管理应紧跟这一进程,根据企业战略方向的调整,及时优化人力资源配置。例如,当企业聚焦于数字化营销转型时,人力资源规划需着重吸引和培养具备数字营销技能的专业人才,同时对现有营销团队进行数字化能力提升培训,确保人力资源供给与企业数字化转型需求相匹配。

## 2.2 管理流程再造

招聘环节借助数字技术实现全面升级。AI简历筛选通过自然语言处理与机器学习算法,快速精准匹配岗位需求,大幅提升筛选效率与准确性。视频面试打破地域限制,降低招聘成本,使企业能够广泛吸纳全球优秀人才。人才画像构建整合多维度数据,全面刻画人才特征,为企业精准招聘提供科学依据。培训领域,虚拟现实模拟训练营造逼真工作场景,让员工在沉浸式体验中提升实践技能。个性化学习路径设计依据员工技能水平、职业发展目标,定制专属学习方案,提高培训针对性与有效性。绩效管理方面,实时数据追踪实现工作过程可视化,多维度评估模型综合考量工作成果、行为表现、团队协作等因素,持续反馈机制及时为员工提供改进建议,促进绩效持续提升。薪酬管理引入动态调整机制,根据市场行情、员工绩效、企业效益等因素灵活调整薪酬水平,创新非货币化激励手段,如弹性工作时间、职业发展机会等,激发员工工作积极性。

## 2.3 组织结构优化

打破部门壁垒,建立跨职能项目制团队成为组织结构优化的重要方向。跨职能项目制团队能够整合不同部门的专业知识和技能,提高项目执行效率和质量。在数字化项目中,涉及技术、市场、运营等多个部门,跨职能团队能够快速响应项目需求,协同解决问题。构建“平台+自组织”的柔性组织架构,平台为企业提供资源支持、技术保障和流程规范,自组织团队则根据项目需求自主组合、自主管理,具有更高的灵活性和创新性。这种组织架构能够更好地适应数字化时代快速变化的市场环境,激发员工的创造力和主动性。

## 2.4 文化生态重塑

培育数字化思维是文化生态重塑的重要内容。鼓励试错、包容失败的创新文化能够激发员工的创新热情,使员工敢于尝试新的数字技术和管理方法。在数字化转型过程中,难免会遇到失败和挫折,包容失败的文化氛围能够让员工从失败中吸取教训,不断改进和创新。构建学习型组织也是关键。知识共享平台为员工提供了交流和分享知识的平台,促进知识的流通和传承。内部导师制度则通过经验丰富的员工指导新员工,加快新员工的成长速度,提升整个组织的学习能力和竞争力<sup>[3]</sup>。

## 3 数字化转型中人力资源管理变革的关键支撑要素

### 3.1 技术基础设施

在数字化转型浪潮中,人力资源信息系统正经历着集成化与智能化升级的关键变革。集成化意味着打破传统系统间壁垒,将招聘、培训、绩效、薪酬等分散模块有机整合,实现数据共享与流程贯通。如此一来,人力资源部门能全面掌握员工信息,精准制定管理策略,提升整体管理效能。智能化升级则借助人工智能、机器学习等技术,赋予系统自动分析、预测与决策能力。例如,系统可根据员工历史数据预测离职倾向,提前采取留人措施,增强人力资源管理的前瞻性。数据分析工具与可视化平台的部署同样不可或缺。数据分析工具能对海量人力资源数据进行深度挖掘,揭示数据背后隐藏的规律与趋势,为决策提供有力支撑。可视化平台将复杂数据转化为直观图表,使管理者快速理解数据含义,做出科学判断。通过二者协同,人力资源决策从经验驱动转向数据驱动,提高决策准确性与科学性。

### 3.2 复合型人才储备

内部培养是构建复合型人才队伍的重要途径。开展数字化技能培训,为员工提供数据分析、系统操作等专业知识,提升员工数字化素养。轮岗实践让员工在不同岗位锻炼,拓宽视野,培养跨领域工作能力,使员工既懂技术又熟悉业务。外部引进兼具技术背景与管理经验的跨界人才,能为企业注入新活力。这类人才既掌握先进数字技术,又具备管理思维,能快速适应数字化转型需求,引领团队开展创新工作。他们的加入还能带来新理念与方法,促进企业内部人才交流学习,推动整体人才队伍素质提升。

### 3.3 变革领导力

高层管理者对数字化转型的战略承诺与资源投入是变革成功的关键。高层需从战略高度认识转型重要性,制定明确目标与规划,并投入足够人力、物力、财力,确保转型工作顺利推进。中层管理者在变革中扮演执行与动员角色。要具备较强变革执行能力,将高层战略转化为具体行

