

人力资源管理与数字化人力资源管理系统辨析

国网青海省电力公司信息通信公司 马英辉 赵云鹏 李晓艳

摘要：数字化时代对人力资源管理提出了全新的要求。人力资源是企业不可或缺的重要部分，企业需要深入理解数字化人力资源管理的概念，基于知识创造模型，合理优化人力资源结构。数字化人力资源管理可以实现多元共创、虚拟场景分析、动态自助、增值预测等内容，对人才管理有着重要意义。基于此，本文针对数字化人力资源管理系统进行深入研究，结合现状提出相应的措施，以供参考。

关键词：数字化时代；人力资源；管理

DOI: 10.12433/zgkjtz.20233353

在数字化时代下，大数据和云计算技术为各行业发展提供了基础。企业要实现数字化转型，必须发挥人力资源优势，改变现有的人力资源结构，逐渐朝着数字化管理的方向迈进。数字化人力资源管理已经成为企业发展关注的重点，催生了全新的管理理念，同时推动社会经济的发展。企业需要分析管理模式存在的不足，对管理的概念重新界定，发挥出数字化人力资源管理的作用。

一、人力资源管理模式的演进过程

人力资源管理的主要目的是提高生产效率，合理使用生产工具。在机械设备逐渐完善的背景下，出现了流水线作业模式，合理分化生产任务，从而提高生产效率。在人力资源管理形态分析过程中，需要考虑与科学技术发展产生的联系，通过智能化管理方案，为企业稳定运行提供良好的保障。人力资源管理系统，通过信息技术减轻了人力管理的工作压力，管理制度日趋成熟。部分企业已经实现无人自动生产。另外，人力资源管理系统可以完成绩效评估和薪酬管理，并且按照提前设置的程序，明确人力资源的应用范畴。

在数字化时代下，云计算和人工智能技术得到广泛的应用，通过大数据技术采集等方法，对复杂的管理内容重组，通过云计算技术预测管理现状，增加了各岗位之间的互动效果。通过数字化管理方法，弥补了传统管理模式出现碎片化的问题，帮助企业完成转型发展。

二、数字化人力资源管理的概念和特征

数字化人力资源管理属于全新的管理模式。需要考虑管理系统存在的不足，合理创新各管理模块，降低人力资源管理出现问题的概率。从实践角度分析，数字化人力资源管理的特点如下：

（一）在招聘环节和求职者的互动

在招聘流程设计时，需要筛选求职者的简历和信息，然后安排面试，通过系统的选择方法，确保求职者更加符合岗位要求，面试题目和提供的资料相符，保证人才结构的稳定性。求职者始终处于被动的地位，无法及时掌握对自身有利的信息，要通过信息对比的方法，对各企业分析，保证求职方向的正确性。

（二）解决员工培训遇到的困境

企业在开展员工培训活动中，需要增强员工接受培训的意愿。如果员工意愿不足，那么培训效果会受到一定影响。为了解决员工知识积累遇到的挑战，需要通过数字人力资源管理系统，了解不同员工提出的反馈，构建合理的培训内容。在知识转化过程中，需要围绕知识体系打造培训方案，强化员工的实际态度，以防对员工的工作绩效产生影响。

（三）解决绩效不确定的现象

员工绩效会受到工作能力和奖励机制以及外部条件的影响。为了营造积极向上的工作氛围，需要营造平等的工作条件，对员工的预期深入了解，纠正不良的工作态度。在数字化人力资源管理系统应用中，对绩效目标完成情况及时反馈，改变传统的管理思路。

（四）对薪酬等级差异进行优化

部分企业使用的薪酬设计管理方法，与工作年限和工资绩效奖励有着重要关联，在补偿机制较为单一的情况下，无法体现激励效果，不同的员工之间存在需求差异化的现象。为了提升员工的积极性，满足员工的需求。企业使用多级薪酬制度和完善的福利框架，为员工提供自主选择的机会，在员工遇到困境时，发挥出激励制度的作用。

