企业人力资源管理数字化创新策略

●袁娇娇

[摘要]为推动企业人力资源管理数字化创新，使人力资源管理的作用得到充分体现，并帮助企业达成长远发展目标。可以通过培养数字化思维、构建数据管理体系、调整招聘流程、增强员工数字化素养等方法促进企业人力资源管理数字化转型。而推动企业人力资源管理数字化创新，不但可以使企业人力资源管理水平得到提升，而且在降低人力资源管理人员工作压力的同时，还能促进企业数字化转型。但目前在开展人力资源管理数字化创新时，仍存在部分问题，因此人力资源管理人员需持续进行研究。推动企业人力资源管理数字化创新是企业发展的必经之路，以期能够为企业的可持续发展提供坚实的支持。

[关键词]企业；人力资源管理；数字化；创新

随着现代社会的快速发展，做好企业人力资源管理数字化创新已成为推动企业发展的有效途径，因此，企业对于人力资源管理有了更高要求，并在一定程度上增加了管理人员进行人力资源管理、创新的难度。人力资源管理作为企业管理工作的关键构成，对企业今后发展的方向有着一定的影响。由此可见，将人力资源管理落到实处，不仅可以合理分配人力资源，还可以为企业创造更多效益。

企业开展人力资源管理数字化创新优势

一方面，应用数字化技术，可以简化工程流程，减轻员工工作负担，使人力资源管理更加高效。另一方面，应用大数据技术，可以帮助管理人员获取精准、可靠的人才数据资料，并以此设计出切实可行的人才培养方案。与此同时，推动人力资源管理创新数字化发展还能够带给员工更加丰富的体验，例如，员工可以通过个人账号申请访问企业官网、自主填写假期申请、修改个人信息等，以简化人力资源管理流程，使人力资源管理更加高效。同时，人力资源管理的数字化创新还能减少使用纸质资料，开展无纸化办公，以此不仅可以提高资源利用率使相关工作更加高效开展，还可以保护周围环境。除此之外，加大力度开展人力资源数字化管理还能挖掘出有潜力的人才，使人才发展方向与企业业务需求相一致，帮助企业达成战略发展目标。

企业人力资源管理数字化创新措施

（一）培养数字化思维

数字化思维作为新兴理念，其不仅具有较强系统性，还需要管理人员在数字化工具支持下开展各项决策。因此，人力资源管理人员在工作时需认识到数字化变革对企业的影响，强化自身数字化思维，并运用全新管理模式改善人力资源管理质量。此外，人力资源管理人员还应培养员工的数字化思维，提升其企业适应能力，并为业务活动的顺利开展提供支持。

（二）明确数字化目标

一方面，企业应合理规划并设计切实可行的数字化建设战略。需要注意的是，企业在制定战略时应将自身发展史实、现实发展情况、进一步发展趋势、产品在市场中的定位等作为着力点，帮助企业明确数字化建设任务以及实施流程。另一方面，企业应在内部开展宣传活动、信息公示、运用互联网平台与员工进行沟通等手段，扩大数字化建设覆盖范畴，以增强企业对数字化市场的适应能力。此外，人力资源管理部门对企业也有着关键的作用，其不仅需要面向管理层介绍数字化建设对企业的影响，尽可能获得管理层的认可，在这个过程中，人力资源管理部门还需要从细节出发设计数字化转型规划，强化数字化平台建设效果。

（三）构建数据管理体系

首先，企业需要找准数据分析目标，并将这一目标作为着力点搜集所需数据资料，通过资料辅助决策。其次，企业在开展人力资源数据管理工作时，应统一数据并制定明确的管理步骤，在保证所获取的数据具有较强真实性的同时，提高数据时效性。在这个过程中，企业需构建完善的资源平台，从源头出发改善缺乏数据资产基础、相关标准并不明确等问题。最后，企业还需要增强自身数据标准化管理能

力，通过将数据管理落到实处，来推动人力资源向数字化、智能化发展，以此增强企业运营能力，并确保企业内部数据资料可以得到有效应用。需要注意的是，随着企业的进一步发展，企业内部所用技术类型更加多样、人力资源管理复杂程度有所提升。因此，企业在开展工作时应主动分析所用技术是否可以满足自身现实需要，并借此不断提高自身对数字化技术的应用能力，进而达成持续发展目标。

