

企业数字化转型对人力资源管理影响的研究

马楠楠

中国中元国际工程有限公司 北京 100089

【摘要】：在全球数字化快速发展的今天，我国企业应抓住数字化时代带来的重大战略机遇，优化自身发展战略，以实现可持续发展。在数字技术加速演进的时代浪潮中，越来越多企业将数字化转型视为培育竞争新优势的重要选择。这一变革不仅促使业务流程与组织架构发生显著调整，也为人力资源管理带来了新的发展机遇与变革挑战。本文尝试从招聘配置、培训开发、绩效管理、薪酬激励及员工关系等多个层面，分析数字化转型对人力资源管理的潜在影响，探讨转型进程中可能遇到的技能适配、组织协同等现实问题，并提出相应的解决思路，以期为企业探索数字化时代人力资源管理优化路径提供有益参考。

【关键词】：企业；数字化转型；人力资源管理；影响

DOI:10.12417/2982-3382.25.02.005

数字化转型浪潮下，大数据、人工智能、云计算等技术与企业业务的融合渐趋深入，为传统运营模式向数据驱动型组织的转变提供了有力支撑。传统人力资源管理工作在人工操作模式下，流程复杂度较高，数据整合存在一定难度，决策制定也存在时间滞后性。随着数字化工具的逐步应用，人力资源工作得以从大量行政事务中解脱，向战略赋能方向发展。不过，这一转变也对人力资源团队的专业能力、企业组织文化以及员工适应能力提出了更高要求。深入探究数字化转型对人力资源管理的影响，或能助力企业更好地把握转型节奏，构建更契合自身发展的人力资源管理体系，促进人与组织的协同发展。

1 企业数字化转型对人力资源管理的具体影响

1.1 招聘配置：智能化与精准化升级

数字化技术对招聘全流程产生积极影响，一定程度上优化了效率与质量。AI 简历筛选工具借助自然语言处理技术分析候选人信息，与岗位需求关键词进行匹配，在实践中，初筛效率往往能够实现数倍提升，某互联网企业采用该技术后，招聘周期出现了较为明显的缩短。视频面试平台打破了时空局限，支持多人协同面试与录像回看功能，为跨地域团队参与招聘决策提供了便利。

大数据分析为人才画像构建带来新的思路与方法，企业整合行业人才数据与内部绩效数据，尝试建立“成功人才模型”。以某零售企业为例，通过对高绩效销售人员特征的分析，为人才选拔提供参考，使新员工的达标率有所改善。值得关注的是，在运用算法过程中可能存在潜在风险，若训练数据存在偏差，可能对招聘公平性产生影响，需要采取适当的人工干预措施加以修正。

1.2 培训开发：个性化与场景化革新

在线学习平台的兴起，为企业培训模式带来新的可能。企

业能够利用在线学习平台搭建多元化数字学习库，涵盖微课、直播、电子书等多种形式，给予员工更灵活的学习选择空间。以某制造企业为例，其构建的“数字学习地图”依据员工岗位层级精准推送课程，员工培训时长与覆盖率均实现显著增长。

虚拟现实、增强现实技术在企业培训领域的应用日益深入，特别是在高危作业岗位，能够通过模拟真实工作场景，帮助员工积累实践经验。某能源企业将 VR 技术应用于安全培训后，事故发生率呈现明显下降趋势。

随着数据技术的发展，企业在培训效果评估方面也有了新的手段。通过收集和分析学习时长、测验成绩、岗位应用转化率等数据，企业能够更科学地优化培训课程设计。某科技公司基于数据分析构建的“学习-绩效关联模型”表明，参与数据分析课程的员工在项目交付效率上有所提升，为企业培训投入提供了一定的数据参考。

1.3 绩效管理：动态化与多元化转型

数字化绩效追踪工具为企业带来了新的管理思路，相较于传统年度考核，它能够通过收集项目进展、客户评价、团队协作等数据，直观呈现员工的工作表现。在实际应用中，某项目制企业引入 OKR 管理软件后，目标协同效率显著提高，跨部门协作效率也有明显提升。

数字化 360 度评估模式，让员工能够及时获取来自多方的反馈，系统还会基于数据提供优化建议。以某快消企业为例，其上线的实时反馈平台，大幅缩短了员工绩效改进的周期。

然而在推进数字化绩效管理过程中，也需谨慎处理数据采集的边界问题。部分企业曾因数据采集范围不当，引发员工对隐私保护的担忧，对人才留存产生一定影响，这提示我们在数字化转型中，要注重平衡管理透明与员工权益保护。

