

# 新时代背景下企业人力资源管理的数字化转型探究

杨威,周佳,彭坤

(内蒙古电力经济技术研究院,内蒙古 呼和浩特 010000)

**摘要:**在新时期背景下,社会企业对于企业内部的人力资源管理也提出了新的要求,不仅要求企业人力资源管理要具备较强的精准性,同时管理效率也必须要不断提升,才能够满足企业各项发展工作需求。而数字化技术属于一种新型的技术,该种技术与企业人力资源管理可以实现全面融合,对于提升企业人力资源管理工作效率有着极大的帮助。针对于此,此次研究主要就新时代背景下企业人力资源管理的数字化转型做了相关的研究,目的在于进一步提升数字技术在人力资源管理工作中应用成效。

**关键词:**新时代;企业;人力资源管理;数字化;策略

**[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.22.099**

从宏观的角度分析,在当前时代背景下,将数字化技术与社会企业管理进行全面融合已经逐渐地成为社会企业管理的必然发展趋势,企业人力资源管理也不例外。在这种大环境下,诸多企业内部人力资源管理实践工作期间已经极为重视对于企业人力资源管理数字化转型的研究,并且取得了一定的成效,初步地完成了企业人力资源管理的数字化转型工作,已经将一些新型的数字化技术以及设备融入到了企业人力资源管理体系当中,而企业人力资源管理在数字技术的支持下不论是在质量还是在精准度和时效性方面都有了较为明显的提升。但是要想去报数字技术能够在企业人力资源管理充分地发挥出其应有的优势功能,相关的管理人员在实践工作期间就必须更为全面地分析出存在于新时代背景下企业人力资源管理当中所存在的问题,然后制定出具有针对性的解决措施。

## 1 新时代背景下企业人力资源管理数字化转型的重要性分析

从本质上来讲,企业内部人力资源管理的数字化转型关键点就在于借助现代科学技术构建出智能化、信息化以及数据化的人力资源管理平台,将人力资源管理进行有效的创新,保证人力资源管理的实效性以及高效性。但是从实际角度出发,新时代背景下企业人力资源管理数字化转型还必须要克服一些困难才能够确保数字化技术可以在人力资源管理工作中充分的发挥出其应有的作用。而企业人力资源管理数字化转型对于企业人力资源管理的重要性主要表现在以下几个方面。

其一为,可以极大地提升企业内部工作人员及管理人员协同合作力度,借助数字技术可以有效的构建出完善的企业内部互动交流平台,各个部门的管理人员以及工作人员都可以借助该系统来完成信息的传递以及共享,而信息在传递的过程当中不论是时效性还是精准性都可以得到必要的保障。

其二为,可以有效地简化企业人力资源管理工作的流程,降低企业人力资源管理的繁琐复杂程度,借助数字化技术可以智能的对人员的工作能力进行分析,同时还可以评估出其优势能力以及劣势能力,并对其实现量化考核,极大地降低了人力资源评估以及管理的难度以及繁琐复杂程度。

其三为,可以提升人力招收的精准性,借助数字化技术可以快速的筛选出适合企业的应聘人才,同时还可以借助 AI 简历来推荐一些优秀且需要重点关注的人才,这样必然可以极大地提升提升人力资源管理的精准性。

其四为,可以有效地提升企业人力资源管理的效率,降低企业

人力资源管理的成本支出,在数字化技术的支持下,企业可以极大地降低人力资源管理工作中的人工成本以及其他成本支出,同时因为数字技术的支持还可以快速地完成各项人力资源管理工作中。

## 2 新时代背景下企业人力资源管理数字化转型的阻碍性问题分析

日前,我国诸多企业人力资源管理已经纷纷开始投入到了对于新时代背景下企业人力资源管理数字化转型的研究工作当中,经过一段实践的调查研究发现,当前数字化技术在企业人力资源管理工作中仍然没有全面的发挥出其应有的作用,而企业人力资源管理数字化转型发展计划也受到了一定的阻碍。导致这一问题出现的主要原因集中表现在以下几个方面。

