

# 数字化转型背景下企业人力资源管理效率提升路径研究

涂纯洁

汉宏大资产运营有限公司 湖北 武汉 430000

**【摘要】**：随着数字化技术的不断发展，企业在人力资源管理方面面临着前所未有的机遇和挑战。数字化转型不仅提高了企业运营的自动化和智能化水平，也为人力资源管理的效率提升提供了新的路径。通过大数据、人工智能等技术手段，企业能够在招聘、培训、绩效评估等方面实现数据驱动，极大地提升决策效率和执行力。本文探讨了数字化转型背景下企业人力资源管理的现状，剖析了技术赋能的关键场景，并提出了优化人力资源管理效率的具体路径。实践表明，数字化转型能有效推动企业人力资源管理的现代化和高效化，从而在激烈的市场竞争中获得竞争优势。

**【关键词】**：数字化转型；人力资源管理；效率提升；技术应用；数据驱动

DOI:10.12417/3041-0630.26.07.023

## 引言

在信息技术迅速发展的今天，数字化转型已成为企业不可避免的发展趋势。人力资源管理作为企业内部管理的核心环节，如何借助数字技术提升其工作效率，已成为许多企业关注的焦点。传统的人力资源管理模式已经难以满足当今企业复杂的运营需求，而数字化转型则为企业提供了更加灵活、精准的管理工具。借助人工智能、大数据等技术，企业能够更加高效地完成员工招聘、培训、绩效考核等核心职能，从而提升管理效能与企业竞争力。随着技术的不断发展，数字化转型对人力资源管理的影响也在不断深化，成为企业实现可持续发展与创新的重要驱动力。

## 1 数字化转型对企业人力资源管理的挑战

在数字化转型的浪潮中，企业的人力资源管理面临着前所未有的挑战。随着信息技术的发展，传统的人力资源管理方式已逐渐暴露出许多不适应现代企业运营需求的问题，特别是在数据处理、员工需求分析和绩效评估等方面。以往依靠人工的方式进行人力资源管理，往往效率低下，且容易受人为因素的影响，导致决策失误<sup>[1]</sup>。企业对人才的需求日益多样化与精准化，这对人力资源管理提出了更高的要求。数字化转型的推进使得数据和技术成为提升管理效率的重要手段，但如何在繁杂的数据中提取有价值的信息，以及如何确保技术的有效落地，成为企业亟需解决的问题。

技术的引入并非全然顺利。尽管许多企业已经开始尝试借助人工智能、云计算和大数据等先进技术优化人力资源管理流程，但技术的应用往往伴随着一系列的挑战。技术的普及程度不一，许多中小型企业在数字化转型过程中面临资金和技术人员短缺的困境，导致数字化的落地效果并不理想。技术的复杂性和人才管理的多样性使得企业在实施过程中常常难以统一标准，导致系统不兼容或数据共享受限，从而影响了整体效率的提升。人力资源管理的复杂性也使得技术无法单纯依靠自动

化的方式解决，依然需要具备一定的支持人力支持与适应性的管理机制。

在数字化转型的背景下，企业还面临着一个文化层面的挑战。数字化不仅仅是技术上的变革，更是管理思想和工作模式的转变。许多传统管理者对新兴技术和数字工具缺乏足够的了解与信任，员工在面对全新的工作方式时，也可能会出现抵触情绪，这直接影响了技术的实施效果。企业需要在这一过程中进行文化的适应与融合，推动从上到下的管理理念转型，使得数字化转型能够在更加顺畅的环境中得到实施。企业在进行数字化转型的过程中，不仅要关注技术工具的引进与应用，更要注重技术与企业文化、管理体制的融合。

## 2 技术应用驱动人力资源管理效率提升

在当前的企业环境中，技术应用正成为推动人力资源管理效率提升的关键因素。企业通过引入人工智能（AI）、大数据分析、云计算等技术手段，使得人力资源管理的各个环节得以实现自动化、智能化管理。这些技术能够在招聘、绩效管理、员工培训等领域提供更加精准的数据支持与决策依据。通过AI算法对招聘流程的优化，企业能够更加快速地筛选出符合岗位要求的候选人，减少人为筛选的偏差与时间成本<sup>[2]</sup>。利用大数据分析对员工绩效进行评估，不再依赖于传统的定性评价，而是通过量化的数据模型，使得绩效评定更加客观与科学。这些技术应用有效提升了企业的运营效率，使得人力资源管理的各个环节更加精准和高效。

