

人力资源数字化转型探索与实践

张印志

河南能源集团人力资源部，河南郑州，450000；

摘要：在数字经济快速发展的时代背景下，人力资源数字化转型已成为企业提升管理效能、增强核心竞争力的关键路径。本文系统探讨人力资源数字化转型的内涵、动因与实践路径，分析数字化转型对人力资源管理模式、流程及决策机制的影响。从战略规划、技术应用、组织变革、数据治理等维度提出转型策略，并构建保障体系，旨在为企业实现人力资源数字化转型提供理论指导与实践参考，推动人力资源管理向智能化、精准化方向发展。

关键词：人力资源；数字化转型；探索；实践

DOI：10.69979/3029-2727.25.07.044

引言

随着云计算、大数据、人工智能、区块链等数字技术的广泛应用，全球经济加速向数字化转型。人力资源管理作为企业战略发展的核心环节，正面临从传统模式向数字化模式的深刻变革。传统人力资源管理存在流程效率低、数据分散、决策主观性强等问题，难以满足企业动态化、精细化管理需求。人力资源数字化转型通过整合数字技术，重构人力资源管理体系，实现管理流程智能化、决策数据化、服务个性化，成为企业应对市场竞争、提升组织效能的重要手段。本文旨在深入研究人力资源数字化转型的理论与实践路径，为企业转型提供系统性解决方案。

1 人力资源数字化转型的内涵与动因

1.1 内涵界定

人力资源数字化转型是以数字技术为驱动，通过重塑人力资源管理理念、流程与模式，实现人力资源全生命周期管理的数字化、智能化与协同化。其核心在于将数字技术深度融入人力资源战略规划、招聘、培训、绩效、薪酬等业务场景，通过数据价值挖掘和流程优化，提升管理效率与决策科学性，支撑企业战略目标的实现。

1.2 转型动因

首先，外部环境驱动。数字经济的发展推动企业业务模式变革，人力资源管理需通过数字化转型匹配业务需求，增强组织敏捷性。其次，技术发展推动。大数据、AI等技术的成熟为人力资源管理提供了智能化工具，降低管理成本，提升决策精准度。探索，员工需求变化。新生代员工对数字化工具和个性化服务的需求增加，倒逼企业优化人力资源管理方式。此外，管理效能提升需求。传统人力资源管理模式存在信息孤岛、流程冗余等

问题，数字化转型成为突破管理瓶颈的关键。

2 人力资源数字化转型对管理模式的影响

2.1 管理理念革新

从“职能管理”转向“战略赋能”，人力资源部门需以数据为基础，参与企业战略决策，为业务发展提供人才支撑。同时，强调员工体验，通过数字化工具实现服务的便捷化与个性化。

2.2 流程再造与优化

传统人力资源管理流程（如招聘、考勤、薪酬核算）通过数字化技术实现自动化与标准化。例如，智能招聘系统可自动筛选简历，电子签批系统简化审批流程，降低人工操作成本。

2.3 决策机制转变

数据驱动的决策模式取代经验主义。通过分析员工绩效、离职率、培训效果等数据，构建预测模型，为人才规划、薪酬设计、组织架构调整提供科学依据。

3 人力资源数字化转型的实践路径

3.1 战略规划：明确转型方向

3.1.1 制定数字化转型战略

企业需将人力资源数字化转型纳入整体战略框架，结合行业趋势与自身发展需求，制定系统性转型路线图。短期聚焦于流程自动化改造，例如通过RPA（机器人流程自动化）技术优化考勤统计、薪酬核算等重复性工作，降低人工成本；长期则致力于构建智能决策体系，利用机器学习算法分析人才结构与业务需求的匹配度，为战略规划提供数据支撑。转型战略需明确阶段目标、实施步骤与资源投入，确保转型工作有序推进。同时，建立动态调整机制，根据市场变化与技术演进及时优化战略

方向。

3.1.2 建立跨部门协同机制

人力资源数字化转型的成功依赖于多部门协作。企业应打破部门壁垒，构建以人力资源部门为核心，IT 部门、业务部门深度参与的协同机制。IT 部门负责技术架构设计与系统开发，业务部门提供实际场景需求与业务流程反馈，人力资源部门则整合各方诉求，制定符合企业运营特点的数字化方案。通过定期召开跨部门联席会议、建立联合工作小组等方式，确保数字化方案与业务场景紧密结合，避免技术与业务“两张皮”现象，实现人力资源管理与企业运营的协同发展。

