

数智时代下人力资源管理的数字化转型

王 研

(中信戴卡股份有限公司,河北 秦皇岛 066011)

摘 要:随着时代的不断发展,数据的重要性日益凸显,在未来的经济发展中,数据将会占据主导地位。数据为企业的发展提供明确的参考依据,大大降低企业的成本,企业人力资源管理工作也在数字时代下发生很大的变化。为了提高企业人力资源管理数字化水平,就要充分结合数智时代的要求,积极进行人力资源管理转型。本文主要对人力资源管理现状进行分析,然后提出数字化转型的具体对策。

关键词:数智时代;人力资源管理;数字化

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.35.188

1 引言

随着数字技术与人工智能技术的不断发展,我国经济发展进入全新的轨道,企业也面临接踵而至的挑战。要将数字技术与人工智能有机结合,充分发挥互联网的优势,实现数字化、网络化、智能化功能的高效协同,使企业充分适应数智时代的新要求。企业要加强人力资源管理工作的转型,使其迈向数字化方向。数智时代的人力资源管理与传统的管理模式存在显著的差异。首先,管理人员将会采用数字化管理的方式为企业提供可靠的人力资源管理数据,提高决策的数据化水平。数智时代对人力资源管理工作提出更高的要求,人力资源管理人员要掌握先进的技术,了解数据应用的必要性,对人力资源管理工作进行创新。

2 数智时代下人力资源管理工作存在的问题

随着时代的不断发展,企业需充分意识到数智时代所带来的机遇和挑战,对人力资源管理工作进行创新。传统的人力资源管理手段比较落后,不能充分满足企业的发展需求。部分管理人员缺乏先进的数字化意识,高层管理人员对人力资源管理数字化发展不够重视,依然采用传统的管理手段,降低人力资源管理的效率,影响企业的正常运营,对企业的发展尤为不利。工作人员进行信息管理时,无法对复杂的数据进行整理。部分企业的人力资源管理数字化建设不到位,其信息管理模式已经逐渐不适合数智时代的要求。人力资源管理无法摆脱传统的组织架构影响,导致信息不能及时得到共享,各部门的信息沟通存在一定的滞后性。要对现有的组织架构进行精简,提高组织效率,使组织迈向扁平化方向,才能提高人力资源数字化水平。

3 人力资源管理数字化转型措施

3.1 对绩效管理进行优化

在数智时代,企业需高度重视绩效管理的优化,对数据存储的步骤进行简化处理,提高数据的精准度,扩大数据的存储空间,充分满足管理人员对数据的需求。要对员工的绩效数据进行全面的收集和整理,保证员工充分满足岗位的要求。对相关人员进行精简,优化组织结构。要采用合理的数据分析方法,明确组织的目标,对现有的绩效目标进行调整。为了进一步激发员工的主观能动性,就要提高绩效反馈的真实性,确保组织结构正常运转,提高工作效率。积极开发多元化管理系统,对员工的信息进行全面搜集,确保考核工作全面开展,为管理人员提供真实可信的信息。

3.2 对培训进行优化

人力资源管理人员要掌握数字化技术,提高人力资源管理数字化水平。要加强对员工的培训,使其充分了解人力资源管理数字化建设的必要性,提高自身综合素质。在进行培训时,需明确培训的目标,根据员工的岗位职责和工作要求,提高培训内容的针对性。要加强对复合型与创新型人才的培养,提高员工的专业能力与数字化操作能力,使其能够熟练处理各项事务。要合理进行培训课程的设计,充分做到以员工为本,既要保证员工掌握扎实的基础知识,又要拓展员工的视野。对员工进行专业的指导,使其能够通过多个角度思考和解决问题,提高员工的业务能力,为员工提供更多的锻炼机会,

使其能够在实际工作中充分应用先进的数字化技术。要对员工进行合理的考核,科学评估培训效果。根据评估的结果,及时分析培训过程中存在的问题,对培训的措施进行改进,充分满足员工的需求。要加强对培训制度的改进,在培训制度中融入数字化工具的应用,使员工能够充分数字化建设的必要性。鼓励员工采用先进的智能手机和移动设备,利用碎片化时间进行学习。为员工建立学习档案,制定个性化学习方案,为其自动推送所需课程,使员工能够不断成长。由于数智时代下,知识的更新速度比较快,企业要根据行业发展现状与相关信息,及时对培训的制度进行更新,了解企业所面临的环境变化,不断调整企业的发展策略,使企业在发展的过程中更加与时俱进。

3.3 对管理体制进行创新

在数智时代,企业要对传统的管理体制进行创新,才能提高员工的创新意识和创新能力。要充分发挥出互联网的作用,人力资源管理人员需掌握基础的数字程序设计知识与能力,根据实际工作情况,积极完善人力资源管理数字化建设。可充分发挥手机 APP 的优势,打造属于企业的网络平台运营体系,对工作程序进行优化。定期在公司网站发布培训课程,使员工能够根据自身需求选择相应的培训内容,完善自身知识结构,提高员工的综合能力。积极建设网络社交平台,发布招聘信息,为企业招聘优质人才。企业管理人员要具备数字化思维,打造与企业战略相匹配的人才管理机制。要不断提高企业的形象,借助人工智能技术对应聘人员进行自动筛选;采用先进的虚拟现实技术和视频技术进行在线招聘,与应聘人员进行更加有效的沟通。充分发挥大数据技术的优势,了解行业内的人才需求,使管理人员能够做出更加合理的决策。

4 结束语

综上所述,在数智时代下,企业要积极对人力资源管理工作进行优化,开展数字化建设。要充分发挥数据的优势,为企业的发展注入更多力量。需对现有的人力资源管理模式进行创新,结合企业的实际情况构建完善的管理体制,有效发挥出数字信息技术的作用,使企业人力资源管理符合企业的发展情况,为企业提供优质的人才,实现企业可持续发展。

参考文献

- [1]王馨楠.新时代背景下企业人力资源管理的数字化转型探研[J].中国商论,2020(23):137-138.
- [2]高广陇.云时代企业人力资源管理数字化转型策略研究[J].企业改革与管理,2020(22):71-73.
- [3]王艳丽.信息时代下人力资源管理的数字化转型[J].科技经济导刊,2020,28(30):20-21.
- [4]梁云.探究人力资源管理的数字化转型[J].人力资源,2020(20):28-29.