

# Research on the Transformation Path of Enterprise Human Resource Management in the Digital Economy Era by

Li Zhang

Guangzhou Technology and Business College, Guangzhou, Guangdong, 510800, China

## Abstract

In the current era of booming digital economy, enterprise human resource management faces new challenges and opportunities, with digital transformation becoming an inevitable trend. This paper explores the pathways for digital transformation of enterprise human resource management in the digital economy era. First, it elaborates on the background and significance of digital transformation in human resource management, emphasizing its importance in enhancing corporate competitiveness. Subsequently, it analyzes the transformation path from multiple dimensions including conceptual shift, technological application, organizational restructuring, and talent team building. It points out that enterprises need to establish digital concepts, actively apply emerging technologies, optimize organizational structures, and strengthen the cultivation of digital talents. Meanwhile, it examines potential issues during the transformation process and proposes corresponding strategies. The aim is to provide theoretical guidance and practical references for enterprises to achieve digital transformation in human resource management, helping them enhance HR management efficiency and realize sustainable development in the wave of digital economy.

## Keywords

Digital Economy Era; Enterprise Human Resource Management; Digital Transformation

## 数字经济时代企业人力资源管理转型路径研究

张莉

广州工商学院, 中国·广东广州 510000

## 摘要

在数字经济蓬勃发展的当下,企业人力资源管理面临全新挑战与机遇,数字化转型成为必然趋势。本文深入探讨数字经济时代企业人力资源管理数字化转型的路径。首先阐述数字经济时代企业人力资源管理数字化转型的背景与意义,强调其对提升企业竞争力的重要性。接着从理念转变、技术应用、组织架构调整、人才队伍建设等多个维度详细剖析转型路径,指出企业需树立数字化理念,积极应用新兴技术,优化组织架构,加强数字化人才培养。同时,分析转型过程中可能遇到的问题并提出应对策略。旨在为企业实现人力资源管理数字化转型提供理论指导与实践参考,助力企业在数字经济浪潮中提升人力资源管理效能,实现可持续发展。

## 关键词

数字经济时代;企业人力资源管理;数字化转型

## 1 引言

数字经济时代,以大数据、人工智能、云计算等为代表的数字技术迅猛发展,深刻改变了企业的运营模式和竞争格局。人力资源管理作为企业发展的核心要素之一,也面临着数字化转型的迫切需求。传统的人力资源管理模式在信息处理效率、决策科学性、员工体验等方面逐渐显现出局限性。推动企业人力资源管理数字化转型,不仅能够提升管理效率,还能为企业战略决策提供更精准的数据支持,增强企业的核心竞争力。研究数字经济时代企业人力资源管理数字化

转型路径具有重要的现实意义,本文将对此展开深入探讨。

## 2 数字经济时代企业人力资源管理数字化转型的背景与意义

### 2.1 背景

企业所处的市场环境变得更加复杂多变,消费者需求个性化、市场竞争全球化、技术创新快速迭代等趋势愈发明显,人力资源这一重要因素则决定企业的发展与兴衰。在这样的背景下,企业人力资源管理需要适应新的发展要求,利用数字技术提升管理水平和效能。传统的人力资源管理方式主要依赖人工操作和经验判断,在信息收集、分析和利用方面效率低下,难以满足快速决策和精准管理的需求<sup>[1]</sup>。同时,员工对工作体验和职业发展的期望也在不断提高,他们希望

【作者简介】张莉(1978-),女,中国陕西人,博士,讲师,从事人力资源管理与企业文化研究。

企业能够提供更加智能化、个性化的服务。

## 2.2 意义

企业人力资源管理数字化转型具有多方面的重要意义。从管理效率角度看,数字化技术可以实现人力资源信息的自动化处理和实时共享,减少人工操作的繁琐和错误。从决策科学性方面,通过对大量人力资源数据的分析,企业能够深入了解员工的行为、绩效和发展潜力,为人力资源决策提供精准的依据,实现精准招聘、培训和发展。在员工体验上,数字化平台可以为员工提供便捷的服务,如在线学习、移动办公、自助查询等,提升员工的满意度和忠诚度。此外,数字化转型还有助于企业吸引和留住优秀人才,提升企业的创新能力和竞争力,为企业的可持续发展奠定坚实基础。

## 3 数字经济时代企业人力资源管理数字化转型的路径

### 3.1 树立数字化管理理念

企业人力资源管理数字化转型首先需要从理念层面进行转变。企业管理层和人力资源部门要充分认识到数字技术对人力资源管理的重要影响,树立数字化管理的理念。要将数字化思维融入到人力资源管理的各个环节,以数据为驱动,以员工为中心,注重用户体验和价值创造。管理层要积极推动数字化转型战略的制定和实施,为转型提供必要的资源和支持。人力资源部门要加强对数字技术的学习和应用,不断提升自身的数字化素养和能力。同时,要在企业内部营造数字化文化氛围,鼓励员工积极参与数字化转型,形成全员参与的良好局面<sup>[2]</sup>。

