

数智化转型背景下人力资源管理的理念与实现路径

李鸥洋

重庆移通学院, 重庆 401520

摘要: 数智化转型已成为企业突破发展瓶颈、提升核心竞争力的核心驱动力, 其对人力资源管理 (HRM) 的影响不仅体现在技术层面, 更引发了管理理念的深层变革。本研究立足数智化转型的时代背景, 剖析传统人力资源管理的局限性, 阐释数智化背景下人力资源管理的核心理念转向, 并从技术融合、流程重构、能力升级、文化适配四个维度探索其实现路径, 旨在为企业构建适配数智化发展的人力资源管理体系提供理论参考与实践指引。

关键词: 数智化转型; 人力资源管理; 管理理念; 实现路径; 组织变革

0 引言

数智化转型以大数据、人工智能、云计算、物联网等数字技术为核心, 推动生产要素、组织形态、管理模式的全方位重构。在这一背景下, 人力资源管理作为企业管理的核心模块, 正从传统的“事务性、管控型”模式向“战略性、赋能型”模式转型。传统人力资源管理聚焦于招聘、薪酬、考勤等事务性工作, 依赖经验决策, 缺乏对人才价值的深度挖掘和对组织发展的战略支撑; 而数智化技术的融入, 为人力资源管理突破数据孤岛、实现精准决策、赋能员工发展提供了可能。厘清数智化转型背景下人力资源管理的理念内核, 探索其落地实现路径, 既是应对技术变革的必然要求, 也是人力资源管理回归“以人为本”本质、支撑企业战略发展的关键所在。

1 传统人力资源管理的局限性

1.1 管理视角: 事务导向而非战略导向

传统人力资源管理多定位于“行政支持部门”, 工作重心集中在人员招聘、档案管理、薪酬核算、绩效考核等事务性工作, 缺乏与企业整体战略的深度衔接。人力资源部门往往被动响应业务部门的需求, 而非主动基于企业战略规划人才布局、构建核心人才梯队, 导致人力资源配置与企业发展战略脱节, 难以发挥人才对战略落地的支撑作用^[1]。

1.2 决策模式: 经验驱动而非数据驱动

传统人力资源管理的决策多依赖管理者的经验和主观判断, 例如招聘时侧重简历筛选的“直觉”、绩效考核指标设定的“惯性”、培训需求分析的“模糊化”。由于缺乏对人才数据、组织数据、业务数据的系统整合与分析, 决策的精准性和前瞻性不足, 易出现人才错配、培训低效、激励失效等问题, 无法实现人力资

源价值的最大化。

1.3 管理方式: 标准化而非个性化

传统人力资源管理采用“一刀切”的标准化管理模式, 忽略员工的个体差异和个性化需求。例如薪酬体系以岗位层级为核心, 忽视员工的能力贡献和绩效差异; 培训体系按统一模板设计, 未能结合员工的职业发展规划和岗位能力要求制定个性化方案; 绩效考核指标同质化, 无法精准匹配不同岗位、不同层级员工的工作特征, 抑制了员工的主观能动性和创造力。

1.4 组织协同: 部门隔离而非生态协同

传统人力资源管理体系中, 各模块 (招聘、培训、绩效、薪酬) 之间数据孤立, 人力资源部门与业务部门、技术部门之间缺乏有效联动, 形成“部门墙”^[2]。例如招聘部门无法实时获取业务部门的人才需求动态, 培训部门难以依据绩效数据制定针对性的培训计划, 薪酬部门无法精准对接绩效结果实现动态激励, 导致人力资源管理效率低下, 无法形成管理闭环。

2 数智化转型背景下人力资源管理的核心理念转向

2.1 从“管控型管理”到“赋能型管理”

数智化转型推动人力资源管理核心理念从“管控型”向“赋能型”深度跃迁, 管理目标也从传统的“控制人力成本、规范员工行为”转变为“赋能员工成长、激活人才价值”。数智化技术可高效替代人力资源部门在考勤核算、薪酬发放、档案管理等事务性工作中的人工操作, 大幅释放管理精力, 使其聚焦员工能力提升、职业发展规划、组织氛围营造等增值性工作。企业通过搭建覆盖全岗位的数字化学习平台、设计贴合员工特质的个性化发展通道、建立灵活适配的弹性化工作机制, 为员工打造自主学习、自主发展的成长环境, 充分激发员工的内

在驱动力与创造力,打破传统管控模式对人才价值的束缚,真正实现“人尽其才、才尽其用”的核心管理目标。

2.2 从“经验决策”到“数据驱动决策”