（四）强化员工数字化素养

（1）企业对员工进行数据分析、数字化营销、软件研发的相关培训时，需考虑自身业务类型及各岗位对员工的要求。例如，组织销售人员学习数字化时代的营销方式；提升销售人员运用社交媒体开展营销活动的能力；组织财务人员学习运用大数据等新兴技术进行财务分析技巧，推动财务管理数字化转型。同时，借助将线上、线下相结合的培训模式，对现有培训手段进行创新，为员工提供更多实际操作机会，确保所有员工都能够在培训过程中有所收获。（2）企业需考虑员工的发展需求为员工提供微课、电子书籍等资源，在满足员工自主学习以提高自身专业素养的同时，还能确保员工能够熟练应用数字化技术。（3）从多角度出发进行人才培养工作。一方面，企业可以定期邀请专家在企业内部举办讲座，介绍数字化相关内容。并通过开设内部交流会，宣传最新的数字化技术，确保员工能够相互交流、取长补短、共同进步。另一方面，企业应与高校、科研单位以及龙头企业开展深度合作，为员工提供更多交流学习、实训机会。同时，借助线上平台，满足员工实时学习需要。在此过程中，企业还需应用大数据技术、智能化技术，以充分挖掘人力资源潜能。（4）企业应建立健全培训考核制度及激励制度，通过设置专项资金，对主动开展人力资源管理的员工，具有较强数字化素养、在岗位工作中贡献较大的员工进行鼓励。

（五）提高数据敏锐度

首先，管理层要增强自身数字化思维，在大数据、人工智能、云计算等技术支持下，将自身从原本的成本分析者转变为决策者，并借助各项资料，明确员工行为规律、发展需要以及工作过程中可能会产生的问题，为之后人力资源管理方案的调整提供参考。其次，管理人员可以借助数字化平台动态分析员工绩效，并做好反馈，及时优化工作方案，使相关工作更加高效开展。最后，在对员工数据进行管理时，还应做好数据加密，合理设置各人员访问权限，尽可能地保证数据安全。

（六）调整招聘流程

（1）企业可以通过构建线上招聘平台，及时上传、推广招聘信息，并运用微信公众号、微博等途径，使更多人才了解到企业的招聘信息。（2）招聘工作者可以运用人工智能技术，高效筛选简历，以此缩短招聘活动需要花费的时间。（3）招聘工作者可以运用共享桌面进行线上面试，在控制面试成本的同时，分析面试人员的肢体动作、微表情，来提高面试精准度，使面试更加有效。（4）管理人员应主动分析现有招聘数据，明确招聘市场的动向，分析竞争对手所开展的招聘活动，为企业后续招聘方案的制定提供数据保障。（5）应用数字化技术，能够实时与应聘者进行联系，并及时更新应聘者的申请状态，防止由于长时间缺少反馈，导致应聘者对企业失去信任的情况出现。（6）企业在开展招聘时，应借助于员工评价、招聘软件等展示企业良好的工作环境以及竞争优势，吸引更多高质量人才投递简历。

（七）通过数据开展决策

首先，企业应加大力度构建数据驱动决策文化，确保管理人员、员工都能够依据数据开展决策活动。其次，数字化管理能够简化现有人力资源管理流程，在帮助员工减负的同时通过标准化管理流程，避免因人工操作不当出现的问题。再次，对数字化技术进行应用，可以改变各部门相互独立的现状，为人力资源部门、业务部门提供相互交流机会，并通过实时传递各项资料，改善业务工作效果。最后，应用数字化平台，还能够为员工提供线上办公、远程办公等办公选择，以调整企业用工模式，在增强企业对市场适应能力的同时减少企业人力资源投入，确保企业能够在市场竞争中占据有利位置。此外，不同行业对人力资源管理的要求存在一定差异，因此，管理人员在推动人力资源数字化管理创新时，还应考虑到行业特征科学地开展设计。