### 3.2 加强数字技术应用

数字技术是企业人力资源管理数字化转型的重要支撑。企业需主动融合大数据、人工智能、云计算、区块链等前沿技术,推动人力资源管理向智能化升级。其中,大数据技术可高效整合海量人力数据,通过深度分析揭示潜在规律,为企业人才战略制定与决策优化提供精准数据支撑。例如,通过分析员工的绩效数据、培训数据、考勤数据等,了解员工的工作状态和发展需求,为个性化培训和职业发展规划提供依据。人工智能技术可以实现人力资源管理的自动化和智能化,如智能招聘、智能客服、智能绩效评估等。云计算技术可以提供灵活的计算资源和存储服务,降低企业的信息化成本,提高系统的可扩展性和可靠性。区块链技术可以保证人力资源数据的安全和可信,如员工身份认证、薪酬发放等。

### 3.3 优化组织架构

数字化转型需要与之相适应的组织架构。企业应打破传统的层级式组织架构,建立更加灵活、敏捷的组织架构,以适应快速变化的市场环境和业务需求。可以采用扁平化、网络化的组织架构,减少管理层级,提高信息传递效率和决策速度。同时,要加强跨部门的协作和沟通,建立跨职能团队,共同推进人力资源管理数字化转型项目<sup>[3]</sup>。此外,要明确各部门在数字化转型中的职责和分工,建立有效的协调机

制,确保转型工作的顺利开展。在组织架构调整过程中,要充分考虑员工的利益和感受,做好沟通和培训,帮助员工适应新的组织架构。

### 3.4 加强数字化人才队伍建设

一方面,要积极引进具有数字化技能和经验的专业人才,充实到人力资源管理部门。另一方面,要加强对现有人力资源管理人士的数字化培训,提升他们的数字技术应用能力和数字化思维。可以通过开展内部培训课程、在线学习、外部培训等方式,为员工提供多样化的学习机会。同时,要建立激励机制,鼓励员工主动学习和应用数字技术。此外,还要注重培养员工的创新能力和团队合作精神,以适应数字化转型的要求。

### 3.5 推动人力资源管理流程数字化再造

企业应利用数字技术对人力资源管理流程进行全面梳理和优化,实现流程的数字化再造。在招聘环节,可以利用数字化招聘平台,实现简历自动筛选、视频面试、在线测评等功能,提高招聘效率和精准度。在培训环节,可以搭建在线学习平台,提供丰富的培训课程和学习资源,实现员工的自主学习和个性化培训<sup>[4]</sup>。在绩效管理环节,可以利用数字化绩效管理系统,实现绩效目标设定、绩效评估、绩效反馈等环节的自动化和智能化,提高绩效管理的公正性和透明度。在薪酬福利环节,可以利用数字化薪酬管理系统,实现薪酬计算、发放、查询等功能的自动化,提高薪酬管理的准确性和效率。在员工关系管理环节,可以利用数字化沟通平台,加强与员工的沟通和互动,及时了解员工的需求和诉求,提高员工满意度。

## 4 企业人力资源管理数字化转型过程中可能遇到的问题及应对策略

### 4.1 可能遇到的问题

#### 4.1.1 技术应用难题

数字技术的快速发展犹如一把双刃剑,在为企业带来创新机遇与效率提升的同时,也使得企业在应用过程中面临诸多严峻挑战。技术更新换代速度之快超乎想象,新兴技术如人工智能、大数据、区块链等层出不穷,企业若不及时跟进,就可能在激烈的市场竞争中处于劣势。然而,紧跟技术潮流又谈何容易,企业往往因缺乏专业的技术人才而陷入困境,难以对数字技术进行快速且有效的应用与维护,新技术的优势无法充分发挥<sup>[5]</sup>,尤其在中小企业的数字化转型过程中这一现象时有发生,应引起重视。

此外,技术兼容性问题也日益凸显。企业在数字化转型过程中,会引入多种不同来源、不同架构的数字技术系统。信息无法在不同系统间顺畅流通,形成了一个“信息孤岛”,系统不兼容的情况也屡见不鲜,严重影响了企业整体运营效率,制约了数字技术在企业中的深度应用与价值释放。

#### 4.1.2 员工抵触情绪

数字化转型宛如一场汹涌浪潮,在推动企业迈向新发

展阶段的同时,也不可避免地改变了员工长久以来熟悉的工作方式和习惯。这种改变如同让习惯在平缓河道航行的船只突然驶入波涛汹涌的大海,给员工带来了不小的压力与强烈的不适应感。

部分员工受传统思维和技能局限,对新技术心怀恐惧,担心自己无法掌握,进而产生抵触情绪,在学习和应用数字技术上缺乏主动性,甚至刻意回避。而且,数字化转型往往伴随着企业组织架构和业务流程的重塑,这不可避免地会导致一些岗位的调整和人员的变动。员工们会担忧自己的职业发展前景,害怕失去工作或被调至不熟悉的岗位,这种不满和担忧情绪若得不到及时疏导,可能会在企业内部蔓延,影响团队的稳定性和工作效率。