动方案并有效实施。同时善于动员员工，激发员工参与变革积极性，营造良好变革氛围，推动变革举措落地。

### 3.4 数据治理体系

建立数据安全与隐私保护机制是数据治理基础。随着人力资源数据数字化程度提高，数据安全面临挑战。需制定严格数据访问权限、加密存储等制度，防止数据泄露与滥用，保障员工信息与企业数据安全。数据质量管理与标准化流程设计能提升数据价值。建立数据质量评估指标体系，监控数据准确性、完整性等，及时纠正问题<sup>[4]</sup>。设计标准化数据采集、存储、处理流程，确保数据规范可用，为人力资源决策提供可靠数据支持。

## 4 数字化转型背景下人力资源管理变革的潜在风险与应对策略

### 4.1 技术依赖风险

在数字化转型进程中，企业对人力资源相关技术的依赖程度日益加深，由此带来一系列潜在风险。系统故障是较为突出的风险之一，一旦人力资源信息系统、数据分析平台等关键技术系统出现故障，可能导致招聘流程停滞、薪酬核算错误、绩效评估无法进行等管理中断情况，严重影响企业正常运营。为应对这一风险，企业需制定完善的应急预案。建立系统故障预警机制，实时监测系统运行状态，提前发现潜在问题。同时，准备备用系统与数据恢复方案，确保在主系统故障时能够迅速切换至备用系统，恢复数据与业务运行，降低故障对管理活动的影响。算法偏见也是不容忽视的风险。在招聘环节，基于算法的简历筛选、人才评估等工具可能因数据偏差或算法设计缺陷，对某些群体产生不公平对待，损害招聘公平性。企业应建立算法偏见修正机制，对算法进行定期审计与评估，检查算法是否存在歧视性因素。引入多元化数据样本，优化算法模型，确保算法能够公平、客观地评估人才。此外，设立人工审核环节，对算法筛选结果进行复核，避免因算法偏见导致优秀人才流失。

### 4.2 员工抵触风险

数字化转型往往伴随着工作方式、管理模式的重大改变，容易引发员工抵触情绪。变革沟通策略是缓解员工抵触的关键。企业应将变革目标透明化，向员工清晰阐述数字化转型对个人职业发展、企业长远利益的积极影响，让员工理解变革的必要性。采用参与式决策方式，鼓励员工参与变革方案制定与实施过程，倾听员工意见

与建议，增强员工对变革的认同感与归属感。员工赋能计划也是有效应对手段。通过开展数字化技能培训，提升员工适应新技术、新工具的能力，帮助员工掌握数字化转型所需技能，减少因技能不足产生的焦虑与抵触。为员工制定职业发展规划支持，根据数字化转型需求，为员工提供晋升通道与发展机会，让员工看到在变革中的职业发展前景，激发员工积极参与变革的动力。

### 4.3 文化冲突风险

数字化转型带来数字化理念与传统管理思维的碰撞，可能引发文化冲突。企业需探索传统管理思维与数字化理念的融合路径，挖掘传统管理文化中的优秀元素，如团队协作、敬业精神等，与数字化理念中的创新、敏捷等特质相结合，形成具有企业特色的新型管理文化。跨代际员工协作也是文化冲突的体现。数字原住民熟悉数字技术，追求创新与快速变化；传统员工则更注重稳定性与经验传承<sup>[5]</sup>。企业应建立跨代际员工协作机制，搭建交流平台，促进不同代际员工之间的沟通与理解。开展团队建设活动，增强团队凝聚力，鼓励不同代际员工相互学习、优势互补，共同推动企业数字化转型。

### 结束语

数字化转型背景下人力资源管理模式变革是一项复杂且长期的系统工程。企业需充分认识变革的重要性与紧迫性，积极应对各种挑战。通过明确变革方向，强化关键支撑要素，有效防控潜在风险，推动人力资源管理向数字化、智能化迈进。如此，企业才能在激烈的市场竞争中占据优势，实现人力资源的高效配置与价值最大化，为企业的持续发展奠定坚实基础。

### 参考文献

- [1]庄兵.数字化转型背景下人力资源管理创新路径[J].全国流通经济,2025(9):189-192.
- [2]张澄澄.数字化转型背景下人力资源管理创新路径[J].全国流通经济,2025(4):121-124.
- [3]兰英月.数字化转型背景下人力资源管理创新路径[J].财经界,2025(26):165-167.
- [4]李叶.数字化转型背景下人力资源管理创新实践[J].农电管理,2025(4):25-26.
- [5]胡晓霞.数字化转型背景下人力资源管理创新分析[J].大武汉,2023(24):155-157.