数智化时代下,数据已成为人力资源管理的核心生产要素,推动管理决策理念从“经验驱动”向“数据驱动”根本性转变。传统人力资源管理依赖管理者主观经验和直觉进行决策,易出现人才错配、激励失效等问题;而数据驱动决策模式下,企业可通过大数据技术整合员工基本信息、绩效数据、能力测评数据、职业发展数据等内部核心数据,并结合业务发展数据开展多维度交叉分析^[3]。这一模式能实现人才招聘的精准匹配、培训方案的个性化定制、绩效评价的科学量化以及薪酬激励的差异化设计,彻底摆脱经验主义的局限,让人力资源管理决策兼具客观性与前瞻性,为人才布局、组织发展提供精准的数据支撑,推动人力资源管理从“凭感觉”转向“靠数据”。

2.3 从“标准化管理”到“个性化管理”

数智化技术突破了传统人力资源标准化管理的边界,推动管理模式从标准化转向精准化的个性化。依托人工智能与大数据分析技术,企业可深度挖掘每位员工的能力短板、职业偏好与发展潜力,摆脱统一化管理模板的束缚,为员工量身定制适配的培训方案、职业发展路径与激励机制。比如基于员工绩效数据和能力测评结果,智能推送针对性的学习课程,补齐能力短板;结合员工工作成果与贡献度,设计差异化薪酬激励方案,匹配个性化需求。这种个性化管理模式既尊重员工个体差异,又能精准激发不同员工的发展动力,有效提升员工的归属感与忠诚度,实现人力资源价值最大化。

2.4 从“单一模块管理”到“生态化协同管理”

数智化转型推动人力资源管理从“单一模块割裂管理”转向“全维度生态化协同管理”,核心是构建“人力资源部门-业务部门-员工-技术平台”的一体化协同体系。传统模式下招聘、培训、绩效、薪酬等模块数据孤立,部门间存在明显“信息壁垒”;而数字化平台可整合各模块数据,实现信息实时共享与流转^[4]。同时,推动人力资源部门与业务部门深度联动,将人力资源管理环节融入业务流程,精准匹配业务端人才需求。此外,借助数字化渠道赋予员工管理参与权,收集其意见建议并纳入管理优化体系,打破层级与部门界限,形成全员参与、协同共进的管理生态,实现人力资源管理从分散化、碎片化向系统化、生态化升级。

3 数智化转型背景下人力资源管理的实现路径

3.1 技术融合:搭建数智化人力资源管理平台

技术融合是数智化人力资源管理落地的基础,核心是搭建一体化的数智化管理平台,整合大数据、人工智能、云计算等技术,实现人力资源管理的数字化、智能化。构建数据中台,整合员工的基本信息、绩效数据、培训数据、薪酬数据、离职数据等,实现数据的统一存储、统一分析、统一应用。引入人工智能技术,开发智能招聘系统、智能培训系统、智能绩效评价系统等功能模块:智能招聘系统可通过算法筛选简历、分析候选人与岗位的匹配度,提升招聘效率和精准度;智能培训系统可基于员工的能力短板推送个性化学习内容,并实时跟踪学习进度和效果;智能绩效评价系统可结合多维度数据自动生成绩效报告,减少主观评价的偏差^[5]。借助云计算技术实现平台的云端部署,支持多终端访问,方便员工、管理者、人力资源部门随时随地处理相关事务,提升管理效率。

3.2 流程重构:推动人力资源管理流程的数字化再造

数智化转型要求对传统人力资源管理流程进行重构,摒弃低效、冗余的环节,实现流程的数字化、精益化。一是梳理核心流程,对招聘、培训、绩效、薪酬、员工关系等核心流程进行全面梳理,识别其中的痛点和冗余环节,例如将传统的纸质入职流程改为线上数字化流程,实现入职手续的一键办理;将线下的绩效评价流程改为线上流程,支持员工自评、上级评价、同事评价等多主体实时评价。二是推动流程的端到端数字化,实现从需求提出、流程执行到结果反馈的全流程数字化追踪,例如培训流程从需求调研、课程设计、培训实施到效果评估,全部通过数字化平台完成,实时监控培训效果,及时调整培训方案^[6]。三是强化流程的灵活性,基于数智化平台实现流程的快速调整,以适应企业战略和业务需求的变化,例如根据业务扩张的需求,快速调整招聘流程和标准,满足人才需求。

3.3 能力升级:提升人力资源管理者与员工的数智化素养

数智化人力资源管理的落地,离不开人力资源管理者与员工的数智化素养支撑,需从“能力培养、思维转变”两方面推动能力升级。对于人力资源管理者,一方面要加强数智化技术培训,使其掌握大数据分析、人工智能应用、数字化平台操作等技能,能够运用数据进行决