3.2 技术应用：构建数字化管理平台

3.2.1 基础系统部署

搭建一体化人力资源管理系统是数字化转型的基础。企业可选择部署 HRIS 系统或人力资源云平台，将招聘、培训、绩效、薪酬等模块进行集成，实现数据的互通与共享。例如，员工在招聘环节录入的基础信息可自动同步至薪酬与绩效模块，减少重复录入与数据误差；培训数据可与绩效评估关联，为人才发展提供依据。同时，系统需具备开放性接口，支持与企业其他管理系统（如 ERP、OA）的对接，形成完整的数据生态，提升管理效率与决策的准确性。

3.2.2 智能化工具引入

AI、大数据、区块链等技术的应用是提升人力资源管理效能的关键。在招聘领域，AI 算法可通过自然语言处理技术分析简历，精准匹配岗位需求，减少筛选时间；利用大数据构建人才预测模型，可提前识别潜在的人才缺口与流失风险，辅助企业制定招聘计划。区块链技术则可用于员工履历存证，确保数据的真实性与不可篡改，提升背景调查效率。此外，AI 驱动的智能客服可实时解答员工咨询，降低服务成本，实现人力资源管理的智能化升级。

3.2.3 移动端应用开发

随着移动办公的普及，开发移动端人力资源服务平台成为提升员工体验的重要举措。通过移动端应用，员工可实现自助查询个人考勤、薪资明细、社保信息等功能，随时随地提交请假、报销等审批申请，减少流程等待时间。同时，平台可嵌入在线学习模块，员工可利用碎片化时间参与培训课程，提升学习的灵活性与便捷性。移动端应用还可通过消息推送功能，及时传递企业政策、活动通知等信息，增强员工与企业的互动，推动人力资源服务从“被动响应”向“主动服务”转变。

3.3 组织与人才变革：培育数字化能力

3.3.1 组织架构调整

为适应数字化转型需求，企业需对人力资源部门的组织架构进行优化。设立数据分析师、数字化项目经理等新岗位，负责数据挖掘、系统运维与转型项目管理。推动人力资源团队从传统的行政支持角色向“业务伙伴 + 技术专家”转型，要求 HR 人员既具备人力资源专业知识，又掌握数据分析、系统操作等数字化技能。通过组织架构调整，构建专业化、复合型的人力资源团队，为数字化转型提供人才保障。同时，可设立数字化转型办公室，统筹协调各部门资源，确保转型工作高效推进。

3.3.2 员工能力升级

全员数字化素养的提升是转型成功的基础。企业应制定分层分类的培训计划，针对普通员工开展基础数字化技能培训，如办公软件使用、系统操作流程等；对人力资源从业者，除强化数据分析、数据建模等专业能力外，还需培训其运用数字化工具解决实际问题的能力。此外，可通过线上学习平台、工作坊、案例研讨等多样化形式开展培训，并建立学习激励机制，将培训成果与绩效考核、晋升挂钩，激发员工学习积极性，推动企业整体数字化能力的提升。

3.3.3 文化重塑

培育数据驱动、创新开放的企业文化是数字化转型的深层动力。企业需通过管理层倡导、内部宣传等方式，引导员工树立数据思维，鼓励管理者基于数据进行决策，减少主观判断。同时，营造开放包容的创新氛围，支持员工尝试新技术、新方法，对创新成果给予表彰与奖励。通过文化重塑，使数字化理念融入企业运营的各个环节，形成全员参与转型的良好局面，为人力资源数字化转型提供持续的文化支撑。

3.4 数据治理：释放数据价值

3.4.1 数据标准体系建设

统一的数据标准是实现数据共享与深度应用的前提。企业需制定涵盖数据采集、存储、传输、使用等全流程的标准规范，明确数据字段定义、格式要求与编码规则。例如，统一员工信息中的“学历”“工作年限”等字段的填写标准，避免因数据格式不一致导致的分析障碍。同时，建立数据标准管理机制，定期审核与更新标准内容，确保其与业务需求和技术发展相匹配。通过数据标准体系建设，打破部门间的数据壁垒，实现数据的一致性与准确性，为数据分析与决策提供可靠基础。