#### 4.1.3 组织文化障碍

传统的组织文化常常成为数字化转型道路上的“绊脚石”。不少企业深陷保守、官僚的组织文化泥沼,内部弥漫着因循守旧的气息,极度缺乏创新和变革所需的积极氛围。在这样的文化环境里,员工长期习惯于按部就班地开展工作,对于新事物天然抱有警惕和抵触心理。面对数字化转型带来的全新工作方式和方法,他们往往顾虑重重,害怕改变会带来未知的风险和挑战,因而缺乏尝试的勇气和动力,对数字化转型的接受度极为低下。

此外,组织内部沟通和协作机制的不顺畅,更是让数字化转型举步维艰。部门之间壁垒森严,信息流通不畅,导致在转型过程中难以形成合力,无法高效地协同推进各项数字化举措,严重影响了数字化转型的实施效果。

#### 4.1.4 数据管理问题

在数字化转型的浪潮中,企业犹如置身于数据的海洋,海量数据如潮水般不断涌现。然而,这些数据并非都是优质资源,企业极有可能面临诸多棘手问题。数据质量不高便是其中之一,数据来源广泛且繁杂,可能存在错误录入、格式不规范、内容缺失等情况,导致数据的准确性和完整性大打折扣。

同时,数据安全风险如影随形,黑客攻击、数据泄露等事件频发,一旦企业核心数据被窃取或篡改,将给企业带来巨大损失。倘若企业不能有效管理和利用这些数据,数据就如同闲置的宝藏,无法发挥其应有的价值,甚至可能因上述问题给企业带来法律纠纷、声誉受损等潜在风险。

## 4.2 应对策略

### 4.2.1 加强技术研发和应用支持

企业应加强数字技术研发和应用支持,如若在条件不足的情况下,企业可与专业的技术供应商合作,引进先进的数字技术和解决方案。同时,要加强对内部技术人才的培养和引进,提高企业的技术应用能力。建立技术支持团队,为数字技术的应用和维护提供及时的支持和服务。

### 4.2.2 加强员工培训和沟通

强化员工数字化能力培育,通过系统化培训课程、主

题讲座及在线学习资源整合,提升其数字技术实操水平与数字化思维认知。帮助员工了解数字技术的发展趋势和应用方法。同时,要加强与员工的沟通和交流,了解员工的需求和担忧,及时解答员工的疑问,消除员工的抵触情绪。在数字化转型过程中,要充分考虑员工的利益和感受,为员工提供必要的支持和帮助。

### 4.2.3 塑造数字化组织文化

企业应积极塑造适应数字化转型的组织文化,鼓励创新、开放、协作的价值观。通过开展文化活动、宣传数字化理念等方式,营造良好的数字化转型氛围。建立激励机制,对在数字化转型中表现突出的团队和个人给予奖励和表彰,激发员工的积极性和创造力。同时,要加强组织内部的沟通和协作,打破部门壁垒,提高组织的协同效率。

### 4.2.4 加强数据管理和安全保障

企业应建立完善的数据管理体系,加强数据质量管理,确保数据的准确性、完整性和及时性。同时,要加强数据安全保障,采取有效的数据安全措施,如数据加密、访问控制、备份恢复等,防止数据泄露和丢失。建立数据隐私保护制度,严格遵守相关法律法规,保护员工的个人隐私和数据安全。

## 5 结语

数字经济时代为企业人力资源管理带来了前所未有的机遇和挑战,数字化转型是企业人力资源管理发展的必然趋势。通过树立数字化管理理念、加强数字技术应用、优化组织架构、加强数字化人才队伍建设、推动人力资源管理流程数字化再造等路径,企业能够提升人力资源管理的效能和水平,增强企业的核心竞争力。然而,在数字化转型过程中,企业也会遇到技术应用难题、员工抵触情绪、组织文化障碍、数据管理问题等挑战。企业需要采取有效的应对策略,积极解决这些问题,确保数字化转型的顺利实施。

未来,随着数字技术的不断发展和应用,企业人力资源管理数字化转型必将不断深入,为企业的发展带来更多的创新和变革。企业应持续关注数字技术的发展趋势,不断调整和完善数字化转型策略,以适应不断变化的市场环境和竞争格局,实现可持续发展。

## 参考文献

- [1] 王雅楠.数字经济背景下企业人力资源管理数字化转型策略[J].现代企业文化,2025,(18):128-130.
- [2] 周文苑,吕安.数字经济背景下企业人力资源管理数字化转型研究[J].中国管理信息化,2024,27(06):130-132.
- [3] 傅航.数字经济时代企业人力资源管理的创新路径[J].人才资源开发,2021,(19):83-84.
- [4] 张晓桦.数字经济时代企业人力资源管理的创新策略探讨[J].企业改革与管理,2022,(23):92-94.
- [5] 马晓娜.数字经济时代背景下企业人力资源管理创新研究[J].市场瞭望,2024,(09):163-165.