策和管理;另一方面要推动其思维转变,从“事务型管理者”转向“战略型管理者”,具备基于数据洞察人才趋势、制定人才战略的能力。对于普通员工,要开展数智化素养普及培训,使其熟悉数字化管理平台的使用,适应数智化工作模式;同时鼓励员工主动学习数智化技能,提升自身的数字化工作能力,例如通过线上学习平台学习数据分析、数字化协作等技能,适应企业数智化转型的需求。此外,企业可建立数智化能力评价体系,将数智化素养纳入员工的绩效考核和职业发展规划,激发员工提升数智化能力的积极性。

3.4 文化适配:构建数智化导向的组织文化

数智化人力资源管理的可持续发展,需要与之适配的组织文化作为支撑,构建“数据驱动、开放协作、创新包容”的数智化组织文化。树立数据驱动的文化理念,核心是引导管理者与全体员工摒弃经验主义和主观主义,将数据作为决策与日常工作的核心依据。企业需倡导以数据说话的工作方式,推动各层级人员在开展招聘、培训、绩效优化等工作时,依托真实数据而非直觉判断。通过常态化的思维引导,让数据思维深度融入日常工作的每个环节,使基于数据的分析、研判成为工作常态,以此提升决策的科学性与工作的精准性,夯实数智化人力资源管理的文化根基。

营造开放协作的数智化组织文化氛围,核心是打破传统的部门壁垒与层级界限。借助数字化平台搭建全员共享的信息交互渠道,推动员工之间、各部门之间的信息实时共享与高效协作,消除信息孤岛问题。同时主动鼓励跨部门、跨层级的沟通合作,引导不同岗位、不同层级的人员围绕组织目标协同工作,让协作从“被

动配合”转向“主动联动”,形成无边界的协作模式,为数智化人力资源管理落地提供文化支撑。

培育创新包容的数智化组织文化环境,主动鼓励员工探索新的工作方式与管理模式,建立容错机制包容转型过程中的试错行为。同时充分尊重员工的个性化需求,关注其心理感受与职业发展诉求,避免数智化技术仅停留在“工具堆砌”层面。让技术真正服务于员工能力提升和职业成长,通过人本化的管理设计,将技术应用与员工发展、组织价值提升深度融合,实现技术赋能与人本管理的有机统一。

4 结语

数智化转型为人力资源管理提供了技术工具,更重塑了人力资源管理的核心理念,推动其从传统的事务性、管控型模式向战略性、赋能型模式转型。在这一过程中,企业需深刻把握“赋能型管理、数据驱动决策、个性化管理、生态化协同管理”的理念内核,通过技术融合搭建数智化管理平台、流程重构实现管理流程的数字化再造、能力升级提升人员数智化素养、文化适配构建数智化组织文化,构建适配数智化转型的人力资源管理体系。数智化背景下的人力资源管理并非简单的技术应用,而是理念、技术、流程、文化的全方位变革,其核心是回归“以人为本”的本质,借助数智化技术实现人才价值的最大化和组织效能的提升。未来,随着数智化技术的不断迭代,人力资源管理还将面临新的挑战 and 机遇,企业需持续关注技术发展趋势,动态调整人力资源管理的理念和路径,以适应数智化转型的深入推进,为企业的可持续发展提供坚实的人才支撑和组织保障。

参考文献:

- [1] 包静.企业人力资源薪酬管理存在的问题及解决对策[J].四川劳动保障,2024,(01):32-33.
- [2] 陈荔.新常态下企业绩效和薪酬管理存在的问题及对策研究[J].冶金管理,2024,(01):73-75.
- [3] 赵曙明,陈嘉茜.数智经济时代人力资源管理创新:整合框架与未来展望[J].西北工业大学学报(社会科学版),2023,(04):79-91.
- [4] 阚兴艳.数字化人力资源管理人才培养研究[C]//中国国际科技促进会国际院士联合体工作委员会.2023年财经与管理国际学术论坛论文集(四).山东省临沂市莒南县商务局,2023:66-68.
- [5] 张月强,路江涌.智能时代的人力资源管理“智效合一”转型[J].清华管理评论,2023,(05):24-33.
- [6] 陈同扬,贺文静,李婉青.数字化时代的人力资源管理与数字化人力资源管理系统辨析[J].科技管理研究,2022,42(22):130-136.

作者简介:李鸥洋(1991.07—),女,汉族,重庆人,硕士研究生,讲师,主要研究方向:企业管理、组织行为学、人力资源管理。