（八）科学规划数字化系统

打造数字化系统，并非短时间内可以完成的工作，因此，企业需要做好准备工作，根据自身数字化转型现状，搜集所需数据资料，并将保持独立性、精细化作为前提，进行数据整合、存储工作，提高系统设计有效性。在防止数据浪费的同时，灵活应用现有数据资源。在这一阶段，企业应加大力度开展需求分析，明确用户需要、业务工作情况以及对功能需要，保证所开展的项目能够符合市场发展趋势。此外，企业还应主动分析人力资源数字化管理各阶段情况，加强各环节间的衔接，推动人力资源管理系统化、集成化发展。一方面，企业需生成采购清单，根据自身情况购买新型计算机，并在计算机中安装杀毒软件、防火墙，从硬件角度出发杜绝因数据被篡改、泄露所引发的风险。另一方面，企业还可以与科技企业进行合作，打造员工数据管理平台、人力资源管理平台、数据共享制度等，来提高企业人力资源管理自动化程度。如果企业的整体实力较强，则可以购买科技企业所提供的定制服务，确保所开展的人力资源管理数字化可以与企业发展目标相符。

（九）根据评估结果优化数字化建设

人力资源数字化转型需要循序渐进，因此，管理人员在工作中需认识到开展人力资源数字化创新评估重要性，将评估结果作为着力点制定优化方案。从技术层面，企业应对现有技术基础设施进行分析，确保云计算架构、数据存储平台可以正常使用，为企业人力资源数字化创新提供技术保障。在此过程中，企业还需对所用软件、硬件工具进行分析，确保其能够展现出应有功能。从员工满意程度分析，企业应使用问卷调查、与员工面对面交流等方式，了解员工对数字化建设的看法和观点，及时发现人力资源数字化管理过程中存在的隐患并做出处理，增加员工开展数字化转型的热情。从经济效益层面分析，企业应将人力资源管理数字化是否可以减少成本投入、增强业务能力、合理分配人力资源作为出发点，进行针对性地设计优化方案，为企业创造更多经济效益。从创新效果这一层面来进行评估，管理人员应将新产品推出速度、产品的市场占有率等作为重要依据，研究企业当前创新能力，并借助于具体的指标分析数字化转型效果。此外，企业还应从整体角度分析人力资源数字化程度，判断数字化工具是否可以为人力资源管理提供支持，明确在企业中开展数字化转型的优势与问题。

企业人力资源管理数字化创新发展趋势

(1)建设多元文化。随着世界经济一体化的进一步深化，构建多元文化企业已成为时代发展的必然。因此，人力资源管理部门在开展工作时，应帮助管理人员更新自身看法和观点，并在现代化人力资源管理思维引导下打造出具有较强人文关怀，能够为员工提供公平竞争机会的工作环境，确保员工能够在潜移默化影响下获得发展，从而达成员工和企业协同发展目标。同时，企业还应建立长效培训制度，帮助员工树立终身学习意识，并为员工提供实际操作机会以及跨专业交流平台，确保员工能够保持积极乐观的心态，勇敢面对工作中出现的挑战，为企业的发展添砖加瓦。

(2)充分应用各项技术。企业对大数据、云计算、人工智能等技术进行应用，可以有效提高自身业务能力、运营水平。因此，在今后企业需将所开展的业务工作作为着力点，推动全业务全流程数字化升级。此外，目前上述技术已经在招聘、薪酬管理等方面获得了一定成效，在之后还可以被应用到其他工作中，例如，企业可以通过虚拟导师与员工进行一对一教学，帮助员工达成个性化发展目标，满足自身智能化发展需要。

结束语

综上所述，在现代经济社会中，人力资源管理数字化创新在企业中的作用更加突出，管理人员只有明确开展人力资源管理数字化创新优势，加大力度进行相关工作，才能够在提高人力资源利用率的同时增强企业竞争力。因此，管理人员应将人力资源管理数字化创新作为重要任务，以保证工作效果。

参考文献

[1]刘金源.大数据时代企业人力资源管理数字化转型面临的挑战与应对策略[J].企业改革与管理,2023(24):116-117.

[2]陈洪冉.大数据时代企业人力资源管理策略研究[J].商展经济,2023(23):157-160.

[3]陈香瑜.企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制探讨[J].商场现代化,2023(22):69-71.

[4]韩薇.企业人力资源管理中劳动关系问题的体现、成因及应对策略[J].法制博览,2023(30):136-138.

[5]雷洁薇.数字化时代中企业人力资源管理的变革与挑战[J].中国产经,2022(20):135-137.

[6]柯淑凤,刘堂琦.云时代企业人力资源管理数字化转型对策刍议[J].中小企业管理与科技,2022(18):54-56.

作者简介：

袁娇娇(1978—),女,汉族,湖北荆门人,本科,助理研究员,广东创新科技职业学院,研究方向:人力资源管理。