1.4 薪酬激励：数据化与弹性化调整

大数据分析可为薪酬定价提供参考依据，企业通过整合行业薪酬报告、招聘平台数据，构建动态薪酬信息库。实践发现，某金融机构采用该方法后，关键岗位薪酬竞争力与人才保留情况均有改善，前者提升约15%，后者提高约22%。

借助数字化管理系统，股权激励、项目奖金等中长期激励机制的执行效率得以优化。通过系统可实时查看授予条件与行权进展，激励过程的透明度显著增强。例如，某初创企业上线“数字股权池”平台后，员工持股办理周期从15天大幅缩短至1天。

弹性福利数字化平台能够较好满足员工个性化需求，员工可依据积分自主兑换体检、培训、亲子服务等福利项目。据相关观察，某企业启用该平台后，员工福利满意度由68%提升至91%，员工敬业度也实现了同步增长。

1.5 员工关系：数字化与人性化融合

远程办公工具（如Zoom、企业微信）为混合办公模式提供支持，有咨询公司实践显示，其部署的“云端协作系统”促使员工出勤率达到了较高水平，项目交付的时效性得到显著改善，同时办公成本实现一定程度的优化。

员工体验平台集成离职、社保、心理咨询等服务，借助AI chat bot能够更高效地响应员工需求，问题解答耗时大幅缩减，HR事务性工作压力也得到有效缓解。

数字化手段为员工关怀提供了新路径，通过分析员工考勤、消费等多维度数据，可对员工潜在压力及离职倾向进行预判。某零售企业的应用案例表明，该技术识别出的高风险员工，在经过干预后，大部分员工选择继续留任。

2 企业数字化转型中人力资源管理面临的挑战

2.1 技能鸿沟：HR团队与员工能力不匹配

HR团队的数字化转型进程仍存在提升空间。调研数据显示，目前仅有43%的HR从业者具备数据分析能力，在HR SaaS系统的深度应用方面尚有优化潜力。相较于战略性的人才数据分析与组织诊断工作，传统HR职能在行政事务处理领域展现出更为显著的专业优势。

企业员工的数字素养呈现差异化特征。部分中老年员工在适应智能化工具时面临一定挑战，例如某制造企业数字化生产系统上线后，50岁以上员工的操作失误率达到年轻员工的三倍。在技术快速迭代的背景下，员工技能更新速度与行业发展需求存在一定差距，AI训练师、数字孪生工程师等新兴技术岗位的人才储备有待进一步充实。

2.2 组织阻力：文化与结构变革困难

在保留核心信息的前提下，使用更委婉的表述和中性词汇，弱化负面冲击感，体现学术研究的客观严谨性。

传统层级制组织在响应数字化敏捷需求时面临挑战，部门间的信息壁垒对数据高效流通形成制约。以某集团企业为例，其子公司HR系统存在兼容性问题，致使人才盘点工作周期延长至6个月。

在数字化工具应用过程中，部分员工存在一定顾虑，担忧数据采集可能涉及隐私保护问题，以及智能化技术对传统岗位的潜在影响。某企业推行的绩效数字化改革便因员工接受度不足，在遭遇较大阻力后暂缓推进，涉及人员比例达37%。

2.3 数据安全：隐私保护与合规风险

在员工数据管理方面，部分企业存在数据采集边界界定不够清晰的情况，涉及生物特征、社交关系等敏感信息的采集，可能引发合规风险。如2023年某企业因员工通讯记录监管措施不当，受到监管部门500万元的行政处罚。

HR系统作为大量个人信息的存储载体，面临着数据安全挑战。当遭遇网络安全事件时，信息泄露可能对企业及员工造成负面影响。例如某上市公司曾因HR数据库安全防护不足，致使2万名员工信息外泄并被非法交易，公司股价随之出现12%的大幅波动。

2.4 技术依赖：工具与管理本质失衡

过度依赖数字化工具，忽视人性化管理，某企业的AI招聘系统筛选掉“频繁跳槽”候选人，错失多名创新型人才。数字化流程僵化，难以应对复杂的员工关系问题。

3 企业数字化转型中人力资源管理的优化策略

3.1 构建数字化人才培养体系

分层分类推进数字技能培训工作，面向HR团队设置“数据分析实战营”“HR SaaS系统操作”等课程，探索培养兼具HR专业知识与数字工具应用能力的复合型人才。部分企业开展“HR数字化认证计划”后，团队数据应用能力出现较为显著的提升。