（五）员工态度和价值观反馈滞后问题的解决

员工的工作态度和与工作价值与企业发展质量有着

重要关联。在员工价值评估过程中,需要以时间为参考,合理评估价值观,通过心理学的量表法,反馈员工真实的工作情况。在量表法使用过程中需要注意,若无法准确记录员工的态度和具体行为,会造成评价信誉度下降的情况。在数字化时代的背景下,为了改变员工判断出现的误差,需要了解绩效生成的复杂过程,逐渐突破人力资源管理困境。应用大数据技术,可以根据员工发表的建议和浏览痕迹,挖掘员工的兴趣爱好,最后模拟现实的工作场景,通过AI给予的建议,构建完善的管理模式。

在人力资源管理系统设计过程中,需要构建云平台管理方案,保证团队行为和员工的行为及时采集,在数据功能的驱使下,促进管理工作持续开展。人力资源管理系统处于持续迭代的状态,在多元共创的环境下,动态自助管理使用二维码和传感器,评估员工的情绪,发现管理制度存在的问题。另外,需要展现管理系统的信息交互功能,在立体化可视化管理过程中,保证员工和管理者深度交互,明确企业发展方向,优化数字化人力资源管理结构。

三、数字化人力资源管理结构和系统功能

在数字化时代下,先进技术的支持使企业不仅完成了产品创新,还在人力资源管理方面取得了突破。创新为员工提供持续发展的动力,重点建设跨业务、跨部门、跨技术的管理平台。人力资源管理部门需要对现有的制度优化,创造不同的组合方式,在知识创新中完成知识共享。当前,企业之间的竞争激烈,知识作为发展的重要动力,需要发挥出人力资源管理系统的价值。人力资源管理系统的价值,为管理团队提供建议,为企业发展创造稳定条件,数字化人力资源管理的结构和系统功能如下:

(一)完成人力资源数据可视化

企业需要提升数据的开放性,满足人力资源管理的现实任务。在信息化时代下,人力资源管理快速转型,在人才管理方面实现透明化和扁平化,及时公开服务数据,为业务部门提供良好支持。各业务部门了解人力资源的服务能力,保证人力资源管理体系更加合理,在招聘和培训等方面实现拓展,为企业发展提供充足的动力。

(二)实现员工自助服务

在数字技术赋能的背景下,管理系统朝着精细化的方向前进。对于每项管理职能,需要明确管理权限和详细的管理内容。在使用人力资源管理系统后,提升了数据处理的效率,在管理模式方面实现了积极改革,保证管理更加高效。人力资源管理系统还能体现服务特性,提高各工作部门的办事效率,将信息数据作为服务的技术内容,分析企业发展遇到的困境。

(三)提升人力资源管理的流程驱动能力

通过了解数字化人力资源管理的特点,使用完善的结构化方法,对管理流程存在的问题合理弥补。对于人力资源管理部门而言,在工作任务分配过程中,需要匹配能力合适的工作人员。在管理系统定位和开发过程中,所有程序都需得到合理优化,系统建设能力不断增强,开辟新业务。在流程规范过程中,需要考虑管理的难点与重点,在流程驱动能力提升中,创造大量可追溯的数据,降低安全问题出现的概率。

(四)做好数据分析和预测工作

在数据分析和预测过程中,可以解决人力资源管理遇到的核心问题,同时还能保证管理制度透明化。在人才招聘过程中,需要宣传企业文化和营造良好的工作环境,通过系统分析应聘者与岗位是否匹配,在双方信息对称的情况下,将人力资源的作用发挥最大化。人力资源管理需要通过数据分析的方法呈现,挖掘员工的工作潜力,收集日常管理信息,为人力资源管理平台的建设提供保障。人力资源管理目标,在于提升生产效能,并有效运用生产工具。在机械设备逐步成熟的背景下,流水作业模式的出现,将各生产任务合理划分,降低人力成本,在对人力资源管理形态分析时,要考虑到与科学技术发展之间的联系,通过智能化管理方案,为企业稳定运行提供良好保障。

(五)构建人力资源管理问题解决中心

为了提升员工的组织性和专业性,在管理模式优化过程中,预防管理模式出现固化和过于粗放的现象,需要对不同的管理场景模拟,为更加高阶的管理服务提供保障。在企业开发新业务时,必须通过数字化人力资源管理系统,寻求业务增长的解决措施,改变原有的体系,构建共情的管理环境,了解每个工作人员的需求,合理利用共享信息,保证人力资源管理的多元化。