技术的应用不仅优化了人力资源管理的内部流程，还推动了企业管理的整体革新。云计算平台的引入，使得员工管理、考勤、薪酬发放等基本功能都能够通过云端进行集中管理与实时更新，极大地提高了企业的运营灵活性与响应速度。云平台提供的协作工具，使得团队可以更加便捷地进行跨地域、跨部门的沟通与协作，打破了地域与时区的限制，提高了组织内部的协同效率。这种灵活的管理模式为企业提供了更强的竞争

力,使其在人力资源管理上能够更加快速应对市场和环境的变化。

技术应用的另一大优势在于数据驱动的决策能力。通过集成化的数据分析系统,企业能够实时跟踪与分析员工的工作状态、培训成果与发展潜力,从而帮助管理者做出更加科学的决策。企业可基于员工的工作表现、学习进度及岗位适配度,动态规划个性化发展路径。通过对历史数据的分析,企业能够预测人力资源的需求变化,优化人才配置,提高人力资源的使用效率。数据驱动的决策不仅消除了传统管理方式中的主观偏差,也使得决策过程更加透明和可追溯,为企业的长期发展奠定了更加坚实的基础。

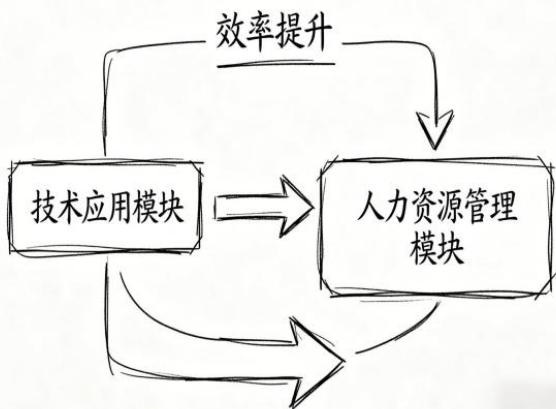


图1 技术赋能人力管理提效

### 3 数字化转型路径优化与实施策略

数字化转型的实施不仅仅是技术工具的引入,更是一个系统性的变革过程,需要企业从战略层面进行规划并逐步推动。对于人力资源管理的数字化转型,要明确转型的核心目标与具体方向。优化路径的第一步是评估现有的人力资源管理体系,识别出其中的痛点与不足之处,制定出有针对性的改进措施<sup>[1]</sup>。在此基础上,选择适合企业实际需求的数字技术,如大数据分

析、人工智能、云计算等,并整合到现有管理系统中,以提高整体效率。技术的引入不应只是单一应用,还需要考虑到数据的整合性与系统的兼容性,确保各个环节的无缝衔接与数据的精准流动。

实施策略的关键在于分阶段、分步骤的推进。在初期,企业应重点关注对核心管理环节的数字化改造,例如招聘、员工绩效评估、培训与发展等,并通过技术手段进行数据采集与分析,逐步建立起完善的数字化管理平台。加强内部员工的数字素养培训,帮助他们适应新工具的使用,降低技术引入过程中的抵触情绪。在实施过程中,技术选型需契合企业规模与发展阶段,避免过度依赖单一方案,应通过模块化架构实现灵活定制。通过这种方式,能够在保障转型效果的同时,确保技术应用的灵活性与可操作性。

路径优化的另一个重要方面是持续监控与调整。在数字化转型的过程中,企业要建立完善的反馈机制,实时追踪转型过程中的问题与挑战。通过定期对转型成果进行评估,调整原有的计划与策略,确保转型过程能够灵活应对外部市场变化和企业内部需求的变化。数据的实时更新与分析为决策提供了有力支持,帮助管理层做出及时有效的调整。在此过程中,领导层的支持与推动起着至关重要的作用。高层领导要充分理解数字化转型的重要性,推动组织文化的变革,激发员工的参与热情,从而确保转型的顺利实施与长远成功。

### 4 结语

数字化转型为企业人力资源管理带来了前所未有的变革机会。借助先进的技术手段,企业能够在提升管理效率的同时,实现更为精细化和智能化的人员管理。尽管转型过程中面临技术、文化等多方面的挑战,但在科学规划和分阶段实施的基础上,数字化转型能够有效推动企业人力资源管理体系的优化与创新。未来,伴随技术迭代深化,数字化转型将持续重塑人力资源管理范式,为企业构筑长效竞争优势。

#### 参考文献:

[1] 黄雨晴.数字化转型背景下职业院校人力资源管理模式创新研究[J].办公室业务,2025,(24):166-168.  
 [2] 尹群.数字化转型重塑单位人力资源管理模式[J].中国商界,2025,(24):220-221.  
 [3] 温超.数字化背景下人力资源管理的转型路径[J].国际公关,2025,(23):124-126.