其一为,转型要点不明确,经调查显示,现阶段,我国诸多企业虽然已经意识到企业人力资源管理数字化转型的势在必行,但是没有明晰数字化转型工作的要点,尤其是诸多企业明没有对智能业务、办公模式、管理性质以及人工管理进行数字化转型处理,在这种情况下,企业人力资源管理的数字化转型工作将变得过于形式化,无法充分的发挥出其应有的作用,进而导致企业人力资源管理先进性以及时效性一直难以得到全面的提升。

其二为,企业人力资源管理的信息素养有待提升,虽然当前新时代背景下,诸多社会群众都具备了一定的信息素养,但是人力资源管理数字化转型工作对于相关管理人员的要求相对更高,要求每一位管理人员都需要熟练的掌握数字技术的应用技巧,并树立起较强的信息化工作理念,但是经调查显示诸多企业内部的人力资源管理人员并没有达到这一要求,对于一些高新的数字技术认知度相对较低,也没有有意识的进行人力资源管理数字化转型研究,企业方面也没有对相关管理人员进行系统的培训,在这种情况下,由于缺乏必要的人才支持,企业人力资源管理质量必然将无法得到全面的提升,甚至还会严重影响到企业人力资源管理数字化转型发展进程。

其三为,企业人力资源管理数字化转型发展中数据安全与隐私管理不到位,数字化技术在企业人力资源管理中的应用对于数据信息安全管理的要求更高,但是诸多企业内部的管理人员在实践期间并没有强化对于人力资源管理信息的安全管理力度,诸多企业存在着信息流失的问题,而这些问题的出现不仅会影响员工的隐私安全性,甚至还会对企业造成巨大的损害,导致企业被诉讼并支付一定的赔偿费用以及诉讼费用,最终影响到企业的整体社会形象。

### 3 新时代背景下企业人力资源管理数字化转型的有效路径分析

#### 3.1 提升人力资源管理信息素养

新时代背景下企业人力资源管理数字化转型的关键支持就是人才支持,可以说信息化人才是保证数字技术在企业人力资源管理工作中充分发挥出其应有成效的关键保障性要素。针对于此,相关的管理人员在实践工作期间必须要加强对于信息化人力资源管理人才的培养。具体而言,首先,人力资源管理自身必须要确保自身具有较强的上进心,在工作当中不断的累积数字化人力资源管理工作经验,总结数字技术的应用技巧,探索出适合自身的工作方式,同时还要互相分享总结自身所探索出的工作技巧,确保企业内部所有人力资源管理综合工作能力可以得到同步提升。其次,企业方面也需要针对人力资源管理进行系统的培训,由企业最高领导层全面主持,定期的对于企业内部人力资源管理负责人进行全面且系统的培训,具体培训内容要包含企业人力资源管理数字化转型的要点、数字化人力资源管理技术应用要点、信息素养、创新意识等,在提升企业人才培养全面性的提升有效的确保每一位人力资源管理综合工作能力可以得到全面的提升,并满足当前企业人力资源管理数字化转型工作的需求。最后,需要引进一些数字化技术来对企业人力资源管理进行实践培训,培养相关管理人员的实操能力,使其在完成培训之后可以快速的融入到数字化人力资源管理环境当中,进而提升企业人力资源管理的成效。