3.4.2 数据质量管理

数据质量直接影响数字化转型的成效。企业需建立全生命周期的数据质量管理机制，在数据采集阶段，通

过设置校验规则、数据清洗工具确保原始数据的准确性；在数据存储阶段，定期进行数据审计，删除重复、无效数据，优化存储结构；在数据使用阶段，建立数据溯源机制，明确数据来源与变更记录。同时，引入数据治理工具，实现数据质量的自动化监控与预警，对异常数据及时处理。通过持续的数据质量管理，提升数据的可用性与可信度，充分释放数据价值。

3.4.3 数据安全保障

在数字化转型过程中，数据安全至关重要。企业需制定严格的数据安全管理制度，明确数据访问权限，采用分级授权机制，确保敏感数据仅对授权人员开放。同时，运用加密技术对存储与传输的数据进行保护，防止数据泄露与篡改。此外，需遵守国内外隐私保护法规（如GDPR、《个人信息保护法》），规范数据收集、使用与共享行为，保障员工个人信息安全。通过建立数据安全应急响应机制，定期开展安全演练，提升企业应对数据安全风险的能力，为人力资源数字化转型筑牢安全防线。

4 人力资源数字化转型的保障机制

4.1 技术保障

4.1.1 基础设施升级

企业需构建高可用、可扩展的IT基础设施体系，通过引入分布式存储架构与弹性云计算资源，提升数据处理能力与平台承载量。同时，优化网络通信环境，部署5G、边缘计算等技术，保障数据传输的低延迟与稳定性，为数字化平台的高效运行提供底层支撑。此外，建立智能运维系统，通过自动化监控与故障预警机制，实时保障系统安全与性能。

4.1.2 技术合作创新

积极与科技企业、高校及研究机构建立战略合作，参与产学研协同创新项目。例如，联合开发适用于人力资源管理的AI算法模型，或引入区块链技术实现数据可信存证。通过定期举办技术研讨会、参与行业技术峰会等方式，及时掌握前沿技术动态，推动人力资源管理技术的持续迭代与创新应用。

4.2 制度保障

4.2.1 管理制度完善

构建覆盖数字化转型全流程的管理制度体系，明确从需求分析、系统建设到运维优化各环节的操作规范与责任分工。制定数据共享与使用制度，规范数据权限管理；建立项目考核机制，将数字化转型目标纳入部门与个人绩效考核，形成正向激励。同时，配套制定系统使

用规范与应急响应预案，确保转型工作有序推进。

4.2.2 风险管控机制

搭建全面的风险评估框架，从技术、数据、管理等维度识别潜在风险。针对技术故障风险，建立容灾备份与快速恢复机制；针对数据安全风险，实施分级分类管理与加密传输策略；针对员工抵触风险，通过文化宣导、培训赋能等方式降低转型阻力。定期开展风险评估与演练，提升企业应对突发事件的能力。

4.3 资源保障

4.3.1 资金支持

设立专项转型基金，制定长期预算规划，确保技术采购、系统开发、人员培训等关键环节的资金充足。探索多元化资金来源，如申请政府数字化转型补贴、引入外部投资等，缓解资金压力。建立资金使用监督机制，通过绩效评估与成本效益分析，提高资金使用效率，保障转型项目可持续推进。

4.3.2 资源整合

整合企业内外部优质资源，对内建立跨部门协作机制，共享数据与技术资源；对外引入第三方专业服务机构，如数字化咨询公司、技术供应商等，获取专业支持。同时，收集行业标杆企业的转型经验与最佳实践案例，结合企业实际需求进行本土化改造，为数字化转型提供经验借鉴与技术参考，降低试错成本。

5 结论

人力资源数字化转型是企业适应数字经济时代发展的必然选择。通过战略规划、技术应用、组织变革与数据治理等多维度协同推进，企业能够实现人力资源管理的效率提升、决策优化与价值创造。未来，随着数字技术的不断演进，人力资源数字化将向智能化、生态化方向深化发展。企业需持续关注技术趋势，完善转型策略，推动人力资源管理从传统执行职能向战略赋能角色转变，为企业可持续发展提供坚实的人才与管理支撑。同时，学术界与实践界应加强理论研究与经验总结，为人力资源数字化转型提供更具普适性的解决方案。

参考文献

- [1] 王景平. 数字化时代中企业人力资源管理的变革与挑战[J]. 商场现代化, 2020(24):61—63.
- [2] 苗建丽. 数字化在人力资源管理中的运用[J]. 全国流通经济, 2020(22):112—114.
- [3] 苏心悦, 刘斯琦. 数字化时代下的领导力与人力资源管理[J]. 中国市场, 2022(27):112—114.