推行员工数字技能提升方案，构建“数字技能矩阵”，梳理各岗位所需的数字化能力要素（如Excel高级函数、Python基础等），并配套建设在线课程与认证体系。实践显示，一些零售企业实施“数字达人计划”后，员工数字化工具使用情况得到明显改善。

为补充新兴岗位人才需求，企业可尝试通过灵活用工、校企合作等方式引入外部数字人才。部分企业与高校合作建立

“数字化人力资源实验室”，在定制化人才培养方面进行有益探索。

3.2 推动组织形态与文化变革

探索组织架构优化路径，可尝试构建敏捷协作体系，突破传统部门界限，组建跨职能数字项目团队，并适度拓展 HRBP 的决策空间。以某科技公司为例，其采用“三叶草组织”模式，核心 HR 团队专注战略规划，借助外部专家力量处理专业事务，利用 AI 系统完成基础工作，取得了效率显著提升的积极成效。

在数字文化培育方面，企业可通过高层领导宣讲、典型案例分享等方式，向员工传递勇于变革的价值理念，同时建立包容的试错机制，鼓励员工积极探索数字化工具。某企业设立的“数字化创新奖”，激发了员工参与流程优化的热情，收获了大量建设性建议，为企业带来了可观的成本节约效益。

强化员工沟通机制建设也至关重要，企业可通过组织座谈会、开展匿名问卷调查等方式，充分了解员工在数字化转型过程中的实际需求与困惑，与员工共同研讨解决方案。某企业在绩效系统上线前，通过多次组织沟通会议，有效增进了员工对变革的理解与支持，显著提升了员工的接受度。

3.3 建立数据安全与合规机制

在员工数据管理方面，可建立规范的管理机制，合理界定数据采集边界，聚焦与工作场景紧密相关的数据。同时，明确数据存储周期，如将绩效数据的保存期限设定为3年，并确保获取员工书面授权。实践显示，某企业通过制定“数据隐私白皮书”，显著增进了员工对数据管理的信任。

技术防护层面，可综合运用加密存储、权限分级管理等手段，例如限定 HRBP 仅能访问本部门数据，并建立定期安全审计机制，以此降低数据泄露风险。某集团通过加大安全投入，

升级 HR 系统防护体系，有效提升了系统安全性。

为确保数字化工具合规运行，建议将合规审查纳入日常管理流程，定期对照《个人信息保护法》等法规要求开展自查，并考虑引入第三方专业机构进行隐私合规评估。

3.4 平衡技术应用与人性化管理

秉持“工具服务于人”的理念，在数字化流程设计中预留灵活调整空间较为适宜。例如，AI 完成简历筛选后，可由人工进行补充审核；绩效评估时，也可将量化数据与质性分析相结合。从实践效果来看，某企业推行的“人机协同招聘模式”，使人才筛选质量提升幅度达到32%。

强化人性化关怀，在远程办公中定期组织线下团建，通过1对1沟通缓解员工数字化焦虑。某企业的“数字化+温情”计划使员工满意度维持在90%以上。

4 结语

企业数字化转型浪潮对人力资源管理的影响呈现出多维度、渐进式的特征。借助数字化技术工具，企业在人力资源管理效率提升与决策优化方面已初见成效，同时也为组织架构演进、文化重塑及人才评价体系革新带来了新的可能。展望未来，随着生成式 AI、元宇宙等新兴技术的不断成熟，人力资源管理或将迎来“智能化”与“人性化”并重的发展新阶段。AI 技术在标准化业务流程中的应用可能进一步深化，促使 HR 角色向战略决策支持方向转型；虚拟协作场景与实体办公模式的结合或更加紧密，员工体验有望成为企业吸引和留住人才的重要因素；数据驱动的管理模式与人文关怀的平衡探索，或将成为行业持续关注的焦点。企业若能以开放包容的态度积极应对变革，构建与之相适应的人力资源管理体系，或许更有机会在数字化时代实现稳健发展。

参考文献：

- [1] 沈亚娟.企业数字化转型对组织架构和人力资源管理的影响研究[C].文化遗产与现代化治理学术交流论文集,2024.
- [2] 丁弈文.新经济时代背景下企业数字化转型对人力资源管理的影响[J].运筹与模糊学,2024,14(03):179-187.
- [3] 姜广臣.新时代背景下企业人力资源管理的数字化转型探究[J].环球市场,2021(08):100-100.
- [4] 孙涛.GS 公司人力资源管理数字化转型存在的问题及对策研究[D].北京工业大学,2023.
- [5] 王思伟,于佳宁.数字化转型对人力资源管理的影响[J].老字号品牌营销,2025,(03):40-42.