(六)业务创新方法

对于人力资源管理工作,员工需要在业务创新过程中,合理应用不同的管理模块。数字化人力资源管理系统为人力资源管理提供全新保障,满足不同业务部门的发展需求。在应用过程中,需要重视知识资产的保护,与人力资源管理部门保持良好联系。为了提升员工的价值创造能力,需要分析基本模型,在数据业务方面逐渐延伸,通过统一的数据管理平台,满足人力资源管理个性化发展需求,从而实现业务方面的联动。

四、数字化人力资源管理转型的步骤分析

(一)构建良好的数据平台

为了提升人力资源管理的稳定性,提升员工培训效果,在数字化平台建设过程中,合理优化薪资管理,

实现员工自主管理。人力资源管理系统在设计过程中,需要得到准确数据的支持,在绩效管理和人才招聘等方面,重视员工的真实体验,提升数据整合的全面性,实现人力资源数据自动化管理。人力资源共享平台建设中,需要为员工提供全新的服务体验,激发员工的工作积极性。

(二)人才管理信息化方案的建设

在人力资源数字化管理平台建设中,以资源管理为核心,以防人才流失。在招聘管理和培训管理过程中,需要了解不同工作岗位的特点,了解数字化时代发展方向,将视频技术和虚拟技术相结合,达到双向沟通的理想目标。在应用大数据技术过程中,需要根据实际情况,制定发展决策。在员工学习和发展中,需要将被动的管理模式逐渐变成主动管理模式,合理整合碎片化的管理时间,提升从业人员的专业知识。人力资源管理还需了解员工的成长轨迹,制定合理的培训计划,在学习平台优化过程中,考虑人力成本的回报率。对于绩效管理,以数据驱动作为最终目标,合理激励员工,改变传统的绩效考核模式,确保人力资源管理更加公平与全面。

(三)总体集成优化阶段

这一阶段是数字化人力资源管理的最终阶段,增加了考勤福利的提升,以及大数据分析平台。通过对数据的收集、管理、分析、应用等方面的分析,消除“信息孤岛”,消除数据壁垒,实现知识的生成和沉淀。考勤与绩效联系在一起,让考勤不再仅限于个人的出勤打卡作为衡量标准,大数据分析平台将人力资源数据采集、数据清洗、数据加工、数据分析、数据分析报告等功能整合在一起,将数据生命周期中的每个环节打通,对人力资源数据展开多角度的挖掘和分析,从而对数据的价值和发展趋势进行预测。

在这个阶段,人力资源数字化转型的价值得到了充分的体现,利用数字技术帮助企业降低成本、提高效率,实现战略目标。在数字化转型中,最重要的是人

的思想意识和行为模式的转变,还有企业创新、知识创造模式的转变,在企业内外与人有关的经营管理的全过程、全领域中,用数字技术对人进行赋能。

五、结语

综上所述,随着数字时代的到来,大数据、云计算等技术成为众多产业发展的重要支撑。从实际应用的角度分析,在企业转型的关键时期,要完成数字化转型,充分发挥员工的潜力,使人力资源结构发生变化,逐步向数字化管理的方向发展。对于传统的人力资源管理模式而言,它带来了全新的管理理念,同时推动社会经济的发展。随着信息技术的发展,人力资源管理也面临着新的挑战。人力资源是企业发展中不可或缺的重要组成部分,企业要对数字化人力资源管理的理念深入分析,以知识创造模型为基础,合理优化人力资源结构。数字化人力资源管理能实现多元共创、虚拟情景分析、动态自助、增值预测等,在人才管理中具有很大的作用。

参考文献:

- [1]姚娟.云时代企业人力资源管理数字化转型策略分析[J].人才资源开发,2023(10):67-69.
- [2]李亚杰.大数据时代企业人力资源管理数字化转型的对策研究[J].中小企业管理与科技,2023(08):82-85.
- [3]杨寒露,黄丽华.数字化时代区域性中小银行人力资源管理优化研究[J].现代商业银行,2023(02):38-41.
- [4]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.
- [5]雷洁薇.数字化时代中企业人力资源管理的变革与挑战[J].中国产经,2022(20):135-137.
- [6]柯淑凤,刘堂琦.云时代企业人力资源管理数字化转型对策刍议[J].中小企业管理与科技,2022(18):54-56.

作者简介:马英辉(1996),男,青海省海东市人,大学本科,助理工程师,研究方向为数据运营。