#### 3.2 明晰企业人力资源管理数字化转型要点

为了确保数字技术可以发挥出其应有优势功能,并保证企业人力资源管理数字化转型目标得以实现,相关的企业人力资源管理在实践工作期间必须要明晰企业人力资源管理数字化转型要点,具体需要从以下几个方面着手进行具体转型发展工作。首先,需要对智能业务进行数字化转型处理,转变为业务伙伴型,要求人力资源管理部门和其他各类业务部门建立起坚实的合作关系,借助数字技术及时的进行沟通与协作,依照业务部门所提供的信息来对客户的需求进行挖掘以及记录,并反馈给业务部门。其次,需要对传统的纸质办公模式以及人工管理模式进行数字化转型处理,转变为数字化办公以及智能化管理,要求企业人力资源管理适当的减少纸质方式记录数据信息,借助数字技术来构建出人力资源管理数据模型,智能的评估出每一位工作人员的能力,同时还要借助 AI 技术以及云技术来构建出完善的信息数据库,记录每一位工作人员的信息,然后采用人机互动的方式开展各项人力资源管理,这是确保企业人力资源管理成效得以全面提升的关键,同时也是数字化转型的关键。最后,需要实现个性化管理目标,在实践进行数字化人力资源管理技术的应用过程当中,相关的管理人员必须要借助数字化技术来掌握每一位工作人员的实践工作能力以及优势能力,然后为每一位工作人员提供适合的工作岗位,使其能够充分发挥出自身的潜在价值,为公司创造更大的利益,并帮助相关工作人员来制定出长短个人发展目标,统一个人发展目标与企业发展目标,进而推动当前企业人力资源管理全面发展以及数字化转型发展进程,体现出数字技术在企业人力资源管理中的应用优势。

#### 3.3 强化对于企业人力资源管理信息安全管理力度

数字技术对于企业人力资源管理而言属于一把双刃剑,该项技术的应用在提升企业人力资源管理成效的同时也带来了一定的信息安全风险,而企业人力资源管理对于保证信息安全性的

要求极高。因此,相关的管理人员就必须要从强化企业人力资源管理信息安全管理力度的角度来进行企业人力资源管理数字化转型工作,为数字技术的应用奠定坚实的基础。具体而言,首先,需要制定出全面且系统的管理制度,设立信息安全管理部,专项负责企业人力资源管理信息安全工作,同时明确规定出其需要定期的审查数字化人力资源管理系统的的天性,确保可以及时的发现漏洞并消除漏洞问题。其次,需要企业人力资源管理在实践工作期间树立起较强的安全意识以及风险意识,工作过程当中严禁浏览与工作无关的网站,同时在搜集数据信息的过程当中要使用正版的工作软件,严禁下载盗版软件,对于一些重要的人力资源管理信息进行备份处理,并存储到独立的局域网以及信息库当中,运用加密软件对这些信息进行加密处理,赋予不同层面的管理人员相应的密匙,只有拥有相应的密匙才能够访问相关的人力资源管理信息,这样将可以极大地降低信息流失风险以及信息损毁问题出现的概率,进而为企业人力资源管理数字化转型发展工作提供必要的保障。

#### 结束语

综上所述,从企业管理体系的角度分析,人力资源管理属于企业管理体系当中关键组成部分,同时也是影响人事变动,企业内部员工未来发展以及企业整体发展的关键影响因素,该项管理的精准性以及时效性是决定企业未来发展的关键。针对于此,企业内部的人力资源管理必须要做到与时俱进的发展,充分的开发现代化技术在企业人力资源管理中的应用优势功能,因此,新时代背景下企业人力资源管理朝着数字化的方面转型发展已经势在必行。这就需要企业总部的人力资源管理在实践工作期间必须要加强对于企业人力资源管理数字化转型策略的研究,结合具体的阻碍性问题进行解决策略的制定,并落实掉实际工作当中以此来保证数字技术能够在人力资源管理当中充分的发挥出其应有的作用。

#### 参考文献

- [1]郭洪润.探究人力资源信息化数据转型[J].办公室业务,2020(23):64-65.
- [2]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.
- [3]陈宇鹏.数字化转型背景下 B 银行人力资源管理创新实践的研究[D].广西大学,2020.
- [4]谢菁.大数据时代国有水利企业人力资源管理的转型之路[J].内蒙古科技与经济,2020(11):22-23.
- [5]周彬.企业人力资源管理数字化审计探索——基于 Python 语言的实践[J].新会计,2020(04):37-39.
- [6]马素娣.现代企业人力资源管理数字化转型[J].上海信息化,2019(05):44-47.